

Susanne Pernicka, Andreas Aust (Hg.)

U Die norganisierten gewinnen

Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung
atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich



edition
sigma



<https://doi.org/10.5771/9783845267234-1>

Generiert durch Vienna University Library, am 07.08.2024, 12:40:19.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

Susanne Pernicka
Andreas Aust (Hg.)

Die Unorganisierten gewinnen

Gewerkschaftliche Rekrutierung und
Interessenvertretung atypisch Beschäftigter –
ein deutsch-österreichischer Vergleich



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-89404-553-1

© Copyright 2007 by edition sigma, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Druck: Rosch-Buch, Scheßlitz

Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	7
1. Einführung	9
<i>Susanne Pernicka, Andreas Aust</i>	
2. Theoretische Perspektiven	21
<i>Susanne Pernicka, Hajo Holst</i>	
2.1 Gewerkschaften und atypisch Beschäftigte	25
2.1.1 Organisationsfähigkeit	26
2.1.2 Strategien deutscher und österreichischer Gewerkschaften	31
2.2 Atypisch Beschäftigte und Gewerkschaften	45
2.2.1 Organisationsbereitschaft	46
3. Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Solo-Selbstständige unter besonderer Berücksichtigung des Mediensektors	53
<i>Sabine Blaschke, Veronika Mirschel</i>	
3.1 Österreich	53
3.2 Deutschland	64
3.3 Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Solo-Selbstständige in Österreich und Deutschland im Vergleich	75
4. Solo-Selbstständige in der Erwachsenenbildung: Interessenvertretung von Einzelkämpfer/inne/n?	77
<i>Georg Adam, Andreas Aust, Susanne Pernicka</i>	
4.1 Einleitung	77
4.2 Beschäftigte und Branche im Vergleich	78
4.3 Gewerkschaftliche Problemwahrnehmungen und Strategien	91
4.4 Betriebliche Organisationsbedingungen und Beschäftigtenperspektiven	113
4.5 Schlussfolgerungen	149

6		<i>Inhalt</i>
5.	Gewerkschaften und Atypische Beschäftigung in externen Call Centern – Segmentierte Organisationsarbeit und Überforderung der Betriebsräte	153
	<i>Hajo Holst, Kurt Mayer, Monika Feigl-Heihs</i>	
5.1	Einleitung	153
5.2	Beschäftigte und Branche im Vergleich	157
5.3	Gewerkschaftliche Problemwahrnehmungen und Strategien	167
5.4	Betriebliche Organisationsbedingungen in externen Call Centern und Beschäftigtenperspektiven im deutsch-österreichischen Vergleich	186
5.5	Schlussfolgerungen	227
6.	„Moderner Sklavenhandel“? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit	231
	<i>Andreas Aust, Susanne Pernicka, Monika Feigl-Heihs</i>	
6.1	Einleitung	231
6.2	Leiharbeit: Regulierung, Ausmaß und Spezifika der Beschäftigungsform und -branche	234
6.3	Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung und Strategien	242
6.4	Betriebliche Organisationsbedingungen und individuelle Organisationsbereitschaften	261
6.5	Schlussfolgerungen	308
7.	Gesamtinterpretation und Schlussfolgerungen	313
	<i>Andreas Aust, Susanne Pernicka, Hajo Holst, Kurt Mayer, Georg Adam</i>	
7.1	Schlussfolgerungen und weiterführende Hypothesen	336
	Literatur	339
	Interviews und Dokumente	351
	– Dokumente Österreich	351
	– Interviews Österreich	352
	– Dokumente Deutschland	354
	– Interviews Deutschland	356

Vorwort

Das vorliegende Buch beruht auf den Forschungsergebnissen des Projektes „Arbeitsgesellschaft und industrielle Demokratie in Europa“, das im Forschungsschwerpunkt node – New Orientations for Democracy in Europe – durch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in Wien von Februar 2004 bis August 2006 gefördert wurde. In persönlicher Hinsicht möchten wir mit diesem Buch die, hoffentlich auch aus der Perspektive des Lesers/der Leserin, fruchtbaren Erträge von zweieinhalb Jahren intensiver, gemeinsamer Auseinandersetzungen zu einem Thema präsentieren, das wir nicht nur als gesellschaftlich relevant, sondern aus unserer direkten oder indirekten Erfahrung heraus auch als persönlich bereichernd empfinden: Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypischer Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich. Es ist auch nach gut 350 Seiten Analyse keineswegs sicher, ob sich dem teils freiwilligen, teils erzwungenen Individualisierungstrend, der sich auch in der Ausbreitung atypischer Beschäftigung manifestiert, tatsächlich eine Gewerkschaftsbewegung entgegensetzt. Keine Zweifel kommen allerdings darüber auf, dass wir mit dem vorliegenden Buch eine kritische Gegenstimme in Bezug auf den dominanten neoliberalen Diskurs erheben wollen, der offen die Abschaffung der als fortschrittsfeindlich und überflüssig charakterisierten Gewerkschaften fordert. Die Gewerkschaftsidee hat sich nämlich keineswegs überholt, im Gegenteil, durch die Veränderungen der Arbeitswelt und den Abbau sozialstaatlicher Schutzmechanismen kommt es zu einer neuerlichen Verschärfung der bestehenden Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital. Und auch wenn neue Selbstständige, Freelancer und Ich-AGs den Blick auf die strukturelle Leitdifferenz Arbeit/Kapital zunehmend verschleiern, hat sie ihre Gültigkeit keineswegs verloren. Die Transformation der objektiven Klassenlage in ein subjektives Bewusstsein der arbeitenden Menschen kann heute allerdings kaum noch durch die Vermittlungsinstanz Gewerkschaft allein bewältigt werden, dafür würde es einer breiteren gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema bedürfen, zu der wir mit diesem Buch einen kleinen Beitrag leisten wollen. An dieser Stelle seien daher auch jene Personen genannt, die uns dabei dankenswerter Weise unterstützt und während der Laufzeit unseres Projektes mit kritischen Anmerkungen und wertvollen Hinweisen konfrontiert haben: *Berndt Keller, Franz Traxler, Franz Steinbauer, Jörg Flecker, Lorenz Lassnigg, Marcel Fink, Sandra Stern* und *Wolfgang Springer*. Besonders verbunden sind wir *Veronika Mirschel*, Mitarbeiterin der ver.di, für die wertvollen Hinweise und Informationen zur Gewerkschaft sowie dafür, dass sie sich darüber hinaus bereit erklärte ein Kapitel für dieses Buch zu schreiben, in dem sie uns kenntnisreiche Einblicke in die Entstehungsgeschichte der gewerkschaftlichen

Selbstständigenarbeit gewährt. Unser Dank gilt außerdem den zahlreichen Interviewpartner/innen aus der Gewerkschaft und den atypisch Beschäftigten, die uns trotz notorischem Zeitmangel für ein Gespräch zur Verfügung gestanden haben. Die Fertigstellung des Manuskriptes ist nicht zuletzt der Unterstützung durch *Renate Schmid* zu verdanken, die den Text lektoriert hat.

Wien, Berlin, Osnabrück

*Susanne Pernicka,
Andreas Aust,
Hajo Holst,
Georg Adam,
Sabine Blaschke,
Kurt Mayer,
Monika Feigl-Heihs*

1. Einführung

Susanne Pernicka, Andreas Aust

Die seit Anfang der 1980er Jahre weit reichend dokumentierten Mitgliedschaftsrückgänge deutscher und österreichischer Gewerkschaften werden regelmäßig mit dem sektoralen und technologischen Wandel der Arbeitsgesellschaft, der zunehmenden „Feminisierung“ und „Atypisierung“ der Beschäftigung und einem neu aufkeimenden Individualismus in Verbindung gebracht (Zoll 1998; Hassel 1999; Ebbinghaus 2002; Schnabel 2003; Dribbusch 2003; Pernicka 2006). Mit der Verlagerung vom industriellen Produktions- zum Dienstleistungssektor, und einer mit dieser Entwicklung verbundenen Zunahme von Angestellten (im Gegensatz zu Arbeiter/inne/n) und weiblichen Arbeitskräften, ist der Anteil der Beschäftigung in jenen Sektoren, die als Hochburgen gewerkschaftlicher Organisation gelten, stark zurückgegangen. Die vorwiegend männliche Industriearbeitnehmerschaft wurde in vielen Bereichen durch traditionell schwächer organisierte Beschäftigtengruppen im Dienstleistungsbereich (Dølvik/Waddington 2002) und potenziell prekär Beschäftigte an den Rändern der betrieblichen Arbeitsmärkte ersetzt. Die damit einhergehenden Veränderungen der Erwerbsarbeit führen nun dazu, dass neue Beschäftigung immer häufiger nicht mehr in der Form des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985), sondern in verschiedenen so genannten atypischen oder neuen Beschäftigungsformen (wie etwa Solo-Selbstständigkeit, geringfügige und Teilzeitarbeit, Leiharbeit, befristete Beschäftigung) angeboten wird. Der Begriff Normalarbeitsverhältnis¹ bezeichnet eine vollzeitige, dauerhafte Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit und Subsistenz sichernder Integration in soziale Sicherungssysteme (Keller/Seifert 1995; Tálos 1999). Die Normalarbeit bildet nach wie vor die dominante Erwerbsform für männliche Beschäftigte – die Arbeitsverhältnisse von Frauen waren seit jeher heterogener, und reichen von der nicht berufstätigen Hausfrau über die mithelfende Familienangehörige, Teilzeit- bis zur Vollzeitbeschäftigung – und den gängigen Referenzrahmen für theoretische und praktische Diskussionen. Teilweise – obwohl strittig in welchem Umfang – findet auch ihre Substitution durch atypische Beschäftigungsverhältnisse statt. Obwohl bewährte – auf das Normalarbeitsverhältnis abstellende – gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien daher aus vielfältigen Gründen oft ins Leere gingen und gehen, sind sowohl der steigende kollektive Organisationsbedarf der (potenziell) prekär, atypisch beschäftigten Arbeitnehmer/innen als auch die Anforderungen, die durch eine zu-

1 Die Autor/inn/en gebrauchen den Terminus Normalarbeitsverhältnis nicht wertend, sondern als Referenz für die Analyse gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Beschäftigtengruppen, deren Arbeitsverhältnis davon abweicht.

nehmend wissensintensive Tätigkeit hochqualifizierter, flexibel Beschäftigter entstanden sind, durch die Gewerkschaften lange Zeit unbeantwortet geblieben.

Bis Ende der 1980er Jahre ignorierten die Gewerkschaften Beschäftigungsverhältnisse, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprachen und entwickelten keine Ambitionen, Arbeitskräfte in diesen Beschäftigungsformen zu organisieren. Zunächst war dieses Verhalten noch unproblematisch. Einerseits konnten die Gewerkschaften in Österreich und Deutschland auf institutionalisierte Macht- und Legitimationsressourcen in Gestalt der Tarifautonomie und Betriebsverfassung zurückgreifen, weshalb eine aktive gewerkschaftliche Rekrutierung über die etablierten Formen der Mitgliedergewinnung (duales System der Interessenvertretung, Betriebsrat) hinaus keine zentrale Stellung einnahm. Andererseits hielten sich die Verbreitung neuer Erwerbsformen in Deutschland und Österreich und damit auch der Bedarf an gewerkschaftlicher Vertretung für diese Gruppen noch in engen Grenzen. Der Abbau staatlicher Organisierungshilfen, betriebliche Öffnungsklauseln (Massa-Wirth/Seifert 2004) und betriebsratsfreie Zonen (Trinczek 2002) sowie das Wachstum flexibler und tendenziell prekärer Arbeitsverhältnisse haben der Mitgliedergewinnung im Allgemeinen und außerbetrieblichen Formen der Rekrutierung neuer sozialer Gruppen in Literatur und Praxis allerdings wachsende Bedeutung verliehen. Deutsche und österreichische Gewerkschaften, die über ein traditionell hohes Ausmaß an institutioneller Einbettung verfüg(t)en, konzentrieren sich zunehmend auf ihre organisatorischen Machtressourcen, namentlich ihre Mitgliederstärke und Mobilisierungspotenziale. So öffneten etwa die großen Dienstleistungsgewerkschaften ver.di und GPA ihre Tore für Solo-Selbstständige und Leiharbeiter/innen (Keller 2001; Pernicka 2005) und erproben mehr oder minder erfolgreich verschiedene Organisationsstrategien, um neue und existierende Beschäftigtengruppen zu rekrutieren und als Mitglieder zu halten. Zeitgleich hat das angelsächsische „Organisierungsmodell“ („organizing model“) in der deutschsprachigen Literatur Einzug gehalten, und in einer wachsenden Anzahl wissenschaftlicher Beiträge werden neue Inhalte und Methoden der aktiven Mitgliedergewinnung auf ihr Erfolgspotenzial hin untersucht (Frege 2000; Hassel 2000; Dribbusch 2003; Behrens et al. 2003).

Neben den genannten Faktoren wird der Bedarf an veränderten Organisationsstrategien vielfach auch auf die wachsende Heterogenität der Interessenlagen, Identitäten und Orientierungen der (potenziellen) Mitglieder zurückgeführt (Zoll 1998; Pernicka 2005 und 2006; Betzelt 2006). Bis auf wenige Ausnahmen (etwa Kotthoff 1997) liegen bisher kaum empirisch geleitete Studien zur Wechselwirkung von gewerkschaftlicher Organisation und Organisationsbereitschaft in Deutschland und Österreich vor, was darauf zurückzuführen sein dürfte, dass der theoretische Neo-Korporatismus kollektive Interessen als einen von sozialen Institutionen strukturierten Prozess „definiert“ und Individualinteressen damit als

solche nicht als Erklärungsfaktoren von Verbandsbildung und Verbandshandeln vorausgesetzt werden (Streeck 1994). Da sich die empirischen Grundlagen von Gewerkschaftshandeln (Rückgang der Mitgliederzahlen, Abbau institutioneller Organisationshilfen) allerdings verändert haben, rücken nun sowohl die gewerkschaftliche Organisierungsfähigkeit als auch die Organisationsbereitschaft der Beschäftigten näher ins Zentrum gewerkschaftlicher Strategien. Das vorliegende Buch nimmt diese nun in Bezug auf Solo-Selbstständige, Leiharbeiter/innen und befristet Beschäftigte in den Blick und untersucht sie auf deren Kohärenz bzw. Divergenz. Unter gewerkschaftliche Organisierungsfähigkeit subsumieren wir ein Bündel von Problemen, die von der Rekrutierung und dem Erhalt von Mitgliedern über die Interessenvereinheitlichung bis zu deren Durchsetzung reichen und deren Lösung durch spezifische Gewerkschaftsstrategien erreicht werden soll. Im Fokus stehen dabei die empirisch konstatierbaren Gewerkschaftsstrategien: was tun Gewerkschaften konkret, um atypisch Beschäftigte zu vertreten und zu organisieren? Organisationsbereitschaft wird für die folgende Untersuchung als ein Kontinuum konzeptualisiert, das von der Nicht-Bereitschaft, einer Gewerkschaft beizutreten, über die prinzipielle Bereitschaft, die tatsächliche Mitgliedschaft bis hin zu einem etwaigen aktiven gewerkschaftlichen Engagement (Übernahme einer Funktionärsposition) reichen kann. Der gewählten Problemstellung liegt die These zugrunde, dass die Veränderung der arbeitsweltlichen Kontextbedingungen traditionell erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien zunehmend problematisch macht. Gewerkschaften sind für die fokussierten Beschäftigtengruppen häufig in ihrem Arbeitsalltag entweder schlicht nicht präsent oder aber deren Handlungen werden für die eigene Arbeit als nicht relevant eingeschätzt. Ein erhöhtes Engagement und teilweise auch neue Strategien der Gewerkschaften scheinen daher erforderlich. Als analytische Brücke zwischen den gewählten Strategien und ihrer Relevanz für die Beschäftigten fungieren noch zu erläuternde „Organisierungsmechanismen“, durch die im Erfolgsfall die subjektive Verarbeitung der Stellung des/der Einzelnen im Produktionsprozess in eine kollektive Organisationsbereitschaft transformiert werden soll. So gilt etwa der Betriebsrat nach wie vor als zentraler Mechanismus der Mitgliederrekrutierung in dualen Systemen (Ebbinghaus/Visser 2000, Hassel 1999, Behrens 2005). Leiharbeiter/innen etwa arbeiten aber in der Regel nur für kurze Zeit in einem Betrieb und sind daher mit diesem Instrument der gewerkschaftlichen Rekrutierung kaum zu erreichen. So vermag der intensive Einsatz der Leiharbeit sogar die zentrale Voraussetzung für Betriebsräte überhaupt zu unterminieren,

„nämlich das Bestehen einer Belegschaft im vollen Wortsinn eines sozialen Kollektivs, auf dessen Repräsentation und Integration die Institution Betriebsrat bisher ausgelegt ist.“ (Kotthoff 1998, S. 98)

Mit Hilfe des im folgenden Kapitel dargestellten theoretischen Ansatzes und empirischer Erhebungen werden folgende Fragenblöcke adressiert:

- 1) Welche gewerkschaftlichen Strategien werden verfolgt, um die relevanten Organisationsprobleme (Rekrutierung, Aggregation und Durchsetzung von Interessen) für die Gruppe der Solo-Selbstständigen, der Leiharbeiter/innen und der befristet (auf Abruf) und Teilzeit Beschäftigten zu lösen? Unterscheiden sich die Strategien in Bezug auf die jeweilige rechtliche Verfasstheit dieser Beschäftigungsverhältnisse?
- 2) Welche Perspektiven und Handlungsorientierungen nehmen die gewählten Gruppen atypisch Beschäftigter gegenüber einer kollektiven Vertretung auf allen Ebenen der industriellen Beziehungen (betrieblich, außer- bzw. überbetrieblich) ein und wodurch werden diese bestimmt?

Dabei richten wir den Fokus auf folgende Subfragestellungen:

- 1) Unter welchen spezifischen institutionellen, sozioökonomischen und betrieblichen Bedingungen können die hier angesprochenen Gruppen von atypisch Beschäftigten für kollektives Handeln gewonnen bzw. nicht gewonnen werden?
- 2) Welche Stellung nimmt dabei ein etwaiger Betriebsrat als traditioneller gewerkschaftlicher Organisationsmechanismus ein (Problematik der Exklusion/Inklusion von Randbelegschaften in das soziale Kollektiv Betrieb)? Und wodurch erklären sich die Verhaltensweisen und Selbstwahrnehmungen der Betriebsratsmitglieder?
- 3) Welche alternativen Formen und Strategien gewerkschaftlichen Organisationshandelns stehen zur Verfügung, und unter welchen Bedingungen führen sie zum Erfolg/Misserfolg?
- 4) In welcher Weise wirkt sich das konkrete Verhalten der Gewerkschaften und Betriebsräte/Betriebsrätinnen auf eine etwaige Organisationsbereitschaft atypisch Beschäftigter aus?

In einem ersten Abschnitt unter der Überschrift *Theoretische Perspektiven* diskutieren *Susanne Pernicka* und *Hajo Holst* (neo)institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie, Korporatismustheorien sowie einschlägige Handlungstheorien und untersuchen sie auf ihre Eignung als Analyserahmen für die genannten Fragestellungen. Das Theoriekapitel gliedert sich in zwei Teile, die in den empirischen Abschnitten zu den gewählten Wirtschaftsbereichen (Kapitel 4-6) analog wieder aufgegriffen werden. Während zunächst die Perspektive der Arbeitnehmerorganisationen eingenommen und nach den empirisch vorgefundenen Strategien deutscher und österreichischer Gewerkschaften in Bezug auf atypische Beschäftigung gefragt wird, richtet sich danach der Fokus auf die Arbeitnehmer/innen und deren kollektive Organisationsbereitschaften. Und schließlich

werden die beiden Perspektiven in ihren Wechselwirkungen aufeinander bezogen und analysiert.

Der empirische Abschnitt des Sammelbands wird durch einen Beitrag von *Sabine Blaschke* und *Veronika Mirschel* eingeleitet, in dem Einblicke in die Genese gewerkschaftlicher Selbstständigenarbeit in Österreich und Deutschland gewährt werden, die in beiden Ländern in der Medien- und Kulturindustrie ihren Ausgang nahm.

Daran schließt sich eine Präsentation der Ergebnisse der empirischen Hauptuntersuchungen in drei ausgewählten Wirtschaftsbereichen im Ländervergleich zwischen Deutschland und Österreich an: *Georg Adam*, *Andreas Aust* und *Susanne Pernicka* nehmen dabei die Solo-Selbstständigkeit in der Erwachsenenbildung in den Blick; *Hajo Holst*, *Kurt Mayer* und *Monika Feigl-Heihs* fokussieren auf die verschiedenen Formen der atypischen Beschäftigung in gewerblichen Call Centern und *Andreas Aust*, *Susanne Pernicka* und *Monika Feigl-Heihs* rekurrieren auf die Elektroindustrie, um der gewerkschaftlichen Organisierungsfähigkeit und -bereitschaft im Bereich der Leiharbeit auf die Spur zu kommen.

In den Schlussfolgerungen nehmen die Autor/inn/en *Andreas Aust*, *Susanne Pernicka*, *Hajo Holst*, *Kurt Mayer* und *Georg Adam* auf die Ergebnisse der empirischen Kapitel Bezug und stellen einen systematischen Zusammenhang zwischen den Organisierungsbemühungen und -fähigkeiten der Gewerkschaften einerseits und den Orientierungen und Verhaltensweisen der Beschäftigten in Bezug auf eine kollektive Vertretung ihrer Interessen her.

Methodischer Zugang

Der empirische Teil der Arbeit stützt sich einerseits auf 44 Experteninterviews mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Gewerkschafter/innen in folgenden Gewerkschaften: für Deutschland: ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), IG Metall, GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft); für Österreich: GPA (Gewerkschaft der Privatangestellten), GMT (Gewerkschaft Metall-Textil), KMSfB (Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe), DJP (Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier) und den Dachverbänden DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) und ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) sowie 18 Unternehmensfallstudien in drei Wirtschaftsbereichen in Österreich und Deutschland (siehe Tab. 1). Bei der Auswahl der beiden Länder folgten wir dem „most-similar-country“-Design (Przeworski/Teune 1970, S. 37) in dem Sinne, dass die institutionellen und strukturellen Bedingungen der Systeme industrieller Beziehungen aufgrund ihrer Ähnlichkeiten (duales System der Interessenvertretung, branchenzentrierte Tarifpolitik) bis zu einem gewissen Grad kontrollierbar sind, und daher die Unterschiede in den strategischen Wahlhandlungen und strukturellen Ausprägungen der Gewerkschaften deutlich werden.

Auswahl und Gegenüberstellung der Beschäftigtengruppen

Die im Zentrum der empirischen Erhebung stehenden Beschäftigtengruppen: Solo-Selbstständige und befristet (auf Abruf) sowie Teilzeit Beschäftigte in gewerblichen Call Centern und der Erwachsenenbildung sowie Leiharbeiter/innen in der Elektroindustrie weisen einige grundlegende Charakteristika auf, die eine gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung und kollektive Interessenvertretung erschweren.² In arbeitsorganisatorischer Hinsicht ist den gewählten Gruppen die zeitliche und örtliche Flexibilität ihres Arbeitseinsatzes gemeinsam, die einer stabilen Kommunikationsbasis und Herausbildung von Vertrauensbeziehungen und Solidarität zwischen den einzelnen Arbeitnehmer/innen entgegen wirken. Im Gegensatz zu den meisten Inhaber/innen eines Normalarbeitsverhältnisses sind diese Beschäftigten darüber hinaus von der gleichberechtigten Integration in betriebliche soziale Netze, die sich am Arbeitsort und vermittelt über die Arbeitstätigkeit herausbilden (Dörre et al. 2004, S. 397), meistens ausgeschlossen. Die soziale Integration über außerbetriebliche Netzwerke stellt insbesondere für die Gruppe der Erwachsenenbildner/innen zwar einen wichtigen Ersatz für die fehlende betriebliche Bindung dar, sie dürften aufgrund der diskontinuierlichen Erwerbspraxis in diesem Berufsfeld (Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit, Abschluss eines Studiums, Berufswechsel, etc.) allerdings nur einen geringeren Grad an Stabilität und Gruppenbindung erzeugen (siehe dazu etwa Betzelt 2006). Solo-Selbstständigkeit, befristete Beschäftigung und Leiharbeit in den gewählten Wirtschaftsbereichen weisen, trotz ihrer formal-rechtlichen Unterschiede, je spezifische Ausprägungen an Prekarität auf, deren Beseitigung im originären Interesse einer Arbeitnehmerorganisation liegen sollte. Während Solo-Selbstständige oft mit einer materiell prekären Arbeitssituation konfrontiert sind, weil sie etwa im Krankheitsfall keinen Anspruch auf eine Entgeltfortzahlung haben, verfügen Leiharbeiter/innen zwar über eine rechtliche Absicherung einschließlich institutionalisierter Mitbestimmungsrechte und einen quasi Mindestlohn, die Partizipations- und sozialen Integrationsmöglichkeiten halten sich allerdings in engen Grenzen.

Sowohl Solo-Selbstständige als auch Leiharbeiter/innen in den untersuchten Bereichen weisen wesentliche Einschränkungen ihrer kollektiven Handlungsmacht auf, die nur zu einem geringen Teil durch individuelle Verhandlungsstärke wett gemacht werden können. Beide Gruppen verfügen in etwaigen Arbeitskämpfen aus unterschiedlichen Gründen nur über ein bedingtes Drohpotenzial. Während die Auftraggeber Selbstständiger bei Nicht-Erfüllung der ver-

2 Detailliertere Ausführungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und eine Quantifizierung der einzelnen Beschäftigtengruppen finden sich in den jeweiligen Subkapiteln der empirischen Ergebnisse (Kapitel 4).

Tab. 1: Fallstudien in Österreich und Deutschland

Unternehmen	Fokusgruppen	Einzelinterviews Betriebs/räte/rätinnen	Einzelinterviews Beschäftigte
Österreich			
Erwachsenenbildung	Zwei (gemischt, BFI, VHS, private) Fokusgruppen mit jeweils 5 Solo-Selbstständigen: 4 w ^a , 1 m ^a 6 Solo-Selbstständigen: 5 w, 1 m	3 BFI: 1 w, 2 m 1 VHS: 1 w 1 privates, gewinnorientiertes Institut; 1 w	5 Solo-Selbstständige (BFI): 1 w, 4 m 4 Solo-Selbstständige (VHS): 2 w, 2 m
Call Center		1 (WMA): 1 m	4 Solo-Selbstständige (CCC): 3 w, 1 m 1 Angestellte (seit kurzem) (CCC): 1 w 3 Solo-Selbstständige (WMA): 3 w
Elektro-industrie	Zwei (ABC-Elektro, ABC-Verleih) Fokusgruppen mit jeweils 5 LA ^b (Arbeiter/innen): 2 w, 3 m 3 LA (Angestellte): 3 m Eine Gruppe (Flexwork) mit 7 LA (Arbeiter/innen): 2 w, 5 m 5 Fokusgruppen (26 Beschäftigte)	4 ABC-Elektro, ABC-Verleih: 4 m (2 Arbeiter BR, 2 Angestellten BR) 1 Österreich-Verleih: 1 m (Arbeiter BR) 3 Flexwork: 3 m (1 Arbeiter BR, 2 Angestellten BR)	1 LA (ABC-Elektro): 1 w 2 LA (Österreich Verleih): w, m
Summe		14 Betriebsräte	20 Beschäftigte
Deutschland			
Erwachsenenbildung	Zwei Fokusgruppen mit jeweils 5 Solo-Selbstständigen (VHS) 3 Personen – ver.di Sekretär, VHS, freie Trainerin	1 DAA 2 Arbeitskreise der Betriebsräte der beruflichen Weiterbildung 1 BfW 2 Dozentenvertretung (VHS)	1 Solo-Selbstständige (VHS) 1 Freie Trainerin (ungebunden)
Call Center	Eine Fokusgruppe mit 4 Beschäftigten: 2 w, 2 m aus 3 BCC, 1 QCC	2 QCC: 2m 1 SCC: m	3 BCC: 1 w, 2 m 3 QCC: 3 w 4 SCC: 2 w, 2 m
Elektro-industrie	Eine Fokusgruppe mit 3 LA von Elektro:	1 Randstad 1 Start NRW 2 (Doppel)Interview bei Elektro	
Summe	4 Fokusgruppen (15 Beschäftigte)	14 Betriebsräte	12 Beschäftigte

a w = weiblich, m = männlich; b LA: Leiharbeiternehmer/in

einbarten Leistung eher die Möglichkeit haben, Schadenersatzzahlungen geltend zu machen, als dies im Fall von Arbeitsniederlegungen Angestellter der Fall ist, verfügen Beschäftigte bei mangelnder Einsatzbereitschaft der Leiharbeitskräfte über ein „Rückgaberecht“ der renitenten Beschäftigten. Die fehlende Arbeitsplatzmacht kann in manchen Fällen durch die Arbeitsmarktmacht dieser Gruppen wettgemacht werden, wenn etwa die betrieblichen Kosten für den Ersatz der Arbeitskräfte höher ausfallen als die Erfüllung von deren Forderungen. Je höher die Qualifikationsanforderungen einer Tätigkeit desto eher kann die strukturelle Dominanz des Kapitals zugunsten der Arbeitnehmerseite entschärft werden, weil die Kosten der Marktbeschaffung entsprechend steigen. Die betriebliche „Ohnmacht“ der Beschäftigten in leicht substituierbaren Bereichen kann allerdings nur durch Organisationsmacht (im engl. associational power, Wright 2000, S. 962), also die Bildung kollektiver Organisation, kompensiert werden. Dies setzt allerdings die (gewerkschaftliche) Organisierungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen voraus, welche für die gewählten Gruppen zumindest aus gegenwärtiger Perspektive noch gering ausfällt. Selbstständige etwa werden weder in Österreich noch in Deutschland vom gesetzlichen Vertretungsmandat eines etwaigen Betriebsrats erfasst. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da Betriebsrätinnen/Betriebsräte in der Regel ein wesentliches Bindeglied zwischen Beschäftigten und der Gewerkschaft darstellen und letzteren zumindest in der Vergangenheit einen beachtlichen Teil ihrer Mitgliederwerbung abgenommen haben (Behrens 2005, S. 330). Die Probleme der betrieblichen Organisierbarkeit von Solo-Selbstständigen, Leiharbeiter/innen und befristet (Teilzeit) Beschäftigten, die sich aufgrund ihrer spezifischen Arbeitssituation ergeben, führen nun dazu, dass diese Beschäftigtengruppen weniger kollektiv organisiert sind und daher seltener Mitglied einer Gewerkschaft werden. Erschwerend für die kollektive Organisierung dieser Gruppen kommt hinzu, dass sie in die bestehenden Strukturen der Gewerkschaften aufgrund ihrer heterogenen Zusammensetzung nur schwer zu integrieren sind.

Um den betriebspezifisch organisatorischen Rahmen für die gewerkschaftlichen Organisierungsbemühungen und die -bereitschaften der Beschäftigten zu kontrollieren, wurden Unternehmensfallstudien durchgeführt. Diese ermöglichen es auch, die Mitgliederorganisation als zwei ineinander übergehende Handlungsfelder oder Zwei-Hürden-Modell (Dribbusch 2003, S. 15) zu erfassen, also als ein

„von den Gewerkschaften zu organisierender Prozess aus Organisierung und Mitgliederwerbung ..., bei dem die Hürden Betriebszutritt und innerbetriebliche Ausbreitung zu überwinden sind.“ (Ebd. S. 26)

Und schließlich werden Betriebsfallstudien den zahlreichen empirischen Befunden gerecht, wonach einer der zentralen Gründe für einen Gewerkschaftsbeitritt

die Hilfe von Problemen am Arbeitsplatz darstellt (Dribbusch 2003, S. 52). Diese These ist in Zusammenhang mit den gewählten Beschäftigtengruppen auf ihre Tauglichkeit allerdings zu prüfen, da Leiharbeiter/innen und Selbstständige aus zwei Gründen nur schwach an konkrete Betriebe angebunden sind: Einerseits sind Call Center-Agents und Erwachsenenbildner/innen vielfach zeitlich und örtlich flexibel im Einsatz, und zweitens nehmen wir an, dass die genannten Gruppen einschließlich der Leiharbeiter/innen ihre Tätigkeit vielfach als biografische Zwischenstation wahrnehmen und daher kaum enge Bindungen zu ihrem Unternehmen entwickeln.

Auswahl der Wirtschaftsbereiche und Fallstudienobjekte

Für die Unternehmensfallstudien wurden in jedem Land jeweils drei Organisationen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, gewerbliche Call Center und Leiharbeit/Elektroindustrie ausgewählt. Die Selektion der Wirtschaftsbereiche und Unternehmen erfolgte nach den Prinzipien des „theoretischen Samplings“ (Glaser/Strauss 1967), bei dem die Strategie verfolgt wird, hinsichtlich der interessierenden Faktoren eine möglichst breite Streuung der Ausprägungen zu erhalten. Die Fallstudienobjekte wurden demnach entsprechend der Unternehmens- und Beschäftigtenstruktur sowie der Gewerkschafts- und Betriebsratsrepräsentanz ausgewählt. Von den genannten Faktoren wird angenommen, dass sie einen entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmungen, Interessen und Beitrittsmotive und damit auf die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit und Organisationsbereitschaft haben. Die Mehrheit der für die Untersuchung gewählten Beschäftigten haben zum Untersuchungszeitpunkt ihr Einkommen überwiegend aus den genannten Arbeitsverhältnissen Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit und in deutschen Call Centern befristet Beschäftigte bezogen.

Die Elektronikindustrie ist durch einen im Vergleich zu anderen Sektoren hohen und steigenden Anteil an Leiharbeiter/innen charakterisiert (Wroblewski 2001; Jahn/Wolf 2005; Promberger 2005). In dieser Branche, wie im gesamten Leiharbeitsbereich, dominieren männliche Beschäftigte. Ein hoher Anteil der Arbeiter/innen weist überdies einen Migrationshintergrund auf. Der Einsatz von Leiharbeiter/innen in Elektronunternehmen erfolgt zwar überwiegend in niedrig qualifizierten Segmenten zur Abdeckung von Produktionsspitzen, es werden aber zunehmend auch höher qualifizierte Leiharbeiter/innen aufgenommen bzw. an Subunternehmen verleast. Letztere verbleiben häufig länger im Unternehmen, da ihr Einsatz betriebspezifisches und oftmals hoch spezialisiertes Wissen erfordert. Diese heterogenen Einsatzstrategien lassen einen unterschiedlichen Bedarf an individueller und kollektiver Interessenvertretung der Leiharbeitskräfte erwarten.

Dem Bereich der berufsbezogenen Erwachsenenbildung, in welcher wir uns vor allem auf Weiterbildung nach abgeschlossener beruflicher Ausbildung konzentriert haben, kommt aufgrund des dynamischen Wandels der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft eine bedeutende und wachsende Rolle zu. In den untersuchten Bildungsinstitutionen (Volkshochschulen, Berufsförderungsinstitute, private Bildungseinrichtungen, etc.) sind überwiegend weibliche, hoch qualifizierte Beschäftigte (viele Akademiker/innen) tätig. Der betriebliche Arbeitsmarkt der Erwachsenenbildung ist durch eine starke Segmentierung in Angestellte und mehrheitlich freiberuflich lehrende Dozent/inn/en (Solo-Selbstständige) gekennzeichnet. Letztere sind (mit Ausnahmen) kaum in die bestehende Arbeitsorganisation eingebunden, institutionalisierte Mitbestimmungsmöglichkeiten fehlen weitgehend.

Im Untersuchungssegment der gewerblichen Call Center findet sich neben Teilzeitbeschäftigungen im Anstellungsverhältnis auch eine maßgebliche Anzahl von solo-selbstständigen, vorwiegend weiblichen, Arbeitskräften. In Deutschland wird dem Flexibilisierungsbedarf häufig durch den Einsatz befristet Beschäftigter Rechnung getragen. Die Qualifikationsanforderungen an diese Beschäftigten sind zumeist ebenso wie die Bezahlung sehr gering, Aufstiegsmöglichkeiten sind so gut wie nicht vorhanden. Die Arbeit im Call Center wird einerseits von Studierenden gewählt, welche dieser Tätigkeit als Nebenverdienst zu anderen Einkommensquellen (Stipendien, Eltern, etc.) oder als vorübergehendem Haupteinkommenserwerb nachgehen. Andererseits arbeiten viele Frauen Teilzeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Die Tätigkeit im Call Center ist vor allem im Inboundbereich (d.h. die Beantwortung eingehender Anrufe) durch ein hohes Maß an Fremdbestimmung und betrieblicher Einbindung in die Arbeitsorganisation gekennzeichnet, sodass vermutet wird, dass Solo-Selbstständige eingesetzt werden, um ein reguläres Arbeitsverhältnis zu umgehen. Als dominante Strategie der Gewerkschaften in diesem Bereich wird daher der Versuch gesehen, Scheinselbstständigkeit zu reduzieren und zu einer „Normalisierung“ der Branche beizutragen.

Für die Untersuchung wurden folgende Betriebe/Organisationen und Beschäftigte ausgewählt: in der Elektroindustrie haben wir sowohl Arbeitskräfteüberlasser als auch Einsatz(Entleih)betriebe und die in diesen Unternehmen tätigen Leiharbeiter/innen in die Analyse einbezogen. In der Erwachsenenbildung wurden Fallstudien in privaten gewinnorientierten, sozialpartnerschaftlich und öffentlich getragenen Unternehmen durchgeführt. Als Untersuchungsobjekte im Bereich Call Center wurden gewerbliche Unternehmen (d.h. externe Call Center) mit und ohne Betriebsrat ausgewählt. Die Anbahnung an die Unternehmen erfolgte zum Teil über bestehende Kontakte des Projektteams zu Gewerkschaften, Betriebsrät/inn/en und Beschäftigten. Um ein möglichst heterogenes Sample zusammenstellen zu können, mussten auch Personen erreicht werden, zu denen kein persönliches, gewerkschaftliches oder betriebsrätliches Naheverhältnis be-

steht. Hierfür wurde einerseits nach dem „Schneeballverfahren“ vorgegangen: das heißt, es wurden Interviewpartner/innen gefragt, ob sie Personen kennen, bei denen diese Auswahlkriterien zutreffen. Andererseits wurden Inserate in diversen Publikumszeitschriften (für Österreich: im Bereich Call Center: der Basar, Online Jobbörse der Österreichischen Hochschülerschaft, für Deutschland: Zitty und www.netzwerk-weiterbildung.info) geschaltet, um Personen gegen eine Aufwandsentschädigung von 15 Euro für ein Interview zu gewinnen. Die beschriebenen Anbahnungsprobleme bei der Suche nach interviewbereiten Personen konnten – wie in empirischen Untersuchungen häufig – nicht ganz im Sinne einer idealen und verzerrungsfreien Zusammensetzung des Samples gelöst werden. Im Bereich der Call Center etwa, wo Beschäftigte direkt vor den Unternehmen angesprochen wurden, ergibt sich eine spezifische Selektivität der Unternehmen und Beschäftigten. Wir nehmen an, dass Beschäftigte, die große Angst vor einem Arbeitsplatzverlust oder anderen Sanktionen durch den Arbeitgeber hatten, seltener bereit waren ein Interview zu geben.

Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Der empirischen Untersuchung der strukturellen und institutionellen Faktoren auf allen Untersuchungsebenen (nationale Ebene, Wirtschaftsbereiche, Unternehmen, Arbeitsplatz) liegen Sekundärliteratur und -datenquellen, Gesetzestexte, Internetsites, unternehmensinterne Dokumente und Interviews mit Gewerkschafter/innen, Betriebsrät/innen und Beschäftigten zugrunde.

Die Erhebung der gewerkschaftlich relevanten Identitäten, Interessen und Beitrittsmotive von Beschäftigten sowie der Selbstperzeptionen und Perspektiven der Betriebsräte/Betriebsrätinnen erfolgte durch problemzentrierte Interviews (Witzel 1982) und Fokusgruppendifkussionen. Bei den beiden letztgenannten Forschungsmethoden kamen Leitfäden, die aus Fragen und Erzählreizen zu den für die Untersuchung relevanten Problemen und demografischen Daten bestanden, zum Einsatz. Leitfadenterviews sind die adäquate Methode, weil zu den Fragestellungen noch zu wenig empirische Befunde vorlagen, um ein stark strukturiertes Erhebungsinstrument anzuwenden. Während die Einzelinterviews eine tiefer gehende Einsicht in die individuellen Wahrnehmungen, Interessen und Beitritts-/Nichtbeitrittsmotive der Interviewpartner/innen ermöglichen, zielten die Gruppendiskussion auf die Stimulierung einer Diskussion und die Nutzung der dabei entstehenden Dynamik (Flick 2002, S. 171) ab, um dem alltagsweltlichen, betrieblichen Kontext bei der Generierung von individuellen und kollektiven Identitäten und Interessenlagen möglichst nahe zu kommen. Eine detaillierte Übersicht über die Unternehmen, die Anzahl der Gruppendiskussionen und Interviews liefert Tabelle 1. Die Unternehmen sowie die interviewten Beschäftigten und Betriebsrätinnen/Betriebsräte wurden weitge-

hend anonymisiert und mit Synonymen versehen. In jenen Fällen, in denen die Organisationen klar erkennbar sind, wurde der Name belassen, wodurch allerdings die Problematik der Identifizierung von Personen aufgrund der Beschreibung spezifischer Organisationsbedingungen entstanden ist. Da für einige der interviewten Beschäftigten (vor allem in Call Centern) sogar die Risiken des Arbeitsplatzverlustes oder hoher Konventionalstrafen im Raum stehen, falls deren Arbeitgeber von der Weitergabe unternehmensinterner Informationen während des Interviews erfahren sollten, wurde das Spannungsfeld zwischen der Darstellung sozialwissenschaftlich relevanter Information und dem Schutz der Interviewpartner/innen immer zugunsten letzterer aufgelöst. Diese Vorgehensweise hatte allerdings zur Folge, dass insbesondere in den Call Centern in Deutschland einige Unternehmensdaten zu Betriebsgröße, Beschäftigtenzahlen und Tätigkeitsfeld nicht oder nur annäherungsweise dargestellt werden können.

Der Gesprächsverlauf der Interviews und Gruppendiskussionen wurde auf Band aufgezeichnet und transkribiert. Die Auswertung erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse, also einer Methode des systematischen, das heißt theoriegeleiteten und regelgeleiteten Textverstehens und -interpretierens (Mayring 2003, S. 56).

2. Theoretische Perspektiven

Susanne Pernicka, Hajo Holst

Der Verlust an Macht- und Einflusspotenzial der Gewerkschaften vor dem Hintergrund des arbeitsweltlichen und institutionellen Wandels führt zu der Frage nach ihrem gegenwärtigen und zukünftigen Handlungspotenzial. Gewerkschaften als Organisationen werden als Akteurinnen gesehen, die über einen gewissen strategischen Wahlrahmen verfügen (Child 1972 und 1997). In Anlehnung an (neo)institutionalistische Ansätze in der Organisationstheorie und die Korporatismustheorie gehen wir davon aus, dass die institutionellen und strukturellen Kontextbedingungen die Zwecke und Mittel unternehmerischen und organisationalen Handelns maßgeblich mitbestimmen (Scott 2001; Streeck 1994). Organisationen gestalten ihre Strategien und Strukturen demnach entsprechend den Anforderungen und Erwartungen der für sie bedeutsamen Umwelt sowie ihrer etwaigen Mitglieder, um als legitim (Meyer/Rowan 1977) und relevant wahrgenommen zu werden. Die Gewerkschaften als freiwillige Mitgliederorganisationen und Erzeugerinnen kollektiver Güter müssen darüber hinaus ihre Mitglieder doppelt binden: sowohl durch Leistungsangebote als auch durch eine ideologiebasierte, kollektive Identität (Offe/Wiesenthal 1980; Alemann 2002). Nur diese Kombination sichert die dauerhafte Folgebereitschaft bzw. verhindert, dass die (potenziellen) Mitglieder Gewerkschaften für ihre gegenwärtige Arbeits- und Lebenssituation als irrelevant einstufen und von einer Mitgliedschaft Abstand nehmen bzw. austreten. Während eine institutionalistische Sichtweise auf den optimalen „Fit“ zwischen Gewerkschaften und ihrer Umwelt abzielt, erhält insbesondere im Wandlungsprozess von Organisationen die Akteursperspektive besondere Relevanz. Gewerkschaften passen sich nicht automatisch an veränderte Umweltveränderungen an. Implizite Theorien, Präferenzen, Werte, Interessen der involvierten Akteurinnen/Akteure und nicht zuletzt interne und externe Machtverhältnisse (Child 1972 und 1997) sind maßgeblich an der Ausrichtung und am Erfolg oder Misserfolg gewerkschaftlicher Strategien beteiligt. Die „Handlungsfreiheit“ der handelnden Einzelpersonen hängt daher auch von deren Alter, der Verweildauer in Gewerkschaftsorganisationen und damit von deren primärer und sekundärer Sozialisation ab. Diese Faktoren bestimmen das Ausmaß an internalisierten Handlungsrouninen der als selbstverständlich wahrgenommenen Regelsysteme (Berger/Luckmann 2004) (z.B. Verhaltensnormen gegenüber Arbeitgebern und Mitgliedern) maßgeblich mit und können die Fähigkeit des Einzelnen, auf substantielle Veränderungen zu reagieren, erheblich einschränken.

Aus den genannten Gründen ist es für die Gewerkschaften unabdingbar, jene externen und internen Bedingungen zu identifizieren und strategisch zu bearbeiten, die zu ihrer schwindenden Rekrutierungs- und Organisationsfähigkeit beigetragen haben. In Anlehnung an die einschlägige Literatur identifizieren wir drei Faktoren, welche das strategische Handeln der Gewerkschaften einschränken bzw. ermöglichen: *erstens*, der sektorale, technologische und arbeitsorganisatorische Wandel; *zweitens*, die institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsbeziehungen, und *drittens*, veränderte normative Orientierungen der Individuen, die allesamt die Interessenlagen der (potenziellen) Mitglieder und demzufolge die gewerkschaftlichen Organisationsbedingungen mitbestimmen.

Ad 1) Der sozioökonomische und technologische Wandel trägt in mehrfacher Hinsicht zur schwindenden Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften bei. Die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft (Bell 1973; Drucker 1993) und die Zunahme atypischer Beschäftigung entzieht den Gewerkschaften einen wesentlichen Teil ihrer aktuellen Mitgliederbasis, weil die männliche Industriearbeitnehmerschaft vielfach durch traditionell schwächer organisierte Beschäftigte im Dienstleistungsbereich (Dølvik/Waddington 2002 und 2004) und an den Rändern der betrieblichen Arbeitsmärkte ersetzt wird. Die Reorganisation der industriellen Produktion in Richtung flexible Spezialisierung und Automation (Piore/Sabel 1984) sowie die betriebliche Anwendung neuer Produktionstechnologien haben darüber hinaus zu einer Dezentralisierung der Produktion (Streeck 1993) beigetragen, sodass die vergleichsweise geringe Anzahl der verbleibenden Beschäftigten im produzierenden Sektor autonomer und selbstbestimmter arbeitet. An beiden Enden der Skala der Erwerbssegmentierung, d.h. im Bereich der hochqualifizierten, professionellen Wissensarbeit einerseits und der einfachen, zumeist repetitiven Tätigkeitsbereiche in der Produktion und im Dienstleistungsbereich andererseits, haben die genannten Entwicklungen zu einer zunehmenden Atypisierung und Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse beigetragen. Durch den Einsatz neuer flexibler Beschäftigungsformen (z.B. Leiharbeit, Solo-Selbstständigkeit), die vom Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985) abweichen, verliert der Betrieb als soziales Kollektiv in vielen Fällen an Bedeutung. Eine kollektive Mobilisierung und Interessenvertretung der Beschäftigten durch die Gewerkschaften erscheint vor diesem Hintergrund schwierig.

Ad 2) Der Wandel der institutionellen Rahmenbedingungen der industriellen Beziehungen (Tarifverhandlungssystem, Arbeitsrecht) beeinflusst die Rekrutierungs- und Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, deren Aktionsradius trotz einiger supranationaler Koordinierungsversuche im Wesentlichen auf der nationalen Ebene verblieben ist. Die korporative Repräsentation der Gewerkschaften in wirtschaftspolitischen Gremien wird spätestens seit der Substitution

einer keynesianischen Globalsteuerung durch eine neoliberale Standortpolitik (Hirsch 1995) in Frage gestellt. Staatliche Organisationshilfe erhalten die Gewerkschaften fast nur noch in jenen Ländern, in denen sie im Rahmen des so genannten Ghent-Systems die Arbeitslosenversicherung organisieren. Daraus ergibt sich das hohe Niveau der Mitgliederzahlen in Schweden, Finnland oder Dänemark, die auch die geringsten Mitgliedschaftsrückgänge nationaler Gewerkschaften im europäischen Vergleich aufweisen (Ebbinghaus 2003, S. 2). In den anderen europäischen Staaten trägt das anhaltend hohe Niveau der Arbeitslosigkeit zur Organisationsschwäche der Gewerkschaften bei (Golden et al. 1999), weil dadurch die bestehende Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber/inne/n und Arbeitnehmer/inne/n zusätzlich verschärft wird. Auf Mesoebene geraten die Gewerkschaften jener Länder unter Druck, die sich auf institutionelle Ressourcen, wie die Tarifautonomie auf sektoraler Ebene, d.h. auf staatlich garantierte Freiräume für Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen zur autonomen Gestaltung der Entgelte und Arbeitsbedingungen, stützen können. In Deutschland, beispielsweise, wird durch tarifliche Öffnungsklauseln und betriebliche Bündnisse die Arbeitsflexibilität in den Unternehmen zu erhöhen versucht (Massa-Wirth/Seifert 2004). Diese Dezentralisierung des Tarifsystems bewirkt tendenziell eine Schwächung der Gewerkschaften, weil wichtige Regelungsinhalte wie Lohn und Arbeitszeit für betriebliche Aushandlungsprozesse freigegeben werden und Gewerkschaften auf Betriebsebene traditionell nur schwach präsent sind. Eine Gegenbewegung zum Abbau staatlicher Rekrutierungshilfen findet sich allerdings auf Unternehmensebene. Die im Jahr 2001 verabschiedete Reform des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes erleichtert in kleinen Unternehmen die Gründung von Betriebsräten, dem traditionell wichtigsten Verbindungsglied zwischen Gewerkschaften und Arbeitnehmer/inne/n.

Ad 3) Mit dem strukturellen Wandel der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation in enger Wechselwirkung stehen veränderte normative Orientierungen der Arbeitenden. Die oben beschriebene sozioökonomische Umgestaltung der Produktions- und Arbeitsbedingungen erfordert und ermöglicht in einigen Tätigkeitsbereichen eine Individualisierung und „Subjektivierung“ der Erwerbsarbeit (Kleemann et al. 2001; Moldaschl/Voß 2003). Einerseits erhöht der im Vergleich zu fordistisch-tayloristischen Produktions- und Kontrollkonzepten gestiegene Stellenwert der Selbststeuerung (Voß/Pongratz 1998; Pongratz/Voß 2003) den Bedarf an normativer Selbstverpflichtung der Arbeitenden. Im Extremfall werden die Deutungsmuster und Interessen des idealtypischen Unternehmers der eigenen Arbeitskraft internalisiert, wodurch direkte betriebliche Kontrollsysteme auf ein Minimum reduziert werden können. Andererseits verändern sich mit dem oben beschriebenen sozialen und strukturellen Wandel auch die Erfahrungswelten in der Familie sowie im Ausbildungssystem und am Arbeitsplatz (Sozialisa-

tion). 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 (Gottschall/Betzelt 2001, S. 17; 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 Rekrutierungs- und Aggregationsstrategien der traditionellen Massengewerkschaften 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.

Das weitere Theoriekapitel (und analog dazu die empirischen Branchenberichte) gliedern sich in zwei Teile. Im Abschnitt 2.1 fragen wir aus der Perspektive der Arbeitnehmerorganisationen nach den Reaktionen deutscher und österreichischer Gewerkschaften auf das Wachstum atypischer Beschäftigung. In der empirischen Untersuchung nehmen wir exemplarisch anhand von Leiharbeiter/innen in der Elektroindustrie, abhängig Selbstständigen in der Erwachsenenbildung sowie verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung in Call Centern auf jene konkreten Strategien Bezug, die Gewerkschaften verfolgen, um atypisch Beschäftigte in den drei Wirtschaftsbereichen zu organisieren. Ausgangspunkt unserer theoretischen Überlegungen sind die allgemeinen Organisationsprobleme der Gewerkschaften als freiwillige Mitgliederorganisationen. Die sozialwissenschaftliche Verbändeforschung konzentriert sich zumeist auf drei Idealtypen: Aggregation, Rekrutierung und Durchsetzung. Wir wollen diese Liste um das Konzept der Präsenz erweitern, das die Qualität der sozialen Beziehung zwischen Organisation und Mitglied in den Blick nimmt und als gewerkschaftlicher Problembereich sowie als Lösungsansatz begriffen wird (Kapitel 2.1.1). Anschließend diskutieren wir jene Strategien, auf die deutsche und österreichische Gewerkschaften traditionell zurückgegriffen haben, um organisationsfähig zu sein (Kapitel 2.1.2). Charakteristisch für gewerkschaftliches Handeln unter den Bedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung in Deutschland und Österreich sind die Kollektivvertrags- und die Betriebsratsstrategie. Streiks – oder zumindest ihre glaubhafte Androhung – gehören ebenfalls zu jenen Standardstrategien von Gewerkschaften in beiden Ländern, die eine Durchsetzung der Interessen (Kollektivvertrag, etc.) erst ermöglichen. Zusätzlich nimmt seit den frühen 1970er Jahren die Bedeutung von Dienstleistungen als individuumzentriertes Gewerkschaftshandeln kontinuierlich zu. Jüngeren Datums sind Versuche der Gewerkschaften, mit neuen Partizipationsformen oder den in angelsächsischen Ländern erprobten organizing-Ansätzen zu experimentieren. Einen

zentralen Stellenwert in den Ausführungen erhalten die institutionellen Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich, die Einfluss auf die Strategieformulierung und -durchsetzung haben sowie die spezifischen Probleme, die mit unseren ausgewählten Beschäftigtengruppen verbunden sind (Kapitel 2.1.2).

Im zweiten Teil der theoretischen Ausführungen (Kapitel 2.2) rekurrieren wir auf die Perspektive der Beschäftigten. Empirisch wollen wir die Funktionalität – also die Wirksamkeit – der Gewerkschaftsstrategien in jeweils drei Betriebsfallstudien in den ausgewählten Sektoren in Deutschland und in Österreich untersuchen. Dabei ist es nicht unser Anliegen, eine endgültige Typologie von Gewerkschaftsorientierungen atypisch Beschäftigter zu formulieren. Zum einen reicht dazu unsere Fallzahl nicht aus, weder die Begrenzung auf drei Formen atypischer Beschäftigung in Sektoren noch die Anzahl der von uns geführten Interviews versetzen uns in die Lage, eine empirisch fundierte Typologie zu entwerfen. Zum anderen gehen wir davon aus, dass es analytisch wenig sinnvoll ist, Gewerkschaftsstrategien und Orientierungen der Beschäftigten als unabhängige Faktoren einander gegenüber zu stellen. Vielmehr geht es uns darum anhand der Betriebsfallstudien zu untersuchen, welche Beitritts- und Mitgliedschaftsmotive die von den deutschen und österreichischen Gewerkschaften verfolgten Strategien bei den untersuchten atypisch Beschäftigten mobilisieren können.

2.1 Gewerkschaften und atypisch Beschäftigte

Die zentrale Frage nach möglichen gewerkschaftlichen Strategien in Bezug auf die gewählten Beschäftigtengruppen, Solo-Selbstständige, Leiharbeiter/innen und befristet Beschäftigte, kann nur im Lichte der relevanten Organisationsprobleme von Gewerkschaften beantwortet werden. Aus diesem Grund diskutieren wir in diesem Abschnitt zunächst die Probleme, die Arbeitnehmerorganisationen zu lösen haben, um organisationsfähig zu sein: Gewerkschaften müssen Interessen aggregieren, Mitglieder rekrutieren und Interessen durchsetzen. Anschließend werden die entsprechenden Strategien diskutiert, die Gewerkschaften in Deutschland und Österreich verfolgt haben. Von besonderer Bedeutung ist dabei der institutionelle Kontext, in dem die gewählten Gewerkschaften als strategische Akteure agieren: das „duale“ System der Interessenvertretung (Jacobi et al. 1998; Traxler 1998). Trotz aller Gemeinsamkeiten lassen sich im Vergleich zwischen den Systemen der industriellen Beziehungen in beiden Ländern einige Unterschiede konstatieren, die es ebenso zu berücksichtigen gilt wie die oben beschriebenen Spezifika der gewählten Beschäftigtengruppen.

2.1.1 Organisationsfähigkeit

Die Gewerkschaften stehen vor der keineswegs einfachen Aufgabe, die in der Einführung des vorliegenden Buches charakterisierten Beschäftigtengruppen zu rekrutieren und als Mitglieder zu erhalten, sowie ihre kollektiven Interessen zumindest widerspruchsfrei zu aggregieren, um sie schließlich gegenüber Arbeitgeber(verbänden) und dem Staat durchzusetzen. Obwohl der Fokus des vorliegenden Buches auf den Organisationsstrategien liegt, sind die Strategien der Aggregation und Durchsetzung zumindest ebenso relevant, um im Erfolgsfall als positive Anreize für eine Mitgliedschaft zu fungieren. In der einschlägigen Literatur wird die Organisationsfähigkeit von Gewerkschaften daher auch als ein mehrdimensionales Problem (Weitbrecht 1969; Offe/Wiesenthal 1980; Schmitter/Streeck 1981 und 1999; Traxler 1993) konzipiert, das Rekrutierung und dauerhafte kollektive Bindung, Interessenaggregation und effektive Interessendurchsetzung umfasst. Während die ersten beiden Problemdimensionen auf die Innenbeziehungen abstellen, geht es bei der Interessendurchsetzung um das Außenverhältnis der Gewerkschaften und ihr politisches Einflusspotenzial. Gewerkschaften müssen ihre Innen- und Außenbeziehungen gleichermaßen stabilisieren, um ihre Organisationsfähigkeit auf Dauer aufrecht zu erhalten. Aus einer dynamischen Perspektive zielt die Lösung der genannten Probleme auf die Transformation der Arbeitserfahrungen von Individuen in gewerkschaftliche Mobilisierungs- und Unterstützungsbereitschaft ab. Da diese Transformation eine wie immer geartete Präsenz der Gewerkschaft als Anknüpfungspunkt voraussetzt, wollen wir die in der sozialwissenschaftlichen Literatur etablierten Organisationsprobleme um eine vierte Kategorie erweitern, die auf den Charakter der sozialen Beziehung zwischen Gewerkschaft und Mitglied verweist. Analytisch lässt sich die Kategorie Präsenz als wesentliche Vorbedingung für Rekrutierung/Bindung, Aggregation und Durchsetzung begreifen, weshalb wir sie zuerst behandeln.

Präsenz der Gewerkschaften

Gewerkschaftliche Präsenz wird einerseits als weiteres Organisationsproblem konzipiert, andererseits wirkt sie als primäre Vorbedingung für die Lösung der drei anderen Organisationsprobleme. Wir gehen davon aus, dass die spezifische Qualität der sozialen Beziehung zwischen Organisation und ihren Mitgliedern Einfluss auf die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit hat, d.h. auf die Fähigkeit bestimmte Bindungsmotive bei den Beschäftigten zu mobilisieren. Mit dem Begriff der Präsenz wollen wir eine personalisierte Beziehung zwischen (potenziellen) Mitgliedern und individuellen Akteuren erfassen, die der Gewerkschaft „ein Gesicht“ verleihen. Hintergrund dieser Überlegungen ist der organisatorische Transformationsprozess, den Gewerkschaften seit ihren Anfängen

durchlaufen haben. In immer neuen Organisationsreformen mit dem Ziel, die gewerkschaftliche Interessenvertretung unter jeweils spezifischen historischen Bedingungen zu verstetigen und ihre Effektivität zu erhöhen, haben sich die Gewerkschaften von lokalen Selbsthilfegruppen zu hochgradig arbeitsteilig organisierten, bürokratischen Massenorganisationen entwickelt. Charakteristisch für die Rationalisierung gewerkschaftlicher Interessenvertretung ist mit Weber (1980, S. 129) die Herausbildung einer „stetigen, straffen, intensiven und kalkulierbaren Verwaltung.“ Da die Rationalität bürokratischer Massenorganisationen vor allem auf der Unabhängigkeit von einzelnen Personen beruht, ist diese Entwicklung nicht ohne Rückwirkungen auf die soziale Beziehung zwischen Mitglied und Organisation geblieben. Charakteristisch für die Selbsthilfevereine, die die Anfänge der Gewerkschaftsbewegung prägten, war der Idealtypus einer face-to-face, auf Reziprozität beruhenden sozialen Beziehung. Dem gegenüber tendieren Gewerkschaften heute zur Erscheinungsform der bürokratischen Organisationen als „leblose Maschinen“ (Weber 1980, S. 835), die von einer weitgehend entpersonalisierten, anonymen Beziehung zu ihren Mitgliedern charakterisiert werden.

Beide Beziehungstypen unterscheiden sich vor allem hinsichtlich ihrer Selektivität in Bezug auf die Bindungsmotive, die mobilisiert werden können. Eine unpersönliche, anonyme Beziehung ist vor allem dazu geeignet, einen „ökonomischen Tausch“ zwischen den Beteiligten zu ermöglichen, der auf eindeutig definierten Gegenleistungen beruht, die unmittelbar und wechselseitig zu erbringen sind (Blau 1963, S. 139f.). Im Hinblick auf einen möglichen Gewerkschaftsbeitritt ist eine solche Tauschbeziehung zwischen Beschäftigten und (potenziellem) Mitglied vor allem in der Lage, eine zweckrationale Bindung zu erzeugen. Hingegen ermöglicht eine persönliche, auf face-to-face Kommunikation beruhende, soziale Beziehung zwischen den Beteiligten einen „sozialen Tausch“. Dieser basiert weniger auf präzise definierten, unmittelbaren Tauschakten, sondern enthält die Erwartung zukünftiger, weitgehend unbestimmter Gegenleistungen. Grundlage des „sozialen Tausches“ ist Vertrauen (Blau 1963), also eine positiv besetzte, personalisierte Beziehung zwischen Organisation und Mitglied. Diese ist nun in der Lage, neben zweckrationalen Bindungsmotiven auch alternative, z.B. wertrationale oder emotionale Bindungsrationalitäten zu mobilisieren (vgl. Kapitel 2.2.1).

Weber hat den organisatorischen Rationalisierungsprozess als Nebenfolge zielgerichteten Handelns konzeptionalisiert, dem zwar eine Tendenz zur weitergehenden Rationalisierung innewohnt, aber keineswegs in deterministischer Hinsicht. „Charismatisches“, engagiertes Handeln Einzelner ist nach Weber jederzeit in der Lage, den „Veralltäglichungscharakter“ des Rationalisierungsprozesses aufzubrechen. Diese soziologischen Überlegungen decken sich mit empirischen Befunden, die zeigen, dass der Erfolg gewerkschaftlicher Rekrutie-

rungsversuche stark von der personalisierten Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb abhängig ist. Der Zusammenhang gilt nicht nur in Ländern des dualen Systems (vgl. Dribbusch 2003), sondern auch für angelsächsische Gewerkschaften (Frege 2000, S. 146). Zwar wissen die meisten Beschäftigten sehr wohl, wofür die Gewerkschaften stehen und welche Strategien sie verfolgen – zumindest in Bezug auf ihren Arbeitsalltag (Freeman/Rogers 1999). Gewerkschaftliche Präsenz im Alltag heißt jedoch, dass jemand der Gewerkschaft ein von den Beschäftigten positiv perzipiertes „Gesicht verleiht“. Wer dies tut, ist zunächst einmal unerheblich. Traditionell waren und sind dies im dualen System Deutschlands und Österreich die Betriebsräte, während in den angelsächsischen Ländern so genannte *Organizer* den persönlichen Kontakt zu den Beschäftigten suchen. Soziologisch ist es wichtig, dass es sich um engagierte Einzelpersonen handelt, die als charismatische „normative“ oder „institutionelle Entrepreneurs“ der Gewerkschaft als anonymer Massenorganisation „ein persönliches Gesicht verleihen“ (Sunstein 1996; DiMaggio 1986; Beckert 1999).

Rekrutierung und kollektive Bindung von Mitgliedern

Gewerkschaftliche Präsenz bildet demnach die Grundvoraussetzung, um eines der vordringlichsten Ziele der Gewerkschaften zu erreichen, nämlich Mitglieder zu rekrutieren und an die Organisation zu 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 Durchsetzungsmacht, 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 daher für einen Gewerkschaftsbeitritt selten ausreichen, müssen Arbeitnehmerverbände immer auch ideologiebasierte, kollektive Identitäten entwickeln (Offe/Wiesenthal 1980, S. 79). Seit den späten 1970er Jahren wurde nicht zuletzt aufgrund des beginnenden neoliberalen Diskurses in Europa allerdings ein Werte- und Normenwandel in Gang gesetzt, der diese kollektiven Orientierungen in vielen Bereichen verdrängt und durch subjektbezogene Werte ersetzt hat. In enger Wechselwirkung mit dem Wertewandel wirkt der ökonomische Strukturwandel auf die Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, weil dadurch der wichtigste Vermittler kollektiver Werte, der Betriebsrat, in seinem Wirkungsgrad zunehmend eingeschränkt wird. Einerseits geraten durch den

Sektorenwandel jene Branchen unter Druck, die traditionell über einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Betriebsräte/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 (Kommission Mitbestimmung 1998, S. 10, S. 49ff.; Trinczek 2002, 2006). Und schließlich entstehen an betrieblichen Randbereichen Arbeitsverhältnisse, welche aufgrund ihrer Flexibilität die Voraussetzungen für eine dauerhafte soziale Beziehung zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmer/innen zunehmend auflösen.

Neue gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien müssen daher darauf einwirken, Dienstleistungen und Partizipationsangebote auf die Charakteristika dieser Beschäftigtengruppen abzustimmen. Parallel zu dem traditionell etablierten Dienstleistungsmodell (Waddington 2000; Dølvik/Waddington 2002, 2004) setzen die Gewerkschaften daher zunehmend auf die Ermöglichung von direkten Partizipationschancen der bisher kaum gewerkschaftlich organisierten Beschäftigtengruppen. In der Literatur werden diesbezügliche Strategien im Rahmen des angelsächsischen „organizing model“ (Bronfenbrenner et al. 1998; Frege 2000; Waddington 2000; Dølvik/Waddington 2002) diskutiert, das neue Methoden der direkten Mitgliederrekrutierung durch Partizipation vorwiegend auf dem Arbeitsplatz vorschlägt. Den Unterschieden des Systems der industriellen Beziehungen in Deutschland und Österreich gegenüber dem angelsächsischen System Rechnung tragend, wollen wir den erweiterten Begriff Partizipationsmodell einführen, der sowohl auf Rekrutierung als auch auf Interessenvereinheitlichung und -durchsetzung durch überbetriebliche Partizipation in Gremienstrukturen und in ehrenamtlicher Gewerkschaftsarbeit abstellt.

Aggregation und Integration von Interessen

Eine weitere Problemdimension, die insbesondere aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Arbeitsverhältnisse an Intensität gewonnen hat, ist die Aggregation der Arbeitnehmerinteressen, die sich umso schwieriger gestaltet, je breiter die gewerkschaftliche Verbandsdomäne ausfällt. Da wir annehmen, dass Verbände weit mehr sind, als „passive Rezipienten gegenüber Mitgliederinteressen“ und Umweltbedingungen (Streeck 1994, S. 13), werden kollektive Interessen demnach nicht als gegeben vorausgesetzt, sondern in ihrer Organisierung endogen behandelt, d.h. für die Gewerkschaften besteht nicht nur die Möglichkeit, sondern geradezu die Notwendigkeit an ihrer „(Er)Findung“ aktiv mitzuwirken (Streeck 1994, S. 11). Was kollektive Interessen sind, wird also nicht nur in Reaktion auf externe und interne institutionelle Bedingungen „entdeckt“, es besteht

vielmehr die Möglichkeit, als Organisation auf die Mitglieder und die Umweltbedingungen strategisch einzuwirken und so die „Interessenlage“ ihrer Klientel mitzubestimmen.

Kollektive Handlungsfähigkeit im Sinne einer erfolgreichen Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen setzt allerdings ein Mindestmaß an Vereinheitlichung der materiellen und ideologischen Ziele voraus (Wiesenthal 1991, S. 5). Erst die Existenz eines tragfähigen Konsenses sichert die Folgebereitschaft der Basis, d.h. die Loyalität und Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten, sowie die Legitimität der Entscheidungen. Wenn nun die (potenziellen) Gewerkschaftsmitglieder aufgrund ihrer vielfältigen Beschäftigungsverhältnisse 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 einzubüßen. Gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien, die auch auf eine erhöhte Partizipation einfacher Mitglieder in der innergewerkschaftlichen Entscheidungsfindung abstellen, könnten dieses Legitimationsproblem entweder ausräumen, weil in den Gremien eine gemeinsame kollektive Interessenbasis erzielt wird. Die erhöhte Meinungsvielfalt der involvierten Mitglieder könnte aber ebenso gut zu einer Verschärfung des Problems, zu einer Abschottung und Endsolidarisierung der beteiligten Gruppen beitragen.

Durchsetzung von Interessen

Unter den Begriff gewerkschaftliche Effektivität wird nun einerseits die Erzielung eines materiellen Ergebnisses (etwa eine tarifliche Lohnerhöhung) subsumiert. Andererseits bezieht sich die Effektivität auf den Prozess der Auseinandersetzung, der schließlich in eine Konfliktbeendigung der Gewerkschaften mit ihrem Gegenüber, i.d.R. der Arbeitgeberseite, mündet. Weitbrecht (1969, S. 42) weist darauf hin, dass die Voraussetzungen für eine Streitbeilegung durch einen Kompromiss weitgehend innerhalb der einzelnen Organisationen liegen oder geschaffen werden müssen, während die Chancen auf eine Interessendurchsetzung gegenüber Arbeitgebern und dem Staat in den außergewerkschaftlichen Machtverhältnissen begründet liegen. Die im Zusammenhang mit der Rekrutierung und Interessenvereinheitlichung bereits diskutierten Probleme von Gewerkschaften als freiwillige Organisationen tauchen nun bei der Vertretung und Einhaltung eines erreichten Kompromisses wieder auf (Weitbrecht 1969, S. 43). Die Heterogenität und Widersprüchlichkeit der Mitgliederinteressen und -identitäten kann in Gewerkschaften mit breiter Mitglieder-domäne zu Durchsetzungsproblemen führen, wenn durch gewerkschaftliche Austritte oder Nicht-Beitritte ihrer Klientel die für die Interessendurchsetzung notwendige kritische Größe an mo-

bilisierungswilligen Mitgliedern nicht erreicht wird. Andererseits besteht die Tendenz, dass sich jene Mitgliedergruppen, die über ein hohes Ausmaß an Arbeitsmarktmacht verfügen, verselbstständigen und partikularistische Verbände gründen, um ihre Interessen erfolgreich durchzusetzen. Jene Gewerkschaftsmitglieder, deren Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktmacht ohnehin bereits gering ist und die in der Regel auch über geringere Beitragspotenziale verfügen, verlieren in diesen Fällen auch noch an gewerkschaftlicher Organisationsmacht.

2.1.2 *Strategien deutscher und österreichischer Gewerkschaften*

Nachdem wir die allgemeinen gewerkschaftlichen Organisationsprobleme diskutiert haben, wollen wir im Folgenden jene Lösungsstrategien darstellen, auf die deutsche und österreichische Gewerkschaften traditioneller Weise zurückgegriffen haben. Wir begreifen Gewerkschaftshandeln in erster Linie als strategische Reaktionen auf die oben diskutierten externen Veränderungsprozesse (wirtschaftlicher Strukturwandel, institutioneller Wandel und normativer Wandel). Da die Strategien der Gewerkschaften in besonderem Maße vom institutionellen Kontext strukturiert werden, stellen wir die übereinstimmenden und kontrastierenden Merkmale der Systeme der industriellen Beziehungen in Deutschland und Österreich dar. Besondere Beachtung finden vor allem jene Faktoren, die Einfluss auf die strategische Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in Bezug auf die gewählten Beschäftigtengruppen haben. Auch wenn Deutschland und Österreich in den meisten vergleichenden Arbeiten als „most similar cases“ (siehe Einführung) bezeichnet werden, weisen die Systeme der beiden Länder einige signifikante Unterschiede auf. Im Folgenden werden daher mit Bezug auf die je spezifischen Ländersituationen die idealtypischen Ausprägungen folgender Strategien diskutiert: Kollektivvertragsstrategie, Betriebsratsstrategie, Dienstleistungsstrategie, Partizipationsstrategie, Arbeitskampfstrategie, politische Strategie und Kampagnenstrategie. Auf die allgemeine Darstellung der Strategien, unter Berücksichtigung ihres Beitrags zur Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften, folgt eine Erörterung der Unterschiede zwischen den Vergleichsländern, bevor abschließend die mögliche Funktionalität der Strategien in Bezug auf die Organisationsprobleme der spezifischen Beschäftigtengruppen erörtert wird.

Kollektivvertragsstrategie

In dualen Systemen der Interessenvertretung sind Tarifverträge die zentrale Durchsetzungsstrategie der Gewerkschaften. Während Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten auf der betrieblichen Ebene vertreten, ist die kollektive Interessenvertretung eine exklusive Domäne der Gewerkschaften. Die Tarifauto-

nomie, die den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern in einem staatlich garantierten Freiraum und im Kontext des Arbeitsrechts die autonome Gestaltung der Löhne und Arbeitsbedingungen überlässt, weist für die Gewerkschaften in beiden Ländern einen hohen Stellenwert auf. Die Arbeitsteilung zwischen formal voneinander unabhängigen Betriebsräten und Gewerkschaften ist eines der wichtigsten Merkmale des „dualen“ Systems: Verteilungskonflikte werden auf der kollektiven Ebene ausgetragen und so aus den Betrieben ferngehalten (Schmidt/Trinczek 1999, S. 107). Rechtlich basiert die Arbeitsteilung in Deutschland auf dem Betriebsverfassungs- (BetrVG) und dem Tarifvertragsgesetz (TVG); in Österreich auf dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG). Sowohl in Deutschland als auch in Österreich ist der Branchentarifvertrag die dominante Form des Kollektivvertrags. Die große Bedeutung der Tarifpolitik in beiden Ländern erkennt man an dem außerordentlich hohen kollektivvertraglichen Deckungsgrad. Auch wenn in Deutschland der Anteil jener Beschäftigten, die unter einen Tarifvertrag fallen, seit den 1990er Jahren von über 80 auf 68% zurückging, so ist er im internationalen Vergleich immer noch hoch. In Österreich ist die kollektivvertragliche Deckungsrate sogar noch stabiler: Über 95% der Beschäftigten ist in kollektivvertraglich regulierten Arbeitsverhältnissen beschäftigt (Traxler/Behrens 2002).

Auch wenn Kollektivverträge sowohl im deutschen als auch im österreichischen System der industriellen Beziehungen die dominante Durchsetzungsstrategie darstellen, gibt es doch einige institutionelle Unterschiede, die Auswirkungen auf das strategische Verhalten der Gewerkschaften haben. Während das System der Kollektivverträge in Deutschland schrittweise sowohl sektoral als auch räumlich von seinen Rändern her erodiert (Voswinkel et al. 1996; Schmidt et al. 2003), ist das österreichische Kollektivvertragssystem durch eine außerordentlichen Stabilität gekennzeichnet. Ermöglicht wird dies durch die Pflichtmitgliedschaft österreichischer Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer (WKÖ), die der mit Kollektivvertragsfähigkeit ausgestattete Verhandlungspartner der Gewerkschaften ist. Anders als ihre deutschen Gegenüber können österreichische Arbeitgeber den Arbeitgeberverband nicht verlassen, um sich dem Geltungsbereich von Kollektivverträgen zu entziehen, die „Flucht“ in einen vermeintlich günstigeren Kollektivvertrag ist jedoch möglich. Die institutionelle Absicherung des umfassenden Charakters des Kollektivvertragssystems in Österreich hat es den österreichischen Gewerkschaften ermöglicht, auch neue Branchen kollektivvertraglich zu erschließen (Hermann/Flecker 2006). Deutschen Gewerkschaften ist dies bisher kaum gelungen.

Insgesamt führt die institutionelle Absicherung des Kollektivvertragssystems dazu, dass die österreichischen Gewerkschaften weitaus unabhängiger von spezifischen Branchenfaktoren waren und sind. Dies betrifft sowohl die wirtschaftliche Entwicklung einer Branche als auch die Mobilisierung der Kernbe-

legschaften als Voraussetzung für die Durchsetzungsfähigkeit ihrer Strategien (Holst i.E.), und drückt sich auch in einer niedrigeren Streikaktivität in Österreich über die gesamte Nachkriegszeit aus (Traxler et al. 2000, S. 37). Für unser Anliegen ist dieser Punkt deshalb von Interesse, weil deutschen Gewerkschaften aufgrund ihrer stärkeren Abhängigkeit von der Mobilisierung der Kernbelegschaften in den jeweiligen Branchen die Verfolgung einer „advokatorischen“ Interessenvertretungsstrategie erschwert wird. Advokatorisch bedeutet in diesem Zusammenhang, allgemeine Gewerkschaftsmacht zu mobilisieren, um die Interessen von Nichtmitgliedern zu vertreten (zum Begriff der „advokatorischen Interessenwahrnehmung“ Müller-Jentsch 2003, S. 147).¹ Insbesondere die gewerkschaftliche Interessenvertretung atypisch Beschäftigter setzt oftmals eine intraorganisatorische Umverteilung von Ressourcen voraus, da diese Gruppe aufgrund ihres niedrigen Organisationsgrads nur über wenig Verhandlungsmacht verfügt. Für Gewerkschaften stellt die kollektive Interessenvertretung zumindest geringverdienender atypisch Beschäftigter zudem ein finanzielles Problem dar, weil ihr potenzielles Beitragsvolumen vergleichsweise gering ist.

Betriebsratsstrategie

Der zweite Pfeiler der Interessenvertretung in den dualen Systemen Deutschlands und Österreichs ist der Betriebsrat. Seine Kompetenzen definiert in Deutschland das BetrVG, in Österreich das ArbVG. Bereits erwähnt worden ist die für Deutschland und Österreich charakteristische strikte Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat. Verteilungskonflikte werden in beiden Ländern auf die kollektive Ebene verlagert, die Betriebsräte verfügen über keine Befugnisse, Lohnverhandlungen zu führen. Sowohl das BetrVG als auch das ArbVG verpflichtet den Betriebsrat dem „Wohle des Betriebs“, woraus folgt, dass Gewerkschaften über das Monopol der Streikfähigkeit verfügen, während Betriebsräte der Friedenspflicht unterliegen. Dieser formalen Arbeitsteilung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft steht eine enge praktische Verflechtung gegenüber. In den Kernbereichen gewerkschaftlicher Organisation hat sich eine symbiotische Beziehung zwischen beiden Akteuren der Interessenvertretung herausgebildet, die von wissenschaftlichen Beobachtern als parallele „Verbe-

1 Ein anschauliches Beispiel für die Schwierigkeiten deutscher Gewerkschaften, eine advokatorische Interessenvertretungsstrategie zu verfolgen, ist die Arbeitszeitkampagne der IG Metall in den 1980er Jahren. Die IG Metall versuchte, durch eine Strategie der kollektivvertraglichen Arbeitszeitverkürzung einen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu leisten. Um die Arbeitszeitverkürzung erfolgreich in Kollektivverhandlungen durchzusetzen, war sie auf die Streikmobilisierung eben jener Beschäftigten angewiesen, die über die größte Marktmacht verfügten und damit möglicherweise ein größeres Interesse an höheren Löhnen als an kürzeren Arbeitszeiten hatten (Thelen 1992, S. 226, 232f.; Hinrichs/Wiesenthal 1986).

etriebsrätlichung der Gewerkschaften“ und „Vergewerkschaftlichung der Betriebsräte“ beschrieben worden ist (Schmidt/Trinczek 1999, S. 107). Aus der Perspektive des Ländervergleichs gibt es gute Gründe anzunehmen, dass das Verhältnis zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften in Österreich von einer „noch stärkeren Symbiose“ charakterisiert wird. Das engere Verhältnis drückt sich auch in dem Umstand aus, dass anders als in Deutschland, wo Betriebsräte und Gewerkschaften jeweils über eine eigene Wählerbasis verfügen (Müller-Jentsch 1997, S. 276), in Österreich die Betriebsratswahlen zugleich auch Gewerkschaftswahlen sind (siehe Traxler 1998).

In der Praxis sind sowohl deutsche als auch österreichische Gewerkschaften so genannte „Betriebsrätegewerkschaften“, weil die Betriebsräte nicht nur den größten Teil der Gewerkschaftsfunktionäre/Gewerkschaftsfunktionärinnen stellen, sondern auch in der innergewerkschaftlichen Willensbildung und Strategieformulierung eine entscheidende Rolle spielen. Darüber hinaus sind Gewerkschaften in beiden Ländern von den Betriebsräten in mehrerlei Hinsicht abhängig:

Erstens haben die Veränderungen der Arbeitswelt zu einer deutlichen Aufwertung der betrieblichen Ebene im Verhältnis zur überbetrieblichen Ebene geführt. Zum einen ist die nicht zu leugnende Verbetrieblichung der Tarifpolitik eine Folge von Initiativen der Arbeitgeberseite, um betriebliche Flexibilität zu erhöhen, Kosten zu senken und vor allem die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen zu stärken (Bispinck 1995; zu Konflikten innerhalb des Arbeitgeberlagers Thelen 2000). Zum anderen haben tarifpolitische Versuche, stärker „qualitative“ Themen zu regulieren, zu einer Aufwertung der Betriebsräte als betriebliche Kontroll- und Überprüfungsinstanzen kollektivvertraglicher Regelungen geführt (Baethge/Wolf 1995). Da die Gewerkschaften bis auf wenige gezielte Versuche, gewerkschaftliche Vertrauensleute zu etablieren, über keine nennenswerte eigenständige Betriebspolitik verfügen (Zoll 1982), sind deutsche und österreichische Gewerkschaften heute mehr denn je auf die Kooperation mit Betriebsräten angewiesen, um ihre Interessen durchsetzen. Insofern überrascht es nicht, dass sich ein Großteil der gewerkschaftlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen an Betriebsräte wendet.

Zweitens übernehmen Betriebsräte für deutsche und österreichische Gewerkschaften traditionell die Rekrutierungsfunktion (Müller-Jentsch 1997; Behrens 2005, S. 330). Betriebsräte sind die wichtigsten Vermittler zwischen der Organisation und ihren Mitgliedern. Als „Gewerkschafter im Betrieb“ sorgen die gewerkschaftlich engagierten Betriebsräte für eine dauerhafte, personalisierte Präsenz der Gewerkschaften in den Betrieben. Sie sprachen Beschäftigte an und rekrutierten diese aktiv für die Gewerkschaft. Da über 75% der deutschen Betriebsräte/Betriebsrätinnen in den DGB-Gewerkschaften (Müller-Jentsch 1997, S. 276) und etwa 87% der österreichischen Betriebsräte/Betriebsrätinnen im ÖGB organisiert waren (Traxler 2000 et al., S. 78), wurden sie von den Be-

schäftigten auch als betriebliche Gewerkschaftsvertreter wahrgenommen. Allerdings haben gerade in den letzten Jahren mehrere Entwicklungen die Effektivität der engen Kooperation mit Betriebsrät/inn/en als zentraler gewerkschaftlicher Rekrutierungsstrategie untergraben, weil sie deutlich gemacht haben, dass die Kooperation Ergebnis informeller Praktiken und nicht formell verankerter Regeln war (Müller-Jentsch 1997, S. 276).

Die Bereitschaft der einzelnen Betriebsräte/Betriebsrätinnen für die Gewerkschaften aktiv zu werden, hängt neben den betrieblichen Voraussetzungen auch vom Rollenverständnis der Betriebsräte ab. Zum einen untergräbt der wirtschaftliche Strukturwandel die Rekrutierungsfunktion von Betriebsrät/inn/en. Traditionell gewerkschaftlich organisierte Bereiche wie das produzierende Gewerbe geraten immer stärker unter Druck, während der gewerkschaftlich kaum organisierte Dienstleistungssektor expandiert (siehe oben). Für unser Anliegen ist insbesondere wichtig, dass in Österreich weder die Solo-Selbstständigen in der Erwachsenenbildung noch die freien Dienstnehmer/innen in Call Centern in den Zuständigkeitsbereich von Betriebsräten fallen.² Dies ist nicht nur für die Beschäftigten problematisch, weil sie von der betrieblichen Interessenvertretung ausgeschlossen werden, sondern erschwert auch die Betriebsratsarbeit, weil Solo-Selbstständige und freie Dienstnehmer/innen nicht als Berechnungsgrundlage für die Größe des Betriebsrats und die Anzahl der Freistellungen herangezogen werden. Folgerichtig nehmen wir an, dass für die Gewerkschaften bei diesen beiden Beschäftigtengruppen der traditionelle Weg der Kontaktaufnahme über die Betriebsräte versperrt ist. Anders stellt es sich bei den atypischen Beschäftigten in deutschen Call Centern und den Leiharbeiter/innen in beiden Ländern dar. Beide Gruppen fallen in den rechtlichen Zuständigkeitsbereich der Betriebsräte. 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, S. 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 (vgl. Kotthoff 1998). Insgesamt scheint dies zu einer schrittweisen Entpolitisierung der Betriebsräte zu führen (Rudolph/Wassermann 1996, S. 193).

2 Zumindest solange deren selbstständiges Arbeitsverhältnis im Falle einer Scheinselbstständigkeit von Arbeitsgerichten nicht als Umgehung eines Angestelltenvertrages qualifiziert wird.

Dienstleistungsstrategie

Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern heute eine ganze Reihe von Dienstleistungen an, die weit über den originären Betätigungsbereich von Gewerkschaften hinausgehen: Freizeitunfallversicherungen, Mietrechtsschutz oder verbilligte Reiseangebote gehören zum Standardangebot deutscher und österreichischer Gewerkschaften. Als Gewerkschaftsstrategie sollen Dienstleistungsangebote einen Beitrag zur Lösung von zwei der eingangs dargestellten vier Organisationsprobleme leisten: Durch das Angebot von Dienstleistungen als selektive Anreize versuchen Gewerkschaften ihre Rekrutierungsfähigkeit zu erhöhen. Die Rechtsberatung als Teil der Dienstleistungen dient durch die Schaffung von Präzedenzfällen zugleich der Durchsetzung der kollektiven Interessen der Beschäftigten gegenüber Arbeitgeber/inne/n. Der Beitrag der Dienstleistungsstrategie zur Interessenaggregation oder zum Präsenzproblem der Gewerkschaften dürfte allerdings eher gering ausfallen.

Die Idee, dass Gewerkschaften ihren Mitgliedern exklusiv bestimmte Leistungen zur Verfügung stellen, ist keineswegs neu. Als Selbsthilfevereine gegründet, unterstützten die Gewerkschaften bereits Anfang des 19. Jahrhunderts ihre Mitglieder nicht nur im Arbeitskampf, sondern auch in „konfliktfernen“ Lagen wie Krankheit, Beschäftigungslosigkeit, Alter oder Invalidität. Schon damals waren sich die Gewerkschaften bewusst, dass gerade diese Leistungen eine Funktion für die gewerkschaftlichen Organisationen erfüllten: Sie erhöhten die Mitgliederzahl, reduzierten die Fluktuation und steigerten das Beitragsaufkommen (Streeck 1981, S. 317f.). Paradoxe Weise trug der Erfolg gewerkschaftlichen Handelns nach dem Zweiten Weltkrieg jedoch zu einer Verringerung der Bindungskraft dieser Mechanismen bei. Der Ausbau des Wohlfahrtsstaats, für den die Gewerkschaften zwar nicht alleine, aber doch in vorderster Front kämpften, beruhte auf der Universalisierung einer ganzen Reihe von Unterstützungsleistungen, die die Gewerkschaften vormals für ihre Mitglieder organisiert hatten. In Deutschland wurde beispielsweise die Lohnfortzahlung für Arbeiter 1957 nach Streiks der IG Metall gesetzlich festgeschrieben.

Heute weisen Dienstleistungen als Strategien für die Gewerkschaften eine andere Bedeutung auf als noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Während sie lange Zeit nur eine begleitende Strategie waren, um politische und soziale Bindungen zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern zu verstärken, hat sich ihre Bedeutung seit dem Ende der 1960er Jahre gewandelt. Deutsche und österreichische Gewerkschaften bieten ihren Mitgliedern eine Fülle von selektiven Dienstleistungen an, um für die Beschäftigten den selektiven Nutzen einer Mitgliedschaft zu erhöhen und die einzelnen Arbeitnehmer/innen zu einem Beitritt zu bewegen.

In Deutschland markierte die Einführung einer Freizeitunfallversicherung der DGB Gewerkschaften Anfang der 1970er Jahre einen Wendepunkt. Hintergrund war die erste Mitgliederkrise deutscher Gewerkschaften in der Nachkriegszeit. Angesichts rückläufiger Mitgliederzahlen in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre führten die DGB-Gewerkschaften, mit Ausnahme der IG Bergbau, die Freizeitunfallversicherung ein, um ihre Rekrutierungsfähigkeit zu erhöhen. Beeinflusst von der Rezeption von Olsons Logik kollektiven Handelns herrschte auch innerhalb der Gewerkschaften die Problemwahrnehmung vor, dass angesichts der zunehmenden individualistisch-instrumentellen Arbeitsorientierungen der Beschäftigten die normative Bindungskraft der Gewerkschaften erodierte. Diesem Verlust an Rekrutierungsfähigkeit wollte man durch eine Erhöhung des selektiven Nutzens einer Gewerkschaftsmitgliedschaft begegnen (Streeck 1981, S. 326ff.; Treu 1978, S. 436ff.; Keller 1988, S. 390f.). In Österreich steht die Gewerkschaft mit ihrem Leistungsangebot allerdings in einem besonderen Konkurrenzverhältnis: die gesetzliche Mitgliedschaft von privatrechtlich Beschäftigten in der Arbeiterkammer, die vor allem auf kostenlose Beratungsleistungen setzt, dürfte zumindest einige Beschäftigte dazu veranlassen, auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft aus Kosten-Nutzenüberlegungen zu verzichten.

Im Unterschied zum frühen 20. Jahrhundert dienen selektiven Anreize heute als eigenständige Rekrutierungsstrategie mit dem Ziel, die Erosion der normativen Bindungen zu kompensieren. Angesichts der Dominanz der Dienstleistungslogik sprechen einige Beobachter bereits kritisch vom „Dienstleistungsmodell“ gewerkschaftlicher Organisation (Waddington 2000; Bacharach et al. 2001). Inwieweit selektive Dienstleistungen tatsächlich zur Lösung des gewerkschaftlichen Rekrutierungsproblems beitragen können, ist umstritten (für einige empirische Befunde siehe Waddington/Hoffmann 2001, S. 46). Wichtig ist jedoch, dass Dienstleistungen nur einen sehr begrenzten Beitrag dazu leisten, das Präsenzproblem der Gewerkschaften zu beheben: Auch wenn zufriedene „Kund/inn/en“ in einigen Fällen möglicherweise eine normative Orientierung zur Gewerkschaft entwickeln und als Multiplikator/inn/en fungieren können, so liegt dem Ausbau des Dienstleistungsangebots der Gewerkschaften doch eine passive Anpassung an vermutete „individualistischere, in stärkerem Maße selbstorientierte Interessendefinitionen und Motivlagen“ der Beschäftigten zugrunde (Streeck 1981, S. 314).

Deutsche und österreichische Gewerkschaften unterscheiden sich hinsichtlich ihres Rückgriffs auf Dienstleistungen nur wenig. Allerdings nimmt gerade in Bezug auf die gewählte Beschäftigtengruppe der Selbstständigen ein institutioneller Unterschied zwischen Österreich und Deutschland – die österreichische Pflichtmitgliedschaft von Arbeitnehmer/inn/en in der Arbeiterkammer – einen Einfluss auf die Rekrutierungsmöglichkeiten. Obwohl Selbstständige keine Pflichtmitglieder der Arbeiterkammer sind (Selbstständige mit Gewerbebeschein

sind in der Wirtschaftskammer Pflichtmitglied, Selbstständige ohne Gewerbeschein verfügen bis dato über keine rechtliche Vertretungsinstanz), wurde die Rechtsberatung im Jahr 2001 im Rahmen eines Kooperationsprojekts von einigen Gewerkschaften einschließlich ihres Dachverbandes ÖGB und der Arbeiterkammer geöffnet. Die so genannte Flexpower-Beratung steht im Rahmen einer Erstberatung auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung und stellt für die Gewerkschaften eine niederschwellige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Mitglieder dar (Pernicka/Blaschke 2006). Auch ver.di hat seit dem Jahr 2000 eine Rechtsberatung für Selbstständige (mediafon). Daraus folgt, dass für Selbstständige im Bereich der Erwachsenenbildung die Rechtsberatung in Deutschland und Österreich einen selektiven Anreiz für eine Mitgliedschaft darstellen könnte. Dagegen stellt sie für die Leiharbeiter/innen in der Elektroindustrie nur in Deutschland einen selektiven Anreiz dar. Österreichische Leiharbeiter/innen sind Pflichtmitglied der Arbeiterkammer und können sich daher kostenlos beraten lassen. Im Bereich der Call Center wirkt die Rechtsberatung als selektiver Anreiz in beiden Ländern, denn österreichischen Solo-Selbstständigen wird die telefonische Beratung der Arbeiterkammer zwar nicht mehr strikt verwehrt, aber die Kompetenz der AK dürfte in anderen Bereichen liegen.

Partizipationsstrategie

Die Strategie, den gewerkschaftlichen Willensbildungs- und Strategieformulierungsprozess für die Partizipation weiterer Gruppen zu öffnen, beruht ebenso wie die Organisierungskampagnen auf Anleihen aus der angelsächsischen Gewerkschaftswelt (Bronfenbrenner et al. 1998; Frege 2000; Waddington 2000; Dølvik/Waddington 2002; siehe Kapitel 3.2.1). Angesichts der mehrfachen Gewerkschaftskrise suchen deutsche und österreichische Gewerkschaften nach Wegen, um verloren gegangene strategische Handlungsfähigkeit zurück zu gewinnen. Während Organisierungskampagnen Versuche darstellen, die Rekrutierungsfähigkeit der gewerkschaftlichen Organisationen zu steigern und diese arbeitsmäßig zu entlasten, zielen Partizipationsstrategien vor allem auf die Verbesserung der Aggregationsfähigkeit von Gewerkschaften. (Potenzielle) Mitglieder werden direkt in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden und an der innergewerkschaftlichen Meinungs- und Entscheidungsfindung in den gewerkschaftlichen Gremien beteiligt (siehe Kapitel 2.1.1). Ansätzen, sich für die Partizipation von einfachen Mitgliedern oder sogar von Nicht-Mitgliedern zu öffnen, liegt die Überzeugung zugrunde, dass Gewerkschaften sich, nachdem sie in der Nachkriegszeit einen bürokratischen Schließungsprozess durchlaufen haben, organisatorisch wieder öffnen müssen, um handlungsfähig zu werden (Bacharach et al. 2001).

Vordergründiges Ziel der Partizipationsstrategie ist eine effektivere Interessenaggregation. Auch potenzielle Mitglieder und einfache Beschäftigte ohne

Amt können ihre Interessen in den Interessenformulierungsprozess der Gewerkschaft einbringen. Allerdings ist keineswegs gewährleistet, dass eine Verbreiterung der gewerkschaftlichen Basis tatsächlich die Effektivität der Interessenaggregation erhöht. Vielmehr können durch die Berücksichtigung neuer Beschäftigtengruppen neue interne Problemlagen und Interessengegensätze geschaffen werden. Zum anderen fungieren die erweiterten Partizipationsmöglichkeiten jedoch auch als Rekrutierungsstrategie. Auf diese Weise versucht die Gewerkschaft ihre Präsenz im Alltag der Beschäftigten zu erhöhen. Anders als die Betriebsratsrekrutierung, die auf Präsenz im Betrieb beruht, verlagert der Organisationsmechanismus Partizipationsgewerkschaft die Präsenz jedoch in die gewerkschaftlichen Strukturen. Folgerichtig ist die Öffnung gewerkschaftlicher Strukturen zwar in der Lage, die Präsenz der Gewerkschaft im Alltag der Beschäftigten zu stabilisieren (wenn diese sich an den neuen Partizipationsformen beteiligen), aber anders als die Betriebsratsrekrutierung ist diese Strategie kaum in der Lage, den ersten Kontakt zwischen Organisation und Mitglied herzustellen. Die direkte Kontakthanbahnung etwa über Internetauftritte, niederschwellige Beratungsangebote oder Diskussionsveranstaltungen gestaltet sich ressourcenaufwendiger und schwieriger.

Arbeitskampfstrategie

Arbeitskämpfe oder zumindest ihre glaubwürdige Androhung gehören seit den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung zu den zentralen Strategien gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Als Selbsthilfeorganisationen gegründet, entwickelten sich Gewerkschaften Anfang des 20. Jahrhunderts im Zuge der Industrialisierung und der politischen Radikalisierung der Arbeiterbewegung nicht nur zu Massenorganisationen, sondern zunehmend auch zu „Arbeitskampforganisationen“. Zwar haben nahezu alle westeuropäischen Gewerkschaftsorganisationen spätestens nach dem Zweiten Weltkrieg ihre revolutionären Ambitionen abgelegt und sind im Zuge der Einbindung in sozialpartnerschaftliche Strukturen zu gesellschaftstragenden Organisationen geworden, für die Durchsetzung ihrer Positionen spielen Arbeitskampfmaßnahmen aber immer noch eine wichtige Rolle. Auch wenn seit den Nachkriegsjahren in den meisten westeuropäischen Ländern die Streikaktivitäten zurückgingen, ist die Arbeitskampffähigkeit einer Gewerkschaft immer noch eine wichtige Ressource ihrer Durchsetzungsfähigkeit in den Kollektivverhandlungen. Zwischen den einzelnen westeuropäischen Ländern unterscheiden sich allenfalls die spezifischen Mobilisierungsmuster und -strategien der Gewerkschaften und der spezifische Stellenwert von Streiks innerhalb des gewerkschaftlichen Strategieportfolios (Slomp 1996, S. 73ff.). Für die deutschen Gewerkschaften spielte die Arbeitskampfstrategie eine größere Rolle als für die österreichischen Gewerkschaften, die sich, um ihre Interessen

durchzusetzen, stärker auf ihre institutionelle Einbettung im Rahmen der Sozialpartnerschaft verlassen konnten. Dies drückt sich auch an der geringfügig höheren Streikaktivität in Deutschland aus (Carley 2003). Zwar nehmen auch in Österreich in den letzten Jahren Streikaktivitäten zu, aber an dem grundsätzlichen Unterschied im gewerkschaftlichen Strategieportfolio ändert das nichts.

Aus Sicht der Gewerkschaften dienen Streiks hauptsächlich der Durchsetzung ihrer Interessen. Quasi als Nebeneffekt hat ein Streik aber auch Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung und das politische Bewusstsein der Beschäftigten und ihre Haltung zur Gewerkschaft. Im Streik wird das Gemeinschaftsgefühl der beteiligten Beschäftigten durch die Gegenüberstellung mit dem „Anderen“, der Arbeitgeberseite, gestärkt. Vor allem steigern Gewerkschaften mit erfolgreichen Streikaufrufen auch ihre Präsenz im Arbeitsalltag der Beschäftigten. Anders als über den Betriebsrat ist diese Präsenz zwar nur zeitlich befristet, aber die Geschichte zeigt viele Beispiele für Streiks, die letztendlich den organisatorischen Zusammenhalt der Arbeiterbewegung gestärkt haben. Dabei ist der Erfolg eines Streiks als Rekrutierungsstrategie allenfalls lose mit dem Erfolg als Durchsetzungsstrategie verbunden. Historisch haben gerade die vermeintlich erfolglosen Streiks, die mit einem Triumph der Arbeitgeberseite endeten, zu einem Zusammenrücken der Beschäftigten geführt. Rückblickend wird beispielsweise den „Septemberstreiks“ 1969 in der deutschen Metallbranche eine erhebliche Rekrutierungswirkung zugeschrieben. Gerade die IG Metall konnte nach 1969 einen erheblichen Mitgliederzuwachs verzeichnen.

Die Funktionalität des Streiks als Organisationsmechanismus beruht auf einer hohen, allerdings nur kurzfristigen Präsenz der Gewerkschaft im Alltag der Beschäftigten. Aus unserer Fragestellung erweist sich jedoch als problematisch, dass für einen als Durchsetzungs- oder als Rekrutierungsstrategie erfolgreichen Streik die Mobilisierung einer kritischen Masse an Beschäftigten notwendige Voraussetzung ist. Für unsere Beschäftigtengruppen erscheint dies nahezu aussichtslos zu sein: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in allen unseren Beschäftigtengruppen vergleichsweise gering, zudem haben Studien gezeigt, dass es gerade Beschäftigten schwer fällt, deren Beschäftigungsverhältnis über ein erhöhtes Prekaritätspotenzial verfügt, ihr punktuell durchaus vorhandenes Engagement zu verstetigen (Dörre et al. 2004). Insofern erscheint die Mobilisierung von Leiharbeiter/innen in der Elektroindustrie, von Solo-Selbstständigen in der Erwachsenenbildung oder von den verschiedenen Typen atypisch Beschäftigter in Call Centern weder eine Erfolg versprechende Rekrutierungs- noch Durchsetzungsstrategie zu sein.

Politische Strategie

Westeuropäische Gewerkschaften sind keineswegs rein wirtschaftliche Akteure, die sich auf Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt beschränken, um ihre Interessen durchzusetzen. Gewerkschaften sind immer auch politische Akteure, die durch direkte oder indirekte politische Einflussnahme versuchen, die staatliche Politik mitzubestimmen. Historisch waren die Gewerkschaften wichtige Vorkämpfer für die Verallgemeinerung von Lohnarbeit als schutzbedürftigem Status und den Ausbau des Wohlfahrtsstaates (Castel 2000; Sassoon 1997). Zweifelsohne variieren das Ausmaß politischer Einflussnahme und ihr Charakter (direkt oder indirekt) sowohl über die Zeit als auch zwischen den verschiedenen Ländern. Aber selbst amerikanische Gewerkschaften, die sich in weitaus stärkerem Ausmaß als die europäischen Gewerkschaften auf wirtschaftliche Aktivitäten beschränken, kommen nicht ohne politische Lobbyarbeit aus.³

Für deutsche und österreichische Gewerkschaften hat politische Einflussnahme als Interessenvertretungsstrategie nach dem zweiten Weltkrieg eine besondere Rolle gespielt. Eingebunden in neo-korporatistische Strukturen der Politikformulierung entwickelten sich Gewerkschaften zu gesellschaftstragenden Akteuren, die über ein erhebliches Maß politischer und gesellschaftlicher Legitimität verfügten. Im Ländervergleich wird deutlich, dass die Einbindung der österreichischen Gewerkschaften in neo-korporatistische Arrangements stärker war. Während deutsche Gewerkschaften nur für kurze Zeit im Rahmen der konzentrierten Aktion Einfluss auf allgemeine wirtschaftliche Fragen hatten, etablierte sich in Österreich die Paritätische Kommission als Organ, in dem die Sozialpartner und der Staat gemeinsame Lösungen für nahezu alle politischen Probleme entwickelten (Marin 1982). Die Paritätische Kommission war bis in die 1980er Jahre hinein nicht nur ein Instrument zur Lohnkoordinierung, sondern trotz ihres informellen Charakters zentrales Organ der legendären österreichischen Sozialpartnerschaft (Tálos 1997, S. 440f.).

Auch wenn die sozialpartnerschaftliche Kooperation zwischen Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Staat in Österreich in den letzten Jahren nicht unberührt von Krisen geblieben ist, sticht ihre Bedeutung im Ländervergleich immer noch ins Auge. Auch heute ist die Strategie der politischen Einflussnahme für österreichische Gewerkschaften Erfolg versprechender als für deutsche Gewerkschaften. Ein Beispiel ist der EU-Beitritt Österreichs: Erst die offizielle

3 Der Konflikt zwischen den Gewerkschaften der Lastwagenfahrer (Teamsters), der Dienstleistungsbeschäftigten (Seiu) und dem Dachverband der amerikanischen Gewerkschaften AFL-CIO im Sommer 2005, der schließlich zum Austritt der beiden Einzelgewerkschaften aus dem AFL-CIO führte, drehte sich vor allem um den Stellenwert des politischen Lobbyings. Teamsters und SEIU kritisierten den AFL-CIO, zu viele Ressourcen für die Lobbyarbeit aufzuwenden.

Zustimmung der Sozialpartner zur EU-Mitgliedschaft gab den Weg für ein Beitrittsge­such der österreichischen Regierung frei. In Deutschland wäre dies kaum vorstellbar. Für unseren Zusammenhang ist ein anderes Beispiel interessant. Der Status des freien Dienstvertrags ist Ergebnis der Initiative der Sozialpartner, die Sozialversicherung auch auf die freien Mitarbeiter/innen auszudehnen. Trotz der heute bekannten negativen Konsequenzen aufgrund der fehlenden arbeitsrechtlichen Integration des freien Dienstvertrags muss die damalige Einbeziehung der freien Mitarbeiter/innen in die Sozialversicherung als erfolgreiche Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen durch die Strategie der politischen Einflussnahme bewertet werden (Tomandl 1998).

Kampagnenstrategie

Kampagnen als Gewerkschaftsstrategien waren innerhalb des dualen Systems Deutschlands und Österreichs bis vor wenigen Jahren unbekannt. Mitgliederrekrutierung überließen die Gewerkschaften fast ausschließlich den Betriebsräten. Während angelsächsische Gewerkschaften bereits seit vielen Jahren gezielte Rekrutierungskampagnen (*organizing*) durchgeführt haben (siehe Kapitel 2.1.1), war die gezielte Mitgliederrekrutierung bis vor kurzem ein Fremdwort für deutsche und österreichische Gewerkschaftssekretäre/Gewerkschaftssekretärinnen. Erst die Mitgliederkrise der 1990er Jahren brachte Gewerkschaften in beiden Ländern dazu, stärker über neue Methoden der Mitgliederrekrutierung nachzudenken. Inzwischen versuchen deutsche und österreichische Gewerkschaften, inspiriert von den Erfolgen des *organizing*-Ansatzes angelsächsischer Gewerkschaften, gezielte Rekrutierungskampagnen in bisher kaum gewerkschaftlich organisierten Branchen durchzuführen. Dazu werden von speziell ausgebildeten Gewerkschaftssekretären Beschäftigte direkt am Arbeitsplatz oder zu Hause angesprochen, um sie von den Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen. Organisierungskampagnen stellen aus Gewerkschaftsperspektive primär Rekrutierungsstrategien dar. Zur Interessenvereinheitlichung sowie zur Interessendurchsetzung tragen diese Strategie nur begrenzt bei. Anders bei stärker öffentlichkeitswirksamen Kampagnen, mit denen Gewerkschaften gezielt auf Missstände in einzelnen Unternehmen oder Branchen aufmerksam machen wollen. Derartige Kampagnen dienen eher der Durchsetzung von gewerkschaftlichen Interessen denn der direkten Mitgliederwerbung. Letztendlich stellen die meisten Gewerkschaftskampagnen Mischformen beider Idealtypen dar.

Die gewerkschaftliche Rezeption des *organizing*-Ansatzes in Deutschland und in Österreich kann als Versuch der Gewerkschaften interpretiert, verlorene Handlungsfähigkeit zurückzugewinnen. In Studien wurde festgestellt, dass derartige Kampagnen dann am erfolgreichsten sind, wenn sie auf persönlichem Kontakt zwischen Gewerkschaftssekretär und Beschäftigtem beruhen (Frege

2000, S. 146f.). Deutsche und österreichische Gewerkschaften reagieren mit den Anleihen beim angelsächsischen organizing-Ansatz auf das in einigen Sektoren rasante Wachsen der „mitbestimmungsfreien Zone“ (Kommission Mitbestimmung 1998; Trinczek 2006).⁴ Da ohne betriebsrätliche Strukturen auch ein Aufbau von Vertrauensleutkörpern in diesen Betrieben wenig aussichtsreich erscheint, versuchen deutsche und österreichische Gewerkschaften alternative Wege zu den Beschäftigten zu erschließen. In Deutschland wird von ver.di derzeit mit Kolleg/inn/en der amerikanischen SEIU versucht, den organizing-Ansatz auf bisher kaum gewerkschaftlich erschlossene Betriebe im Sicherheitsdienst und bei Lidl zu übertragen. Auch im österreichischen Einzelhandel wurde im Jahr 2005 Kampagnenarbeit erprobt: Mitarbeiter/innen und Funktionäre/Funktionärinnen der GPA schwärmten aus, um die Beschäftigten der 1.200 Filialen der Drogeriekette Schlecker, die sich verschiedener Arbeitsrechtsverletzungen schuldig gemacht haben soll, gleichzeitig zu kontaktieren, über ihre Rechte zu informieren und der Gewerkschaft Präsenz zu verleihen. Nennenswerte Unterschiede zwischen Deutschland und Österreich gibt es in diesem Fall nicht. Die bisher geschilderten institutionellen Unterschiede zwischen beiden Ländern beeinflussen die Möglichkeiten kaum, Organisierungskampagnen als Rekrutierungsstrategie durchzuführen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass deutsche und österreichische Gewerkschaften in der Nachkriegszeit vergleichbare Strategien verfolgt haben, um ihre Organisationsprobleme zu lösen und organisationsfähig zu sein. Tabelle 2 fasst die theoretische Diskussion der Gewerkschaftsstrategien zusammen und nimmt Bezug auf deren kolportierten Beitrag zur Lösung der einschlägigen Organisationsprobleme (siehe Kapitel 2.1.1).

Ihr Rekrutierungsproblem haben sowohl die deutschen als auch die österreichischen Gewerkschaften in der Vergangenheit hauptsächlich den Betriebsräten überlassen. Seit den 1970er Jahren nimmt die Bedeutung der Dienstleistungs-

Tab. 2: Gewerkschaftsstrategien und Organisationsprobleme

	KV		BR		Streik		Politik		DL		Kampagne		Partizipation	
	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT
Präsenz														
Rekrutierung														
Aggregation														
Durchsetzung														

Dunkelgrau= große Bedeutung, mittelgrau= mittlere Bedeutung, hellgrau = geringe Bedeutung

4 So weisen für Deutschland die letzten Zahlen des Betriebspanels des IAB (Ellguth/Kohout 2005) für die Privatwirtschaft nur in elf Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe (mit mehr als fünf Beschäftigten) einen Betriebsrat auf (Ellguth 2006).

strategie für die Mitgliederbindung zu. Erst seit wenigen Jahren experimentieren Gewerkschaften in beiden Ländern mit gezielten Organisierungskampagnen als Rekrutierungsstrategie. Auch das Aggregationsproblem der Gewerkschaften wurde lange Zeit von den Betriebsräten gelöst. Innerhalb der gewerkschaftlichen Gremien und der Tarifkommissionen bestimmten Betriebsräte die Tarifpolitik und die strategische Orientierung der Gewerkschaften. Die jüngsten Organisationsreformen der Gewerkschaften in beiden Ländern mit dem Ziel, sich auch für die Partizipation einfacher Mitglieder zu öffnen, stellen auch Versuche dar, ihr Aggregationsproblem zu lösen. Allerdings dominieren immer noch Betriebsräte die Interessenaggregation innerhalb der Gewerkschaften. Gemeinsam ist deutschen und österreichischen Gewerkschaften ebenfalls, dass sie zuallererst durch Betriebsräte im Arbeitsalltag der Beschäftigten präsent sind. Nur wenn Betriebsräte als „Gewerkschafter im Betrieb“ auftreten, sind Gewerkschaften nicht nur anonyme Großorganisationen, sondern im Alltag der Beschäftigten präsent. Erst in jüngster Zeit versuchen sowohl deutsche als auch österreichische Gewerkschaften mit Hilfe gezielter Kampagnen nach dem Vorbild angelsächsischer Gewerkschaften alternative Wege im Arbeitsalltag der Beschäftigten zu erschließen. Allerdings haben diese Strategien bis heute eher Versuchscharakter und sind noch nicht fest im Repertoire der Gewerkschaften verankert.

Unterschiede zwischen beiden Ländern gibt es vor allem im Bereich der Interessendurchsetzung. Kollektivverträge stellen sowohl für deutsche als auch für österreichische Gewerkschaften die zentrale Strategie der Interessendurchsetzung dar. Aufgrund der zwar erodierenden, im deutsch-österreichischen Vergleich aber immer noch bemerkenswerten Einbindung in sozialpartnerschaftliche Strukturen spielen politische Strategien für die Interessendurchsetzung österreichischer Gewerkschaften eine größere Rolle als für ihre deutschen Schwesterorganisationen. Hingegen sind deutsche Gewerkschaften stärker auf die glaubhafte Androhung von Arbeitskampfmaßnahmen zur Durchsetzung ihrer Interessen angewiesen.

Im Hinblick auf unsere Beschäftigtengruppen ist vor allem die Dysfunktionalität der Betriebsratsstrategie zu berücksichtigen. Für Solo-Selbstständige und freie Dienstnehmer/innen sind Betriebsräte gar nicht zuständig, so dass sich aus Gewerkschaftsperspektive bei diesen Beschäftigtengruppen sowohl das Rekrutierungsproblem als auch das Aggregationsproblem in besonderem Maße stellt. Ob die bisherigen Versuche, diese Probleme durch partizipations-, dienstleistungs- und kampagnenstrategische Experimente zu kompensieren, ausreichend sind, ist eine der empirischen Fragen, die wir in unseren Fallstudien zu beantworten suchen. Für atypisch Beschäftigte allgemein gilt, dass ihre Betriebsbindung häufig gering ist, weil sie in vielen Betrieben als „Flexibilitätspuffer“ eingesetzt werden. Eine langfristige Beziehung zum Betrieb und zur Stammebelegschaft zu entwickeln, ist unter diesen Bedingungen nur sehr schwer möglich. Folgerichtig

stellt das Wachstum atypischer Beschäftigung gerade die deutschen und österreichischen Gewerkschaften vor große Probleme, weil atypische Beschäftigung die Funktionalität der Betriebsratsstrategie zumindest in Frage stellt.

2.2 Atypisch Beschäftigte und Gewerkschaften

Einschlägige Analysen der allgemeinen Einflussfaktoren, die einer Gewerkschaftsmitgliedschaft – auf Makroebene zumeist als gewerkschaftlicher Organisationsgrad operationalisiert – zugrunde liegen, haben keineswegs eindeutige Ergebnisse hervorgebracht (Ebbinghaus/Visser 1999; Brandl/Traxler 2006). Die meisten Arbeiten resultieren in einer Liste mehr oder weniger plausibler Einflussfaktoren (Schnabel 2003). Offensichtlich beeinflussen zu viele Faktoren die subjektive Entscheidung, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden bzw. zu bleiben: Individuelle Erwerbsorientierungen, länder-, branchen- und betriebspezifische ökonomische Faktoren, institutioneller und politischer Kontext. Darüber hinaus nehmen die Gewerkschaften als Akteure durch ihr Verhalten selbst Einfluss auf individuelle Beitrittsbereitschaften und Bindungen: verschiedene Gewerkschaften werden durch unterschiedliche Organisationsstrukturen charakterisiert und verfolgen unterschiedliche Strategien (Streeck 1981 und 1993a). Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Faktoren sind jedoch derart komplex und unübersichtlich, dass es kaum möglich oder zweckmäßig erscheint, Erklärungsfaktoren für den individuellen Beitritt zu isolieren.

Um der Komplexität des Transformationsprozesses individuellen Entscheidungsverhaltens in Bezug auf eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft gerecht zu werden, erscheint es uns daher angebracht zu sein, auf das „soziologische Konzept“ des Mechanismus zurückzugreifen (Mayntz 2003; Hedström/Swedberg 1998). Mechanismen werden in der Soziologie als Konzepte verwendet, um „recurrent processes linking specified initial conditions and a specific outcome“ abzubilden, die sich einer Kausalanalyse entziehen (Mayntz 2003, S. 4). Insofern liegt jedem Mechanismus eine Transformation von spezifischen Ausgangsbedingungen in Handlungsresultate zugrunde. Auf unser Anliegen übertragen setzt eine erfolgreiche gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten eine Transformation der subjektiven Verarbeitung ihrer Stellung im Produktionsprozess in die Bereitschaft voraus, sich kollektiv (gewerkschaftlich, betriebsrätlich) zu organisieren. Die alltägliche Arbeitserfahrung ist letztendlich das soziologische „Rohmaterial“ eines jeden gewerkschaftlichen Organisationsversuchs. Dass die spezifische Stellung im Produktionsprozess Auswirkungen auf die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisierung hat, ist wohl unbestritten. Der Erfolg der Klassenorganisierung der deutschen Gewerkschaften in den industriellen Großbetrieben ist mit Sicherheit auch auf die spezifische Arbeits- und

Gemeinschaftserfahrung zurückzuführen, die Beschäftigte in diesen Betrieben machen.

Die von Mayntz angesprochenen Ausgangsbedingungen sind die je spezifisch, institutionell und strukturell eingebetteten Strategien deutscher und österreichischer Gewerkschaften. Im Sinne Streecks (1981) wollen wir im Folgenden die im vorigen Abschnitt analysierten Gewerkschaftsstrategien in ihrer „Funktion als Mechanismus der Motivselektion“ analysieren. In anderen Worten: Welche Bindungsmotive können die von deutschen und österreichischen Gewerkschaften verfolgten Strategien mobilisieren?

2.2.1 *Organisationsbereitschaft*

In den Ausführungen dieses Kapitels werden die institutionellen, strukturellen und verhaltensbezogenen Organisationsbedingungen sowie die Wahrnehmungen und Einstellungen der atypisch beschäftigten Arbeitnehmer/innen zu ihrer Beschäftigungssituation und zu einer etwaigen kollektiven Interessenvertretung als zentrale Bestimmungsfaktoren für einen Erfolg/Misserfolg gewerkschaftlichen Handelns konzeptualisiert. Es wird der Fragestellung nachgegangen, unter welchen Bedingungen Solo-Selbstständige, Leiharbeiter/innen und befristet Beschäftigte bereit bzw. nicht bereit sind, sich in den genannten Formen gewerkschaftlich zu organisieren und gegebenenfalls (etwa als Funktionärin) auch zu engagieren. Von den gewählten Beschäftigtengruppen wird angenommen, dass sie als Vertreter/innen der wachsenden Gruppe von flexibel und tendenziell prekär Arbeitenden (Dörre et al. 2004, S. 379) spezifische strukturelle (siehe Kapitel 2.2) und psychologische Charakteristika aufweisen, welche deren Organisationsbereitschaft maßgeblich beeinflussen. Die individuellen Faktoren, namentlich die gewerkschaftlich relevanten Selbstwahrnehmungen, Motive und Interessen der Beschäftigten, bilden sich allerdings nicht autonom heraus, sondern werden durch die soziokulturellen und institutionellen Rahmenbedingungen auf Makro- (Ländervergleich), Meso- (Sektoren) und Mikroebene (Unternehmen) vielfach mitbestimmt. In Bezug auf die letztgenannten Einflussgrößen stützen wir uns auf in der einschlägigen Literatur diskutierte Erklärungsansätze (Schnabel 2003, S. 20) und nehmen einerseits sozio-strukturelle (Beschäftigtenstruktur, branchenbezogene Rahmenbedingungen) und institutionelle Faktoren (arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen, Kammersystem) in den Blick, weil deren Variationen im Länder- und Branchenvergleich Unterschiede in der Organisationsbereitschaft erklären können. Andererseits beziehen wir uns auf betriebsbezogene Charakteristika (Arbeitsorganisation, Betriebsrat), denen eine unternehmensspezifische Erklärungskraft für den Erfolg/Misserfolg gewerkschaftlicher Strategien zugeschrieben wird. Schließlich rekurrieren wir auf das Ver-

halten der Gewerkschaften und deren Einfluss auf eine etwaige Organisationsbereitschaft der von uns gewählten Beschäftigtengruppen.

Auf der Ebene des Individuums interessieren vor allem die genannten latenten Faktoren, Identitäten, Motive und Interessen, von denen jeweils ein Einfluss auf die gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft angenommen wird. Eine Heuristik, die zeitlich vor der empirischen Erhebung entwickelt wurde, dient dazu, eine theoretische Verortung der möglichen Ausprägungen dieser Kategorien vorzunehmen und einen Rahmen für die Analyse des empirischen Materials bereit zu stellen. In diesem Zusammenhang nehmen wir Anleihe bei Vertreter/inne/n des „rational-choice-Ansatzes“ (Olson 1971; Coleman 1994) und dem Konzept der instrumentellen Mitgliedschaft sowie bei den Verhaltenstheorien von Weber (1980) und Etzioni (1975). Weber und Etzioni liefern vor allem die konzeptionellen Grundlagen für eine theoretische Erklärung der Organisationsbereitschaft durch kollektivistische Bestimmungsfaktoren, wie Traditionen, Werte, Emotionen und Entfremdung.

Eng verbunden mit dem strukturellen Wandel der Arbeitsgesellschaft und den arbeitsorganisatorisch und managementstrategisch bedingten neuen Anforderungen an die Beschäftigten geraten auch arbeits- und alltagsbezogene Normen unter Druck. Dominante Orientierungsmuster, wie der Normalarbeitstag, die „normale“ Erwerbs- und Berufsbiografie, Schicht- und Klassenzugehörigkeiten etc. werden zunehmend als ambivalent und in Bezug auf die realen Bedingungen als widersprüchlich empfunden. Während Betrieb und Arbeitsplatz als stabiler Ort der Konflikt- und Identitätsbildung an Bedeutung verlieren (Beck 2003) und für eine wachsende Gruppe von (atypisch beschäftigten) Arbeitnehmer/inne/n flexible, individualisierte Beschäftigungsverhältnisse zur Normalität werden, bleiben kulturell mächtige Orientierungen der Vergangenheit allerdings meist dominant, obwohl sich die sozialen Realitäten bereits verändert haben. Dies schafft Unsicherheiten und Ängste, die allerdings immer weniger durch außerberufliche Verhältnisse abgefedert werden können, weil sich auch etwa familien- oder geschlechtsbezogene Traditionen und Normen zunehmend auflösen.

Als analytischer Rahmen für die Verortung der individuellen und kollektiven Interessen und Beitrittsmotive bietet sich in Anlehnung an Etzioni (1975) und Weber (1980) eine idealtypische Dreiteilung von gewerkschaftsrelevanten Motiven in zweckrationale Kalkulation, normatives Engagement und entfremdete Mitgliedschaft an. Während dem ersten Typus (zweckrationale Kalkulation) eine individualistische Orientierung zugrunde liegt, basieren normatives Engagement und entfremdete Mitgliedschaft auf kollektivistischen Orientierungen. Die Gewerkschaften reagieren auf diese Orientierungen bzw. Gefolgschaftsbeziehungen (Etzioni 1975) mit unterschiedlichen Angeboten bzw. Kontrollversuchen. Während auf zweckrationale Kalkulation mit selektiven Leistungs- und Partizipationsanreizen reagiert wird, beantworten die Gewerkschaften nor-

matives Engagement mit normativer Macht, also Ideologien, emotionalisierenden Inhalten und charismatischer Führung, mit denen/der sich die Mitglieder kurzfristig oder dauerhaft identifizieren können. Bei der Zwangsmacht (Etzioni 1975) kommt die Gewerkschaftsmitgliedschaft durch Gruppendruck von Kolleg/inn/en und dem Betriebsrat im Unternehmen zustande. Sie bewirkt eine entfremdete Mitgliedschaft zur Gewerkschaft, weil sie nicht freiwillig erfolgt.

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. Er oder sie strebt durch den Einsatz spezifischer Bedingungen oder Mittel einen konkreten Erfolg/Zweck an (Weber 1980, S. 12). Der erzielbare Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft geht allerdings über den rein ökonomischen Vorteil hinaus und umfasst je nach Bindungsintensität und Dauer der Zugehörigkeit auch immaterielle Aspekte (Keller 1988, S. 397f.) wie etwa politische (Macht, Einfluss) und sozialen Nutzen (Status, Prestige) für den Einzelnen. Gewerkschaften werden hier aus einer funktionalistischen Perspektive als eine Form von individuellem Sozialkapital aufgefasst, als „... social-structural resources (that) facilitate certain actions of individuals who are within the structure“ und „... as resources that can be used by the actors to realize their interests“ (Coleman 1994).

Nutzenmaximierendes 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 dem/der einzelnen Arbeitnehmer/in offeriert, um sie/ihn 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, 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 als Anreizsteigerung und als Anpassungsstrategie der Gewerkschaften an eine von ihnen vermutete Ausbreitung von „individualistischeren, in stärkerem Maße selbstorientierten Interessendefinitionen und Motivlagen“ vor allem der atypisch Beschäftigten ist bereits kritisch diskutiert worden (Streeck 1981, S. 413; siehe Kapitel 2.1.2). Gleichzeitig ermöglicht die Öffnung der Gewerkschaften für einfache Mitglieder und Nicht-Mitglieder (Partizipationsmodell) neben der Mobili-

sierung normativer Orientierungen (siehe unten) auch eine zweckrationale Verhaltenssteuerung, wenn Partizipation und Engagement mit sozialem Prestige belohnt werden.

Normatives Engagement

Unter normativem Engagement subsumieren wir die drei Weber'schen Handlungsmotive (1980, S. 12), nämlich wertrational, traditional und affektiv (vor allem emotional). Einerseits zeigen (potenzielle) Gewerkschaftsmitglieder wertrationales Engagement, das als „durch bewussten Glauben an den ... unbedingten Eigenwert eines bestimmten sich Verhaltens rein als solchen und unabhängig vom Erfolg“ definiert wird. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft bildet dementsprechend einen „Wert an sich“ (Offe/Wiesenthal 1980), der dem Handeln (Beitritt, Mitgliedschaft) ohne Rücksicht auf etwaige Folgen zugrunde gelegt wird. Diese reine Form des wertrationalen Handelns ist äußerst selten. Viel häufiger handeln Individuen traditional, also aufgrund eingelebter Gewohnheit (Weber 1980, S. 12). In beiden Fällen werden verhaltenssteuernde Orientierungsmuster durch primäre (Familie) und/oder sekundäre Sozialisation (Bildungs-, Berufsumfeld, Freunde/Freundinnen, 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. Affektuelles Engagement ist in Anlehnung an Max Weber (1980, S. 12) als emotionales Handeln aufgrund aktueller Affekte und Gefühlslagen zu sehen. So beinhalten etwa charismatische Bindungen die Möglichkeit einer Transformation der Gewerkschaftsorientierungen von Beschäftigten. Bei Weber ist das Charisma die „große revolutionäre Macht“, die dem allgegenwärtigen Trend zur Rationalisierung in der Moderne entgegensteht. Eine charismatische Bindung enthält das Potenzial zur „Wandlung der zentralen Gesinnungs- und Tatenrichtung“, zur „Umformung von innen“ (Weber 1980, S. 140ff.; Etzioni 1975). Fundament einer charismatischen Bindung ist eine persönliche soziale Beziehung zwischen Beschäftigten und Organisation. Eine charismatische Bindung beruht auf dem Glauben an „die Vorbildlichkeit einer Person und der durch sie offenbarten oder geschaffenen Ordnungen“ (Weber 1980, S. 124), sie setzt „persönliches Vertrauen“ voraus (Weber 1980, S. 822). Sie kann allerdings nur entstehen, wenn ein Gewerkschaftsrepräsentant oder eine charismatische Person der Organisation ein „Gesicht verleiht“ und die Beziehung der Beschäftigten zur Gewerkschaft als bürokratischer Organisation personalisiert.

In Bezug auf unsere Fragestellung nehmen wir an, dass Personen Mitglied einer Gewerkschaft werden, wenn sie durch konkrete Ereignisse, wie etwa eines Streiks, einer Kampagne, eines politischen Erfolges oder einer charismatischen

(eventuell populären) Person, mit denen sie sich identifizieren, emotional berührt werden. Aufgrund gefühlter Gemeinsamkeiten und 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 traditionale 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 sich zunehmend zurückhaltend in Bezug auf Rekrutierungsbemühungen 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 identifizieren können.

Auf affektuelles Engagement reagieren Gewerkschaften häufig mit Öffentlichkeitsarbeit, Medienstrategien, die Instrumentalisierung einer charismatischen, populären Figur (etwa ein Popstar) oder die Mobilisierung „institutioneller Entrepreneurs“ (siehe Kapitel 2.1.1), die darauf angelegt sind, möglichst breite Teile der Bevölkerung zu erreichen und für eine Mitgliedschaft aufgrund emotionaler Gefühlsregungen zu gewinnen. Die hier erzeugte, anlassbezogene Öffentlichkeit ist allerdings schnell wieder verschwunden (Negt 2004, S. 11) und reicht vermutlich nicht aus, um die Gewerkschaft und ihre gesellschaftliche Funktion dauerhaft zu legitimieren.

Entfremdete Mitgliedschaft

Durch institutionelle Organisationshilfen, wie das Betriebsverfassungsgesetz, und den daraus möglicherweise entstehenden Gruppendruck durch Kolleg/inn/en und einem etwaigen Betriebsrat im Unternehmen kann die Gewerkschaftsmitgliedschaft auch die Form eines normativen Zwangs annehmen. Traditioneller Weise veranlasst der bereits hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad im Betrieb sowie der Druck durch gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte/Betriebsrätinnen die Beschäftigten dazu der Gewerkschaft beizutreten, um ihre Job- und Aufstiegsperspektiven und ihren Zugang zu innerbetrieblichen sozialen Netz-

werken nicht zu gefährden. Sie reagieren auf diese Zwangsmacht entfremdet. Die Zunahme „betriebsratsfreier Zonen“, abnehmende gewerkschaftliche Organisationsgrade und die Tatsache, dass die im Zentrum der Untersuchung stehenden Gruppen, Solo-Selbstständige und Leiharbeiter/innen, nicht dauerhaft oder gar nicht in einen betrieblichen Kontext eingebunden sind, reduzieren zwar die Bedeutung dieser Ausprägung der entfremdeten Mitgliedschaft. Die Beitrittsmotivation durch normativen Zwang dürfte allerdings nach wie vor in so genannten Tendenzbetrieben in Deutschland bzw. gewerkschaftlich getragenen Einrichtungen (z.B. Bildungsträger) in beiden Ländern relevant sein. Mitarbeiter/inne/n wird in diesen Fällen ein Bekenntnis zu den Zielen des Trägers durch die Mitgliedschaft als Einstellungsvoraussetzung oder zumindest -begünstigung abverlangt. Der normative bzw. „sanfte“ Zwang erhöht zwar den gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb, die betroffenen Mitglieder dürften allerdings nur begrenzt, d.h. bei gleichzeitigem Vorliegen anderer Beitrittsmotivationen (siehe oben), für kollektive Anliegen mobilisierbar sein.

Die Ausführungen im folgenden empirischen Teil richten sich – mit Ausnahme des Kapitels 3 – in etwa nach der Gliederungsstruktur des Abschnitts *Theoretische Perspektiven*. Nach einem allgemeinen Überblick und einer detaillierten Beschreibung der gewählten Wirtschaftsbereiche und Beschäftigtengruppen im Ländervergleich werden die Problemwahrnehmungen und die einschlägigen gewerkschaftlichen Strategien vorgestellt und schließlich in den Betriebsfallstudien auf ihre Wirksamkeit hin untersucht. In der Beschreibung der Fallstudien wird auf die konkreten betrieblichen Organisationsbedingungen und die Beschäftigtenperspektiven rekurriert, um diese in den jeweiligen Schlussfolgerungen mit den gewerkschaftlichen Strategien in Beziehung zu setzen. In einem Kapitel *Gesamtinterpretation* und *Schlussfolgerungen* werden die Erkenntnisse zusammengeführt und einer Gesamtanalyse unterzogen.

3. Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Solo-Selbstständige unter besonderer Berücksichtigung des Mediensektors

Sabine Blaschke, Veronika Mirschel

In Österreich wie in Deutschland nahm konkrete gewerkschaftliche Interessenvertretung für Solo-Selbstständige ihren Ausgang im Medienbereich. Das folgende Kapitel widmet sich daher der Entstehung und Entwicklung der Gewerkschaftsarbeit für Solo-Selbstständige mit Schwerpunkt auf dem Mediensektor. Die Genese der gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Solo-Selbstständige in den Branchen der Fallstudien wird in den jeweiligen Branchenkapiteln behandelt.

3.1 Österreich

ÖGB und Solo-Selbstständigkeit

Als im Laufe der 1980er Jahre Solo-Selbstständigkeit zu einem immer relevanteren Phänomen wird, sehen sich der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften zur Auseinandersetzung mit dieser Problematik gezwungen. Prinzipiell steht der ÖGB den neuen und wachsenden Formen der Solo-Selbstständigkeit, insbesondere der abhängigen Selbstständigkeit (formale Selbstständigkeit in wirtschaftlicher Abhängigkeit), ablehnend gegenüber, da dadurch das Arbeitsrecht umgangen und das System sozialer Sicherung ausgehöhlt wird. Außerdem besteht die Befürchtung, dass Solo-Selbstständigkeit zunehmend reguläre Beschäftigungsverhältnisse ersetzen könnte. Hier existiert eine Parallele zur Einstellung des ÖGB zur Leiharbeit und zur Teilzeitarbeit. Als diese Beschäftigungsformen entstehen bzw. häufiger werden, nimmt der ÖGB ebenfalls eine ablehnende Haltung zu ihrer Verbreitung ein, weil er in diesen Arbeitsformen eine Konkurrenz zu regulärer Vollzeitarbeit sieht. Die Politik des ÖGB in Bezug auf Arbeitsverhältnisse, die als Bedrohung für reguläre Beschäftigung wahrgenommen werden, ist vor allem zu Beginn mehr geprägt von dem Bemühen der Eingrenzung dieser Arbeitsverhältnisse und weniger von der Vertretung der Interessen der in solchen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten.

Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung des ÖGB mit der zunehmenden Solo-Selbstständigkeit stehen die abhängig Selbstständigen. Der ÖGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben Schwierigkeiten mit der Definition und der Einordnung dieser Gruppe. Es kommt zu einem längeren Diskussionsprozess, in dessen Verlauf die Frage, ob die abhängig Selbstständigen überhaupt eine

Klientel der Gewerkschaft sind, oder ob sie nicht als Selbstständige der Wirtschaftskammer interessenpolitisch näher stehen würden, einen zentralen Punkt bildet. In der Haltung zur Organisation dieser Personengruppe und im Grad der wahrgenommenen Notwendigkeit dazu gibt es Unterschiede zwischen den Gewerkschaften, die teilweise damit zusammenhängen, ob abhängige Selbstständigkeit in der jeweiligen Domäne ein relevantes Phänomen darstellt. In den Gewerkschaften, in deren Bereich abhängige Selbstständigkeit häufiger auftritt, ist meist das Bewusstsein, dass die Gewerkschaft diese Gruppen auch organisieren und vertreten muss, früher ausgeprägt.

Gegen die Organisation abhängiger Selbstständigkeit wird anfangs nicht nur eingewandt, dass es sich bei dieser Gruppe eigentlich um „Selbstständige“ handle und sie deshalb nicht zur Gewerkschaft gehören. Es gibt auch die Haltung, dass abhängige Selbstständigkeit eine Konkurrenz zur regulären Beschäftigung darstellt, weshalb abhängig Selbstständige nicht zu den von der Gewerkschaft vertretenen regulär Beschäftigten gehören. Gestützt wird die ablehnende Haltung in Bezug auf die Organisation dieser Gruppe auch durch die Einstellung eines Teils der abhängig Selbstständigen, die freiwillig selbstständig sind, gar nicht angestellt sein wollen und sich auch nicht als Klientel der Gewerkschaft sehen. Im Laufe der Zeit wird jedoch zum einen deutlich, dass ein beträchtlicher Teil der abhängig Selbstständigen unter arbeitnehmerähnlichen Bedingungen arbeitet, diese Beschäftigungsform nicht frei gewählt hat, eine reguläre Beschäftigung vorgezogen hätte und häufig von den Arbeitsbedingungen her eines Schutzes bedarf. Damit wird in der Gewerkschaft die Position unterstützt, dass diese Gruppe von der Gewerkschaft zu organisieren und vertreten sei. Zum anderen verändert sich auch die Einstellung bei einem Teil der freiwillig abhängig Selbstständigen, sie erkennen mit der Zeit, dass sie ihre Freiheit überschätzt haben und dass eine gewisse Absicherung erstrebenswert sein kann.

Bis Anfang der 1990er Jahre ist die Mitgliedschaft von Solo-Selbstständigen in den Statuten des ÖGB nicht vorgesehen. Laut §1 umfasst der ÖGB „alle unselbstständig Erwerbstätigen (Arbeiter, Angestellte, öffentlich Bedienstete einschließlich der in einem Lehr- oder ähnlichen Verhältnis stehenden Personen“ (ÖGB 1983). Nur in der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe sind Selbstständige, die freiberuflichen Journalist/inn/en, laut Geschäftsordnung implizit Teil der gewerkschaftlichen Domäne (KMSfB 1975 – siehe unten). Selbstständige werden zwar vor 1991 in den Statuten des ÖGB nicht genannt, jedoch waren in der Wahrnehmung befragter Experten¹ Solo-Selbstständige nicht an sich von der Mitgliedschaft ausgeschlossen. Selbstständige, deren Situation mit der von unselbstständig Beschäftigten vergleichbar ist, konnten demnach auch vor 1991 Mitglied werden. Selbstständige mit Beschäftigten wurden

1 Interview A17, Interview A24.

so wie heute nicht aufgenommen, da es im Fall von Arbeitskonflikten zu einem Rechtsstreit zwischen Mitgliedern kommen könnte, der dann in die Gewerkschaft hineingetragen würde. Die Vertretung der Interessen von Arbeitgebern widerspricht zudem dem Zweck einer Gewerkschaft.

Auf die zunehmende Anzahl abhängig Selbstständiger reagiert der ÖGB im Jahr 1991 mit einer Novellierung seiner Statuten. Im §1 werden seitdem unter den vom ÖGB vertretenen Personengruppen „Angehörige sonstiger Berufsgruppen (wie zum Beispiel freischaffend oder freiberuflich Tätige), soweit sie von ihrer Tätigkeit her mit den unselbstständig Erwerbstätigen vergleichbar sind“ aufgezählt (ÖGB 1991, 2003). Mit dieser Formulierung wird deutlich, dass die gewerkschaftliche Orientierung nach wie vor von der Stammklientel dominiert ist und echte Solo-Selbstständige – im Gegensatz zur deutschen ver.di – als Mitglieder kaum in Betracht gezogen werden. Für die Mitgliedsgewerkschaften gilt für die Zeit vor 1991 dasselbe wie für den ÖGB, da dessen Statuten unmittelbar für alle seine Mitgliedsgewerkschaften Wirksamkeit entfalten. Wenn nun eine Mitgliedsgewerkschaft abhängig Selbstständige, oder gar generell Solo-Selbstständige explizit in ihre Domäne aufnimmt, dann kann dies als ein Hinweis dafür gesehen werden, dass diese Form der Selbstständigkeit ein relevantes Phänomen im Bereich der Gewerkschaft darstellt und/oder die Gewerkschaft sich mit der Problematik auseinandergesetzt hat.

1991 werden abhängig Selbstständige zwar explizit in die Domäne des ÖGB aufgenommen, aber da es sich um eine kleine Gruppe handelt, ist abhängige Selbstständigkeit für den ÖGB kein wichtiges Thema. Im Laufe der 1990er Jahre gibt es dann eine starke Zunahme abhängiger Selbstständigkeit und der ÖGB erkennt, dass eine intensivere Auseinandersetzung mit diesem Phänomen notwendig ist. Dazu tragen auch der Wandel der Beschäftigungsstruktur und der teilweise damit verbundene Rückgang der Mitgliederzahlen bei, denn dadurch wird klar, dass der ÖGB zur Eindämmung des Mitgliederverlusts verstärkt Beschäftigte außerhalb seiner Kernschichten organisieren muss.

Durch die vom ÖGB mitbetriebene Einführung der Pflichtversicherung für alle Formen von selbstständiger Erwerbstätigkeit oberhalb einer Geringfügigkeitsgrenze wird Ende der 1990er Jahre die soziale Absicherung der Betroffenen etwas verbessert und die Untergrabung der Finanzierung der Kranken- und Pensionsversicherungssysteme entschärft. Aber nach wie vor, auch bestätigt durch die Begleitforschung seines Beratungsprojekts Flexpower (siehe unten), sieht der ÖGB abhängige Selbstständigkeit als eine Beschäftigungsform, die soziale Risiken auf die Beschäftigten abwälzt, die aufgrund der Nichtgeltung von Arbeitnehmerschutzrechten häufig schlechtere Arbeitsbedingungen (Gehalt, fehlender Kündigungsschutz, kein Urlaubsanspruch, Arbeitszeit etc.) aufweist und die teilweise reguläre Beschäftigungsverhältnisse ersetzt. Zudem erweist sich in der Beratungspraxis immer wieder, dass ein beträchtlicher Teil der abhängig

Selbstständigen nach der Rechtslage eigentlich angestellt werden müsste (Umgehungsverträge). Deutlich geworden ist auch, dass ein hoher Anteil der abhängig Selbstständigen diese Beschäftigungsform nicht frei, sondern aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage gewählt hat.

Die Aufnahme der abhängig Selbstständigen in die Statuten des ÖGB ist eine deutliche programmatische Absichtserklärung. Die Problematik abhängiger Selbstständigkeit wird danach allmählich in Forderungen des ÖGB aufgenommen. So fordert er bereits bald die Einführung der Sozialversicherungspflicht für freie Dienstnehmer/innen und Neue Selbstständige² (freier Dienstvertrag und Neue Selbstständigkeit stellen die zwei wesentlichen Formen abhängiger Selbstständigkeit in Österreich dar). Die konkrete Betreuung Solo-Selbstständiger wird zwar prinzipiell als Angelegenheit der Fachgewerkschaften gesehen – vor allem da Probleme häufig branchenspezifisch sind –, dennoch setzt der ÖGB im Jahr 2001 eine Initiative: Er startet gemeinsam mit mehreren seiner Mitglieds-gewerkschaften (GPA, GdG, KMSfB, GBH, DJP, HTV, HGPD und GPF) und der Arbeiterkammer Wien das Beratungsprojekt „Flexpower“, das sich an Solo-Selbstständige generell (nicht nur abhängig Selbstständige) richtet. Im ersten Jahr gibt es eine Begleitforschung zum Projekt, die dem ÖGB wichtige Informationen über die Situation und Interessen Solo-Selbstständiger liefert. Das Beratungsangebot von Flexpower steht im Rahmen einer Erstberatung auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung, ein Gewerkschaftsbeitritt ermöglicht dem Mitglied die Inanspruchnahme weiterer Serviceleistungen. Ebenfalls unter dem Namen „Flexpower“ bietet der ÖGB freien Dienstnehmer/inne/n und neuen Selbstständigen, welche ÖGB-Mitglieder werden, die Möglichkeit einer vergünstigten Krankengeld- und Unfallversicherung an.

Mit 2001, dem Jahr des Beginns des „Flexpower“-Projekts, steigt die Präsenz der Problematik abhängiger Selbstständigkeit in Presseaussendungen und Forderungen des ÖGB deutlich an. Abhängige Selbstständigkeit ist auch in die aktuellen Forderungen des ÖGB integriert. So verlangt der ÖGB ein härteres Vorgehen gegen die häufig auftretende Scheinselbstständigkeit, bei der von der Rechtslage her eindeutig eine Anstellung erfolgen müsste (Umgehungsverträge). Langfristig fordert der ÖGB eine umfassende Neufassung des Arbeitnehmerbegriffs, „um jene, die nicht die Kriterien der traditionellen ArbeitnehmerInnen-eigenschaft erfüllen, bei denen aber doch die Elemente der unselbstständigen Tätigkeit überwiegen, auch ins Arbeitsrecht, in die Kollektivverträge usw. einzubinden.“ (ÖGB 2003b, S. 18)

Mittel- und kurzfristig – bis der Arbeitnehmerbegriff umfassend neu definiert ist – verlangt der ÖGB eine Verbesserung der Situation abhängig Selbstständigen

2 „Neue Selbstständige“ bezeichnet Selbstständige, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit keine Gewerbeberechtigung benötigen.

ger: Der Einbezug in die Arbeitslosenversicherung und die Möglichkeit des Krankengeldbezugs werden ebenso gefordert, wie die Möglichkeit, dass in Kollektivverträgen Mindesttarife für diese Beschäftigtengruppen ausgehandelt werden können. Schließlich verlangt der ÖGB den Einbezug der abhängig Selbstständigen in den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff:

„Generell sollen Personengruppen, die in wirtschaftlicher Abhängigkeit von einem Arbeitgeber beschäftigt sind – wie zum Beispiel freie DienstnehmerInnen – ... in die Betriebsverfassung einbezogen werden.“ (ÖGB 2003a, S. 14)

Wie letzterer Punkt (vor einer Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs) konkret aussehen soll, ist beim ÖGB noch in Diskussion, hier gibt es, wie zu gesetzlichen Regelungen für freie Dienstnehmer/innen im Allgemeinen, divergierende Meinungen innerhalb des ÖGB. Die eine Position befürwortet gesetzliche Regelungen für abhängig Selbstständige solange keine umfassende Neudefinition des Arbeitnehmerbegriffs möglich ist, die Gegenposition lehnt gesetzliche Regelungen ab, da dadurch abhängige Selbstständigkeit mit ihren negativen Begleiterscheinungen gestützt werde. Generell sind derzeit aufgrund der rechtskonservativen Regierungskoalition die Chancen des ÖGB, die entsprechenden Gesetzesänderungen zur Umsetzung seiner Forderungen herbeizuführen, als gering einzustufen.

Der ÖGB als Dachverband stellt Forderungen nach rechtlichen Regelungen der abhängigen Selbstständigkeit. Die Vertretung konkreter kollektiver Interessen wird so wie die Betreuung als Angelegenheit der Fachgewerkschaften gesehen, vor allem da thematische Forderungen, Einkommenshöhen etc. spezifisch für die jeweilige Branche sind.

Geschichte der Solo-Selbstständigkeit und der gewerkschaftlichen Selbstständigenarbeit im Mediensektor

Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) ist die erste Gewerkschaft, in der Solo-Selbstständigkeit in Form der abhängigen Selbstständigkeit zu einem relevanten Phänomen wird. Im Journalismus, der sich bis 2001 zur Gänze im Zuständigkeitsbereich der KMSfB befindet, hat die so genannte freie Mitarbeit im Printmedienbereich eine jahrzehntelange Tradition und im Bereich des Österreichischen Rundfunks (ORF – Öffentlich-Rechtliches Radio und Fernsehen) zumindest seit den 1970er Jahren (Hofer 2000, S. 115). Die freien Mitarbeiter/innen im Journalismus sind von Anfang an auch Mitglieder der Gewerkschaft und werden von ihr vertreten. Der Geltungsbereich der KMSfB³ bezieht sich auf alle Journalist/inn/en unabhängig vom Status (KMSfB 1975).

3 Bis 1999 heißt sie „Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe“.

Die freie Mitarbeit ist rechtlich eine selbstständige Tätigkeit und von der Konzeption her ursprünglich entweder ein Nebenverdienst oder eine Probezeit, die bei Bewährung in eine Anstellung mündet. Von Anfang an wird die freie Mitarbeit jedoch nicht nur in diesem Sinne eingesetzt, freie Mitarbeiter/innen werden auch zu Tätigkeiten herangezogen, die eigentlich Tätigkeiten von Angestellten darstellen. Mit den Jahren werden die Kategorie freie Mitarbeit und ihr Missbrauch immer mehr ausgedehnt. Im Bereich des Print-Journalismus wird geschätzt, dass es sich bei drei Viertel der freien Mitarbeiter/innen um Umgehungsverträge handelt, d.h. die Betroffenen wären nach der rechtlichen Lage anzustellen.

Zur Zunahme der freien Mitarbeit und ihres widerrechtlichen Einsatzes kommt es im Printmedienbereich durch das Zusammentreffen zweier Faktoren: 1. die Ökonomisierung der Zeitungsbranche: stärker als zuvor wird seit den 1980er Jahren die Produktion einer Zeitung als ein Unternehmen betrachtet, das Gewinn abzuwerfen hat; 2. die schlechte Arbeitsmarktlage: es gibt einen sehr starken Arbeitskräfteüberhang auf einem relativ kleinen Markt. Ähnlich wie in den Printmedien führen im ORF Bestrebungen nach Kosteneindämmung kombiniert mit einem Überangebot an Arbeitskräften zu dem starken Anwachsen der freien Mitarbeit (Hofer 2000, S. 116). Aufgrund der schlechten Arbeitsmarktlage können sich die Unternehmen die durch Ökonomisierung motivierten Gesetzesbrüche leisten, Betroffene wagen es nicht, ihre Rechte einzuklagen. Durch die Konstellation von Ökonomisierungsdruck und Arbeitskräfteüberhang hat es die Gewerkschaft schwer, Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite durchzusetzen. Für die Gewerkschaften des Medienbereichs war und ist das Thema der freien Mitarbeit von hoher Relevanz, so setzt sich aktuell die Sektion Journalisten ca. zur Hälfte aus freien Mitarbeiter/inne/n zusammen.

Ab den 1980er Jahren kommt es nicht nur im Journalismus, sondern auch in anderen Bereichen der Domäne der KMSfB zu einem starken Anstieg der dort zuvor nicht relevanten abhängigen Selbstständigkeit. Möglich wird die Durchsetzung der unattraktiven Arbeitsbedingungen (Selbstständigkeit statt Anstellung, geringe Honorare) so wie im Journalismus durch eine starke Konkurrenz zwischen den Erwerbstätigen um die Arbeitsmöglichkeiten, welche mit einer ausgeprägten Kostensenkungsstrategie auf Seiten von Arbeitgebern/Auftraggebern zusammentrifft. Neben der abhängigen Selbstständigkeit entstehen und wachsen in den 1980er und 1990er Jahren auch Bereiche „echten“ selbstständigen Kunstschaffens (z.B. bei den Musiker/inne/n), die es davor nicht oder nur in geringem Ausmaß gegeben hat. Generell gilt, dass in der Phase der Entstehung und Ausweitung der Solo-Selbstständigkeit in der Domäne der KMSfB viele Solo-Selbstständige gar nicht angestellt sein wollen, diese Gruppe vorwiegend jüngerer Personen assoziiert ihre Situation mit Freiheit und bewertet die Selbstständigkeit positiv.

In der Gewerkschaft KMSfB reagiert man anfangs mit Unverständnis auf die zunehmende Zahl von Solo-Selbstständigen, altgediente Funktionäre der Gewerkschaft können sich nicht vorstellen, dass diese Selbstständigen nicht angestellt sind, obwohl sie nach der rechtlichen Lage oder nach ihrem Verständnis angestellt sein müssten. Abhängige Selbstständigkeit ist abgesehen vom ORF und den Journalist/inn/en damals kein Thema. Dies ändert sich dann ab 1990. Nach einem Generationswechsel im Zentralsekretariat öffnet sich die Gewerkschaft immer mehr für Selbstständige (siehe unten). Dies auch deshalb, da Betroffene sich parallel zu ihrer Gewerkschaftstätigkeit außerhalb der Arbeitnehmervertretung organisieren (z.B. IG Kultur, Musikergilde) und über diese Strukturen die mit der Selbstständigkeit verbundenen Probleme zum Thema machen.

Im Laufe der 1990er Jahre nimmt sich nicht nur die KSMfB stärker der Solo-Selbstständigkeit an, sondern es verändert sich auch die Problemwahrnehmung der Betroffenen. Mit zunehmendem Alter steigt das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer sozialen Absicherung für den Krankheitsfall etc., und den von Umgehungsverträgen Betroffenen wird klar, dass sie von den Unternehmen übervorteilt wurden. Die Einführung der Sozialversicherungspflicht für alle Selbstständigen ab 1996/1998 führt durch die damit verbundenen Einkommenseinbußen zu einer Verschlechterung der finanziellen Situation bestimmter Gruppen von Selbstständigen, dies betrifft unter anderem einen großen Teil der abhängig Selbstständigen. Insgesamt kommt es mit dem Anstieg der Solo-Selbstständigkeit zu einem verstärkten Problemdruck, aber auch einem verstärkten Problembewusstsein auf Seiten der Betroffenen wie auf Seiten der Gewerkschaft.

Einbindung Solo-Selbstständige des Mediensektors in die gewerkschaftliche Organisation

Entgegen landläufigen Assoziationen zum Namen der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe sind freiberuflich Tätige in der Domäne laut Geschäftsordnung bis 1990 nicht enthalten.⁴ Die Öffnung der KMSfB gegenüber Selbstständigen führt dazu, dass 1990 die „freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Erziehung, Bildung und Sport“ in die Gruppe der von der KMSfB Vertretenen laut Geschäftsordnung aufgenommen werden

4 Der Begriff „freie Berufe“ im Namen der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) bezieht sich ursprünglich auf Angestellte in den freien Berufen (z.B. Dentist/inn/en). Später umfasst er (auch) freiberuflich Tätige in zahlenmäßig wenig bedeutsamen Berufen (z.B. freiberufliche Kontrollorgane, Dolmetscher/innen). Die „freien Berufe“ wurden und werden zwar im Namen der Gewerkschaft angeführt, jedoch im Geltungsbereich der Gewerkschaft laut Geschäftsordnung weder umfassend mit Berufsbezeichnungen noch (bis 1990) mit ihrem Status als Freiberufliche explizit genannt. Die freiberuflichen Journalist/inn/en hingegen sind schon länger (implizit) unter den potenziellen Mitgliedern angeführt (KMSfB 1975).

(KMSfB 1990). Dies geschieht kurz vor der expliziten Aufnahme abhängig Selbstständiger in die ÖGB-Statuten. In der KMSfB werden Solo-Selbstständige umfassender integriert als im ÖGB, der Zusatz der ÖGB-Statuten, dass die Tätigkeit der von der Gewerkschaft vertretenen Solo-Selbstständigen mit der Tätigkeit unselbstständig Erwerbstätiger vergleichbar sein muss, fehlt in der Geschäftsordnung der KMSfB.

Die Sektion Journalisten wechselt 2001 von der KMSfB zur Gewerkschaft Druck und Papier (DuP), die sich darauf in Gewerkschaft Journalismus, Papier (DJP) umbenennt. Im Zuge der durch den Beitritt der Sektion Journalisten notwendigen Änderung der Geschäftsordnung der DJP im Jahr 2003 werden Solo-Selbstständige explizit in die Domäne der DJP integriert. Neben den „Journalisten“, welche ohne Nennung eines Beschäftigungsstatus angeführt werden, werden auch „gewerberechtlich Selbstständige, sofern sie keine Mitarbeiter beschäftigen“ und in den Branchen der DJP tätig sind, in die Gruppe der von der DJP zu Organisierenden aufgenommen (DJP 2003).

Nach der Integration in die Geschäftsordnung ist die Einbeziehung in die innergewerkschaftliche Demokratie ein weiterer wichtiger Indikator für die organisatorische Einbindung Solo-Selbstständiger. Die KMSfB ist intern in Sektionen gegliedert, eine Sektion besteht aus mehreren Fachgruppen. Die Selbstständigen sind nicht insgesamt separat organisiert, sondern in die Fachgruppenstruktur integriert. Es gibt mehrere Fachgruppen, die überwiegend oder ausschließlich aus Selbstständigen bestehen, wobei dies im Namen nicht unbedingt zum Ausdruck kommt. Dazu zählen z.B. die „Fachgruppe freiberufliche SchauspielerInnen und SprecherInnen ...“, die „Fachgruppe Gesundheitsberufe“ und die „Fachgruppe Studio- und Konzertmusiker“. Selbstständige können aber auch in bereits länger bestehenden Fachgruppen integriert sein (z.B. Fachgruppe Komposition). Die Integration Solo-Selbstständiger erfolgt somit, wo notwendig, durch die Einrichtung adäquater Fachgruppen, welche (unregelmäßig) über die Sektion verteilt sind. Im Unterschied zu den anderen österreichischen Gewerkschaften ist die KMSfB nicht als Betriebsrätegewerkschaft organisiert.⁵ An den Wahlen zum Fachgruppenvorstand können sich alle ihr zugehörigen Gewerkschaftsmitglieder beteiligen, nicht nur, wie in den anderen Gewerkschaften faktisch und/oder formal, nur Betriebsräte/Betriebsrätinnen. Für die Wahl zum ordentlichen Mitglied eines Sektionsvorstands der KMSfB (welcher von den Fachgruppenvorständen gewählt wird) ist eine mindestens fünfjährige Mitgliedschaft Voraussetzung. In der DuP/DJP, die eine traditionelle Betriebsrätegewerkschaft ist, wird nach dem Beitritt der Sektion Journalisten die Geschäftsordnung dahingehend geändert, dass für die Sektion Journalisten andere Regeln gelten als für den Rest der DJP. Abseits der Journalisten gelten in der DJP die

5 Dies war bereits vor 1990 der Fall.

Regeln der DuP, während die Sektion Journalisten ihr Delegationsprozedere aus der KMSfB beibehält.

Neben der Partizipation in den Entscheidungsstrukturen werden Selbstständigen, die Mitglied werden, in KMSfB und DJP Rechtsberatung und Rechtsvertretung angeboten. Die häufigsten Leistungen sind Unterstützung beim Einmahnen ausständiger Honorare, Beratung bei der Vertragsgestaltung und zur Krankenversicherung. Die Gewerkschaft prüft auch, ob Umgehungsverträge vorliegen, und versucht mit Einverständnis der Betroffenen gegen Umgehungsverträge vorzugehen. Beide Gewerkschaften nehmen am Flexpower-Projekt des ÖGB teil, in dessen Rahmen wird den selbstständigen Mitgliedern auch eine vergünstigte Krankengeld- und Unfallversicherung angeboten.

Der Gesamtvertrag im Printmedienbereich und andere politische Strategien im Mediensektor

Im Printmedienbereich hat es für freie Mitarbeit schon lange Honorarrichtlinien gegeben, die allerdings wenig umfassend waren. Als im Journalismus der Anteil der freien Mitarbeiter/innen stetig zunimmt, entwickelt sich in der Gewerkschaft eine kontroverielle Diskussion zum Abschluss eines kollektiven Vertrags für freie Mitarbeiter/innen. Rechtlich ist es nicht möglich, einen „Kollektivvertrag“ für freie Dienstnehmer/innen (welchen die freien Mitarbeiter/innen zuzurechnen sind) abzuschließen. Als Substitut wird ein „Gesamtvertrag“ angestrebt, der im Unterschied zum Kollektivvertrag nicht gesetzt werden kann (d.h. er kann nicht allgemeinverbindlich erklärt werden). Innerhalb der Gewerkschaft gibt es zwei Positionen: Die eine wendet sich gegen einen solchen Gesamtvertrag, weil dadurch die Praxis der rechtswidrigen Beschäftigung freier Mitarbeiter/innen gestützt und quasi „legalisiert“ werde. Diese Position dominiert in der KMSfB abseits der Sektion Journalisten. Die andere Position, die sich innerhalb der Sektion Journalisten durchsetzt, zielt darauf ab mit dem Abschluss des Gesamtvertrags einen Mindestschutz für die Betroffenen zu erreichen. Vor dem Abschluss des Gesamtvertrags wird das Journalistengesetz 1999 dahingehend geändert, dass der Begriff der „ständige(n) freie(n) Mitarbeiter“ (§16) darin aufgenommen wird. Diese Gesetzesänderung wird (nicht unumstritten) als Voraussetzung für die Möglichkeit des Abschlusses des Gesamtvertrags angesehen, sie wird von den Arbeitgebern betrieben und von der Sektion Journalisten in der KMSfB unterstützt. Durchsetzbar ist der Gesamtvertrag für die freien Mitarbeiter/innen, weil die Unternehmensseite eine Verschlechterung des Kollektivvertrags für ältere Mitarbeiter/innen anstrebt. Im Gegenzug zur Erfüllung dieser Forderung stimmt sie dem Gesamtvertrag zu.⁶

6 Der Kollektivvertrag für die Journalist/inn/en sieht regelmäßige Gehaltserhöhung (Quinquennien) vor. Infolge des steigenden Kostendrucks in der Branche verlangen die Ar-

Der „Gesamtvertrag für ständig freie Mitarbeiter bei österreichischen Tageszeitungen“⁷ wird 1999 zwischen der KMSfB/Sektion Journalisten und dem Verband Österreichischer Zeitungen abgeschlossen. Der Gesamtvertrag ist der erste unternehmensübergreifende kollektive Vertrag für freie Dienstnehmer/innen. Er regelt Honorare, Aufwandsvergütungen, Urheberrechte sowie die Modalitäten der Beendigung einer längeren ständigen Zusammenarbeit und ermöglicht eine gewisse Vertretung der freien Mitarbeiter/innen durch den Betriebsrat. Beim zuletzt genannten Punkt berechtigt der Gesamtvertrag den Betriebsrat, sich über Ersuchen des ständig freien Mitarbeiters/der ständig freien Mitarbeiterin hinsichtlich der Einhaltung der Bestimmungen des Gesamtvertrags gegenüber ständig freien Mitarbeiter/inne/n bei der Verlagsleitung zu informieren und gegebenenfalls zu intervenieren.⁸ Der Gesamtvertrag ist eine Art Anhang zum Kollektivvertrag und Änderungen werden gemeinsam mit Änderungen des Kollektivvertrags verhandelt, da er selbst kein Kollektivvertrag ist, ist jedoch eine Ausdehnung der Verbindlichkeit auf Nicht-Mitglieder des Verbands Österreichischer Zeitungen (Satzung) nicht möglich.

Da in der Sektion Journalisten und in der restlichen KMSfB unterschiedliche Auffassungen zur Strategie in Bezug auf die freien Mitarbeiter/innen vertreten werden, erfolgen der Abschluss des Gesamtvertrags und die Unterstützung für die Änderung des Journalistengesetzes durch die Sektion Journalisten gegen den Widerstand der restlichen KMSfB. Dies führt dann dazu, dass die Sektion Journalisten kurz darauf (im Jahr 2001) gegen den Willen der KMSfB zur DJP wechselt.⁹

Weniger kontrovers als im Printmedienbereich verläuft die Interessenvertretung im Fall des ORF. Im ORF gibt es eine Betriebsvereinbarung zu den freien Mitarbeiter/inne/n, die in mehreren Etappen ausgebaut wird. Die „ständig“ freien Mitarbeiter/innen bekommen darin zuletzt Rechte eingeräumt, die denen

beitgeber in den 1990er Jahren die Reduktion der Quinquennien. Da zunehmend ältere Journalist/inn/en aufgrund ihrer hohen Gehälter gekündigt werden, stimmt die Gewerkschaft im Gegenzug zum Abschluss des Gesamtvertrags dieser Forderung der Arbeitgeberseite zu. Die Sektion Journalisten holt für diese Vorgangsweise das Einverständnis ihrer Mitglieder ein.

7 Gilt auch für Wochenzeitungen.

8 Gesamtvertrag für ständig freie Mitarbeiter bei österreichischen Tageszeitungen, §13.

9 Die Konflikte zwischen der Sektion Journalisten und ihrer Gewerkschaft KMSfB reichen schon länger zurück. Bereits 1970 gibt es Bestrebungen der Journalist/inn/en, die KMSfB zu verlassen. Im Laufe der Zeit verschärfen sich die Konflikte, der Hauptgrund wird von einer befragten Expertin im Auseinanderentwickeln der ökonomischen Rahmenbedingungen von Journalist/inn/en und den übrigen in der KMSfB organisierten Berufsgruppen gesehen. Diese Auseinanderentwicklung habe zu einem wachsenden Unverständnis der KMSfB-Führung gegenüber den Anliegen der Journalist/inn/en geführt (Interview A27).

eines Angestelltenverhältnisses nahe kommen (Hofer 2000, S. 115ff.; Stoisser 2004). Die KMSfB ist über die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte/Betriebsrätinnen in den Abschluss der Betriebsvereinbarung involviert. Nicht nur die KMSfB, auch die Vertreter/innen der freien Mitarbeiter/innen im Betriebsrat (die freien Mitarbeiter/innen sind zu den Betriebsratswahlen wahlberechtigt) lehnen einen Kollektivvertrag für die freien Mitarbeiter/innen ab (Stoisser 2004). Die Fachgruppe „Freie im ORF“ in der KMSfB sowie die freien Mitarbeiter/innen in Betriebsratsfunktionen setzen sich für eine Anstellung der freien Mitarbeiter/innen ein und können erreichen, dass der ORF 2004 die Mehrheit der ständig freien Mitarbeiter/innen anstellt. Der ORF stimmt dieser Lösung auch deshalb zu, um eine Flut von gerichtlichen Klagen zu vermeiden. Denn der Gesetzespassus zum Begriff des freien Mitarbeiters im ORF-Gesetz (zuletzt novelliert im Jahr 2001), auf dem die Betriebsvereinbarung basiert, wird als rechtlich bedenklich und womöglich verfassungswidrig eingeschätzt.

Im Bereich der Solo-Selbstständigkeit in den Printmedien verfolgt die nun zuständige Gewerkschaft DJP aktuell mehrere Strategien. Zum einen wird eine Verbesserung und Ausweitung des Gesamtvertrags angestrebt, die auch schon zu einem Erfolg geführt hat: für die Monatszeitschriften können 2005 verbindliche Honorarrichtlinien vereinbart werden. Eine weitere Strategie setzt auf die Verbesserung der Situation von abhängig Selbstständigen auf Betriebsebene durch Betriebsvereinbarungen. In mehreren Verlagen ist der Betriebsrat, entweder durch Betriebsvereinbarung oder durch stillschweigendes Tolerieren durch die Unternehmensleitung auch für die abhängig Selbstständigen zuständig (inkl. aktives Wahlrecht der freien Mitarbeiter/innen). Auch bei diversen Besprechungen und Treffen wird das Thema der abhängigen Selbstständigkeit von den Gewerkschafter/innen der DJP immer wieder eingebracht. Eine andere gewerkschaftliche Strategie, die bei abhängiger Selbstständigkeit im Printmedienbereich angewandt wird, ist der rechtliche Kampf gegen Umgehungsverträge. Schließlich werden Verbesserungen auf gesetzlicher Ebene gefordert.

Die Situation in der Domäne der KMSfB ist insofern eine spezifische, als es hier neben den abhängig Selbstständigen eine von der Größe her relevante Gruppe von Solo-Selbstständigen gibt, die mehrere Auftraggeber/innen haben und von daher eher klassische Selbstständige als abhängige Selbstständige sind. Die Hauptprobleme dieser Personengruppe sind die niedrigen Honorare (verstärkt durch den Abzug der Sozialversicherung) und die fehlende soziale Absicherung in Perioden der Auftragslosigkeit oder Krankheit. Diese Punkte betreffen auch die abhängig Selbstständigen, die prinzipielle Problematik der typischen abhängigen Selbstständigkeit wird von der KMSfB jedoch darin gesehen, dass es sich überwiegend um Umgehungsverträge handelt.

In Bezug auf die abhängige Selbstständigkeit verfolgt die KMSfB das Ziel ihrer Minimierung über die Abschaffung des freien Dienstvertrags, der eine

wichtige Form der abhängigen Selbstständigkeit darstellt.¹⁰ Dementsprechend ist die KMSfB gegen rechtliche und sozialversicherungstechnische Regelungen für freie Dienstnehmer/innen (z.B. Ausdehnung des Betriebsratsmandats auf diese Gruppe). Die Bekämpfung von Umgehungsverträgen stellt eine weitere Strategie der KMSfB dar. Für die „echten“ Selbstständigen unter ihren Mitgliedern strebt die KMSfB Gleichstellung im Sozialversicherungs- und Steuerrecht und Mindesthonorare an. So verfolgt die KMSfB zur besseren Absicherung der selbstständigen Kunstschaftenden das Ziel einer Künstlersozialversicherung, die auch Arbeitslosigkeit inkludiert. Zur Sensibilisierung und Transportierung ihrer Positionen betreibt die KMSfB eine rege Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Selbstständigkeit. In der Mitgliederzeitung gibt es im Jahr 1999 eine große Serie zu den „Freien“, auch in den Folgejahren werden immer wieder Artikel zum Thema veröffentlicht und Veranstaltungen durchgeführt.

3.2 Deutschland

Geschichte der gewerkschaftlichen Selbstständigenarbeit in Deutschland – am Beispiel der Medien- und Kulturschaffenden

Zahlreiche Vorläuferorganisation der heute bei der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – und damit unter dem Dach des DGB – angesiedelten Berufsgruppen aus dem Kultur- und Medienbereich reichen als reine Selbstständigen-Verbände in das 19. Jahrhundert zurück. Alle diese Organisationen wurden 1933 von der nationalsozialistischen Diktatur zerschlagen.

Nach dem Ende des Faschismus sehen auch zahlreiche Organisationen, die Selbstständige vertreten, ihre Heimat wie selbstverständlich unter dem Dach der Einheitsgewerkschaft. So entstand 1946 der Schutzverband Bildender Künstler (SBK), der als Teil der „Gewerkschaft der geistigen und kulturell Schaffenden“ dem bayerischen Gewerkschaftsbund angehört. Mit der Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) 1949 wird der SBK Mitglied der Gewerkschaft Kunst. Im selben Jahr – 1949 – gründen sich in Westdeutschland zwei Journalistenorganisationen: Im Deutschen Journalistenverband (DJV) steht die berufsständische Interessenvertretung im Vordergrund. Die gewerkschaftlich orientierten Journalist/innen organisieren sich als „Berufsgruppe der Journalisten im DGB“. Sie schließen sich 1951 als „Fachgruppe Journalisten“ (ab 1960 „Deutsche Journalisten-Union“, dju) der 1948 gegründeten Industriegewerkschaft Druck und Papier an, in der – laut Satzung – bis zum Jahr 1970 nur „alle

10 So ist die Streichung des Gesetzespassus, der den freien Dienstvertrag regelt, eine der drei Forderungen, die die KMSfB im Rahmen der „60 Punkte für die Zukunft der Arbeitnehmer/innen“ des ÖGB stellt (ÖGB 2005).

in Betrieben des Wirtschaftszweiges Druck und Papier beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger“ (IG DuP 1959) Mitglied werden können. 1950 wird die Gruppe Funk in der Gewerkschaft Kunst im DGB gebildet; 1952 die Rundfunkunion als Vertretung der im Rundfunk Beschäftigten, die den freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 1960 auf ihrem 4. Delegiertentag das Recht auf volle Mitgliedschaft eingeräumt. Sie fusioniert 1968 mit der „Deutschen Union der Filmschaffenden“ (DUF) zur „Rundfunk-Fernseh-Film-Union“ (RFFU). Im selben Jahr verhandeln Ingeborg Drewitz, Gerhard Zwerenz und Horst Bingel als Vertreterin bzw. Vertreter eines regionalen Schriftstellerverbandes mit dem DGB über die Gründung einer Autoren-gewerkschaft. 1970 – die bis dahin unter dem Dach der „Bundesvereinigung der deutschen Schriftstellerverbände“ zusammengeschlossenen regionalen Schriftstellerverbände hatten sich als „Verband deutscher Schriftsteller“ (VS) aufgestellt – macht Martin Walser in dessen Namen erste Vorschläge für die Gründung einer „IG Kultur“. 1974 tritt der VS der Industriegewerkschaft IG Druck und Papier bei. Der berufliche Geltungsbereich der Satzung wird entsprechend ohne Status-Bezeichnung formuliert:

„... alle in den Wirtschaftszweigen Druck und Papier Beschäftigten, hauptberuflich publizistisch Tätige, haupt- oder nebenberuflich tätige Autoren ...“ (IG DuP 1975)

Ebenfalls in den 1970er Jahren entstehen die – überwiegend selbstständig tätige Musiker organisierende – Berufsgruppe „Jazz/Rock/Pop/improvisierte Musik“ und die „Bundesvereinigung der Gewerkschaftsverbände Bildender Künstler“ (BGBK). Die Mitgliedschaft dieser – auch – freiberuflich Tätige organisierenden Kultur- und Medienverbände unter dem Dach des DGB hat zur logischen Folge, dass das Thema Selbstständigkeit/Freiberuflichkeit auch dort zum Thema wird. So formuliert etwa die Gewerkschaft Kunst in einem Beitrag zu einem kulturpolitischen Programm der DGB-Gewerkschaften 1977:

„Die Vielfalt der Programmgestaltung ... verlangt die Beschäftigung auch nicht angestellter Mitarbeiter. Sie sind in alle Mitbestimmungs- und Mitwirkungsregelungen einzubeziehen. Ihre wirtschaftliche und soziale Sicherung ist durch Tarifverträge zu gewährleisten.“ (GK 1977)

Tatsächlich sind die schriftlichen Aussagen zur Notwendigkeit einer Vertretung von Freien auch mit Aktivitäten hinterlegt. In den einzelnen Organisationen bzw. ihren Untergliederungen findet Freien- bzw. Selbstständigearbeit statt – wenn auch zum Teil als zäher Prozess gegenüber der übermächtigen Ausrichtung der Gewerkschaften am „Normalarbeitsverhältnis“.

Beispiele aus den Aktivitäten der dju, der bereits 1977 der erste Abschluss eines Tarifvertrages für Freie an Tageszeitungen gelingt: 1984 findet ein mehrtägiges Freisen-seminar statt. 1985 erscheint die erste Auflage des Ratgeber Freie

– „Orientierungshilfe für freie Journalisten“ – als 16-seitige Beilage der IG-Druck-Zeitschrift für Journalisten „die feder“ – verbunden mit einer Umfrage über die Situation der Freien. 1986 werden zum Freien-Seminar ausschließlich Freie eingeladen, die sich in Journalistenbüros zusammengetan haben, da sie als die Aktivsten und Erfahrensten gelten. Mit ihnen soll die Freien-Arbeit der dju aufgebaut werden. 1988 erscheint die zweite Auflage des Ratgebers, ebenfalls als Beilage zur feder und zusätzlich als Beihefter der RFFU-Zeitung HFF – wieder verbunden mit einer Umfrage, die sich wie die erste mit der Lage und der Berufssituation der Freien befasst. Spätere Umfragen beschränken sich weitgehend auf Honorarfragen. 1988 streiken die freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an hessischen Tageszeitungen – letztlich bis zum heutigen Tage erfolglos – für den Abschluss eines Tarifvertrages auch in diesem Bundesland. Im selben Jahr hat der jährlich stattfindende dju-Journalistentag das Thema „Freie“ und die Freien – 54 Delegierte sind Freiberuflerinnen bzw. Freiberufler – sind ein Schwerpunktthema auf der dju-Bundeskonferenz. Um die auch innerhalb der Gewerkschaft herrschende Benachteiligung von Freien aufzuheben, verlangt die Konferenz, Freien ihren Verdienstaufschlag für Gremienarbeit genauso wie den Festangestellten in voller Höhe zu ersetzen. Seit einiger Zeit erhalten sie eine Entschädigung für Verdienstaufschlag – allerdings nur rund ein Drittel des tatsächlichen Ausfalls.

Beispiele aus den Aktivitäten des VS: Als treibende Kraft innerhalb der Gewerkschaftsbewegung in einer entscheidenden statusspezifischen Frage für Selbstständige agiert der VS. In den 1970er Jahren übernimmt er eine führende Rolle in einem Jahre dauernden Kampf für eine soziale Absicherung der – so hatte es eine Untersuchung aus dem Jahr 1975 deutlich gezeigt: altersarmen – freischaffenden Künstlerinnen und Publizisten. Beharrlich und gegen alle Widerstände der Medien- und Kulturwirtschaft erreicht der VS – unterstützt von der Gesamtorganisation IG Druck und Papier – unter Federführung seines Mitglieds und SPD-Bundestagsabgeordneten Dieter Lattmann die Durchsetzung des Künstlersozialversicherungsgesetzes (KSVG).¹¹ Das SPD-Projekt KSVG wird schließlich in seiner dritten Entwurfsfassung am 27. Juli 1981 verabschiedet und tritt 1983, zufällig wenige Monate nach der Bonner Wende zur CDU/FDP-Koalition, in Kraft.

Ebenfalls betreibt der VS die Novellierung des Tarifvertragsgesetzes. In einem Zusatz zu §12 solle den „freien“ Mitarbeiter/inne/n der Medien der „ar-

11 Das Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) bietet selbständigen Künstlerinnen und Publizist/inn/en sozialen Schutz in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Wie Arbeitnehmer/innen zahlen sie nur eine Hälfte der Versicherungsbeiträge; die andere Beitragshälfte trägt die Künstlersozialkasse. Die hierfür erforderlichen Mittel werden aus einem Zuschuss des Bundes und aus einer Abgabe jener Unternehmen finanziert, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten (Künstlersozialabgabe).

beitnehmerähnliche“ Status zugesprochen werden und das Recht für den Abschluss von Tarifverträgen mit den Auftraggebern eingeräumt werden (Schuster 1992a, S. 235).

1969 wird das Tarifverfassungsgesetz entsprechend um den Paragraphen 12a¹² erweitert, der den Abschluss von Tarifverträgen für so genannte arbeitnehmerähnliche Personen ermöglicht – ein Novum, das die kartellrechtlichen Einschränkungen, durch die schon in den 1950er Jahren ein Vertrag über Mindesthonorare für Freie als „rechtswidrige Kartellabsprache“ kassiert wurde, aushebelt. Bereits 1970 werden von der „Arbeitsgruppe der freien Mitarbeiter“ (AFM), die aus RFFU, VS, dju, DJV, Bühnengenossenschaft und der Vereinigung der Musikarbeiter besteht, auf der ARD-Konferenz Gespräche über angestrebte Musterverträge geführt (Schuster 1992b, S. 256). Ab 1976 werden Tarifverträge in zahlreichen öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten durchgesetzt – nicht zuletzt durch eine wahre Festanstellungsklagewelle der RFFU. Der damalige Intendant des größten bundesdeutschen Senders Westdeutscher Rundfunk, WDR, Friedrich Wilhelm von Sell:

„Darüber hinaus sind wir bereits 1974 mit den Gewerkschaften in Verhandlungen eingetreten, als die Welle – nicht bevor die Welle – in bedrohlicher Dimension auf uns zurollte. Wir haben auf Seiten der Anstalten natürlich erkannt, dass wir in der Art und Weise der Beschäftigung freier Mitarbeiter uns auch seit Anfang der 1970er Jahre in einer Trendwende befanden. Die finanziellen Mittel wurden knapper, und die bis dahin durch die Vielfalt der Beschäftigungsmöglichkeiten praktisch gesicherten ständigen freien Mitarbeiter empfanden subjektiv, sicher nicht zu Unrecht, ein höheres Risiko bis dato. Und dieser Situation glaubten wir Rechnung tragen zu sollen durch den Abschluss der Tarifverträge.“¹³

Der Zusammenschluss zur IG Medien

1989 schließen sich die genannten Interessenvertretungen mit der Industriegewerkschaft Druck und Papier zur „Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst“ (IG Medien) zusammen. Kurz darauf, im Oktober 1990 fusionieren die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst im FDGB der DDR mit der IG Medien im DGB zur IG Medien Deutschlands. In ihrem bereits 1986 beschlossenen Gründungspapier heißt es unter der Überschrift „Ziele – Wofür wir kämpfen“ unter anderem:

-
- 12 §12a TVG definiert als „Arbeitnehmerähnliche Personen“ solche Selbstständigen ohne Beschäftigte, die wirtschaftlich abhängig und vergleichbar einem Arbeitnehmer sozial schutzbedürftig für einen Auftraggeber tätig sind und bei diesem Auftraggeber mehr als die Hälfte ihres Einkommens (Medien- und Kulturbereich: ein Drittel) erwirtschaften.
- 13 Sell in einem Interview mit dem Evangelischen Pressedienst (1982, S. 2).

„Die Freiheit der Kunst, der Presse und des Rundfunks kann nicht durch die verfassungsrechtliche Verankerung allein gewährleistet werden. Sie setzt wirtschaftliche und soziale Sicherheit sowie den arbeitsrechtlichen Schutz derer voraus, die in künstlerischen Berufen und für die Medien arbeiten.“ (IG Medien 1986, S. 3)

Als eine ihrer Schwerpunktaufgaben nennt sie:

„In den Bereichen, in denen die Beschäftigung von Journalisten und Künstlern als freie Mitarbeiter auch in Zukunft sinnvoll ist, muss durch tarifvertraglichen, arbeitsrechtlichen und sozialen Schutz sichergestellt werden, dass sie am allgemeinen sozialen Fortschritt teilnehmen.“ (IG Medien 1986, S. 12)

Konkreter:

„Die IG MEDIEN fordert die tarifvertragliche Festlegung von Mindesthonoraren für freie Autoren, Künstler, Filmschaffende und Journalisten. Sie müssen ein Einkommen gewährleisten, das unter Berücksichtigung der zusätzlichen Belastungen der freien Mitarbeiter dem Einkommen vergleichbarer Arbeitnehmer entspricht. Für Schriftsteller sind, solange ein Tarifvertrag nicht besteht, Regelhonorare sowie die Lizenzanteile bei der Verwertung von Nebenrechten im Normvertrag festzulegen. ... Das Künstlersozialversicherungsgesetz brachte erstmals eine soziale Sicherung für alle Künstler und Publizisten im Alter sowie bei Krankheit. Das Gesetz ist gegen alle Angriffe zu verteidigen. ... Darüber hinaus sind freie Mitarbeiter für den Fall der Arbeitslosigkeit in das Sicherungssystem der Bundesanstalt für Arbeit einzubeziehen.“ (IG Medien 1986, S. 14)

Welche Rolle die Selbstständigen (laut Satzung: „arbeitnehmerähnliche Personen, Heimarbeiter/innen, freie Mitarbeiter/innen und andere Personen in freien Berufen, freiberuflich Tätige“ – IG Medien 1989) in der IG Medien tatsächlich spielen und in den nächsten Jahren spielen werden, wird daran deutlich, dass sie unter den insgesamt 21 in der Satzung genannten „Grundsätzen und Zielen“ – weit abgeschlagen hinter anderen Personengruppen – auf Platz 19 landen: „Vertretung der besonderen Interessen der freien Mitarbeiter und der freiberuflich Tätigen.“ (IG Medien 1989)

Für die gemeinsame Interessenvertretung der in Fachgruppen¹⁴ angesiedelten Freien wird auf der Bundesebene eine „Bundeskommission Freie“ (BKF) eingerichtet. Anders als die Jugend, die Frauen, Seniorinnen und Senioren sowie die Erwerbslosen erhalten sie nicht den Status einer Personengruppe – und sind damit erst einmal auch nicht berechtigt, einen Vertreter bzw. eine Vertreterin in den Hauptvorstand oder den Gewerkschaftsrat der IG Medien zu entsenden.

14 Die IG Medien besteht aus neun Fachgruppen: Druckindustrie und Zeitungsverlage, Papier- und Kunststoffverarbeitung, Rundfunk/Film/AVMedien (RFFU), Journalismus (dju/SWJV), Literatur/ Verband deutscher Schriftsteller (VS), Bildende Kunst (BGBK), Darstellende Kunst (IAL/Theater), Musik (DMV/GDMK), Verlage und Agenturen.

Die Freienarbeit entwickelt sich (zum Teil gegen den massiven Widerstand, mindestens aber trotz einer gewissen Ignoranz der übermäßig starken Fraktion der Facharbeiter innerhalb der IG Medien) neben der BKF vor allem auch in den Fachgruppen und dezentral in den Landesbezirken und den (Groß-)Städten, in denen starke Potenziale – etwa an Verlagsstandorten oder in Sendeanstalten – vertreten sind.

Innerhalb der Fachgruppe RFFU etwa entstehen im Rahmen der dort vorherrschenden, an der jeweiligen öffentlich-rechtlichen Sender angebundene Senderverbandsstrukturen eigene Freiensprecherräte, die eine Vernetzung der freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sendern vorantreiben. In der RFFU und dju werden Freie in die Tarif- und Verhandlungskommissionen einbezogen. Es dauert allerdings Jahre – und ist in vereinzelt Sendeanstalten noch heute nicht umgesetzt – bis das in den gewerkschaftlichen Forderungspaketen immer wieder formulierte Junktim gemeinsamer Abschlüsse für Festangestellte und Freie umgesetzt wird. Bereits seit 1990 – dem ersten Streik der Tageszeitungsjournalisten in der Geschichte der BRD überhaupt – beteiligen sich Freie an Streikmaßnahmen.

„Die damit einhergehende Frage, ob sie sich beteiligen dürfen und dafür auch die Streikunterstützung der Gewerkschaft erhalten, wird schließlich positiv entschieden.“ (Rehberg/Stöger 2004)

Kurz darauf, 1992, übernehmen erstmals freiberufliche einer Bundesfachgruppe, die stark von Festangestellten geprägt ist, den Vorsitz (in Fachgruppen wie dem VS bzw. den Bildenden oder Darstellenden Künstlerinnen und Künstlern ergab sich das aus der vorherrschenden Statusbestimmung ohnehin). Die dju wählt einen „Sprecher/innenrat“, der aus zwei Freien und einem Festangestellten besteht – und entsendet eine Freie in den Hauptvorstand der IG Medien.

Der Umfang und die Ausgestaltung der Freienarbeit in den Landesbezirken und Bezirken sind vom persönlichen Einsatz der jeweiligen haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre und von den durch die Mitglieder an die Funktionäre/Funktionärinnen herangetragenen Forderungen abhängig. So entsteht etwa in Nordrhein-Westfalen ein – stark an den dortigen Sender Westdeutscher Rundfunk WDR angelehntes – regelmäßiges erscheinendes Informationsblatt „Freibrief“. In Bayern geht die Initiative verstärkt von Freien aus dem Printbereich aus. Sie entwickeln den „Medienkiebitz“, ein regelmäßig erscheinendes Informationsmedium der Münchner IG Medien, das u.a. über die Situation in den Münchner Verlagen und über Freie in München und deren Situation berichtet. Das bayerische „Freienexemplar“ entsteht nach dem Vorbild des „Freibriefes“ und ist ein vierteljährlich erscheinendes, im Einzelversand an die Mitglieder ausgesendetes Informationsblatt für die Freien aller Fachgruppen in der IG Medien. Eines der Hauptangebote für freiberuflich Tätige ist eine Mitte der 1990er

Jahre entstehende Anlaufstelle in München, bei der Rat suchende Mitglieder konkrete Hilfe bei beruflichen Schwierigkeiten einholen oder generell berufliche Fragen stellen können. Das Novum an der Servicestelle: Die Freien werden nicht von hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionär/inn/en, deren gewerkschaftliche Erfahrungen sich meist auf Normalarbeitsverhältnisse beschränken, sondern von ehrenamtlichen, selbst als Freiberufler tätigen Mitgliedern beraten. Und die IG Medien zahlt ihnen dafür Honorar. Dieses – neben politischen Veranstaltungen – bereitgestellte Serviceangebot führt zu einem erheblichen Mitgliederzuwachs bei Freiberufler/inne/n (siehe unten).

Mitte der 1990er Jahre – der in Deutschland durch die „Wiedervereinigung“ verspätet eintreffende Konjunkturerinbruch mit seinen Folgen wie etwa verstärktem Outsourcing wirkt sich auch auf das Selbstbewusstsein der erstmals mit Arbeitgeber-Gegenforderungen konfrontierten starken Facharbeiter aus – ist die Zahl der selbstständig Tätigen in der IG Medien, ihr Engagement und ihr Einfluss derart unübersehbar, dass eine Diskussion über eine gezieltere hauptamtliche Betreuung aufkommt. Im Dezember 1997 wird im Hauptvorstand der IG Medien erstmals die Stelle einer Referentin (ausschließlich) für Freie eingesetzt, die Freien – namentlich: die BKF – erhalten offiziell einen Sitz im Gewerkschaftsrat.¹⁵

Kurz darauf, die SPD gewinnt 1998 die Bundestagswahl, spitzt sich ein Thema politisch zu, das die Freien aller Fachgruppen in der IG Medien betrifft – und vereint: die Auseinandersetzung um eine urheberfreundliche Reform des Urhebervertragsrechts und damit um eine angemessene Vergütung. Seit Jahren ist das Urheberrecht – hier im Speziellen das so genannte Künstlergemeinschaftsrecht¹⁶ – zentrale Gemeinsamkeit der in der BKF vertretenen Freien der verschiedenen Fachgruppen. Das Urheberrecht avanciert zu einem Thema der Gesamtorganisation IG Medien. Eine Kernfrage in der Auseinandersetzung um die Reform des Urhebervertragsrechts ist die durch aktuelle Forschungsergebnisse erlangte Erkenntnis auf Seiten der Politik, dass der Medien- und Kulturbereich derartig dereguliert ist, dass entgegen aller kartellrechtlichen Beschränkungen eine kollektive Verhandlungsmacht für angemessene Mindesthonorare notwendig sei. Es führt in den folgenden Jahren zu einer Reihe Veröffentlichungen,

-
- 15 Das höchste Gremium zwischen den Gewerkschaftstagen ist der Gewerkschaftsrat, der aus den Mitgliedern des Hauptvorstandes, den Landesbezirksvorsitzenden und weiteren Mitgliedern aus den Landesbezirken, den Fach- und Personengruppen gebildet ist. Der Gewerkschaftsrat besteht aus 60 Mitgliedern.
 - 16 Grundgedanke eines Künstlergemeinschaftsrechts ist es, nach Ablauf der Schutzfrist (70 Jahre nach dem Tod des Urhebers) eine Vergütungspflicht auch für die Nutzung gemeinfreier Werke vorzusehen. Die Vergütung soll den heute tätigen Kreativen zugute kommen. Nach geltendem Recht werden Werke nach Ablauf der Schutzfrist gemeinfrei und können dann unentgeltlich von jedermann genutzt werden.

Expertisen, etwa zur sozialen Situation der Freien, einer Kampagne unter dem Schlagwort „Kreativität ist was wert“, die auch von den Bundesvorsitzenden der IG Medien, Detlef Hensche, und später der Gewerkschaft ver.di, Frank Bsirske, mitgetragen wird.

mediafon entsteht

Die verschiedenen Bausteine der gesammelten Erfahrungen in der gewerkschaftlichen Interessenvertretungspolitik für freiberuflich Tätige lassen die Idee für das Projekt mediafon entstehen. Es soll neue Formen gewerkschaftlicher Freiarbeit ermöglichen, um Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der so genannten Solo-Selbstständigen zu stärken – und diese als Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen. Nicht zuletzt findet die „Ausweitung der Arbeitsmöglichkeiten im tertiären Sektor insbesondere im Medien- und Multimediabereich statt.“ (IG Medien 1999) Die Gewerkschaften müssen, sofern sie ihre Gestaltungskraft bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen nicht verlieren wollen, ihre Politik dem Wandel der Arbeitswelt anpassen. Erforderlich sind entsprechende neue Interessenvertretungsstrukturen und neue Formen gewerkschaftlicher Arbeit, um die Selbstständigen zu erreichen.

„Bei Arbeitsformen, die hoch individualisiert sind, spielt der Austausch von berufsspezifischen Informationen eine überragende Rolle im Berufsalltag. Anders als ‚klassische‘ Arbeitnehmerinnen und -nehmer sind sie dabei auf außerbetriebliche Informationsmöglichkeiten und Netzwerke angewiesen.“ (IG Medien 1999)

Kern des Projekts mediafon, dessen Beantragung gegenüber dem Ministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Mikrounternehmen-Initiative einerseits, gegenüber der IG Medien andererseits auf Betreiben vor allem eines ehrenamtlichen Mitglieds etwa ein Jahr braucht, bis es im Jahr 2000 an den Start geht: Selbstständige beraten Selbstständige. Zitat aus der ersten Kurzvorstellung:

„Den Boom der Medienbranche durch kompetente Beratung von Freelancern begleiten. – Dieses Ziel setzt das Projekt ‚mediafon‘ seit Ende 2000 um. Von Montag bis Freitag erhalten hier zwischen zehn und 19 Uhr Selbstständige der Medien- und Kulturbranche kostenlos den Rat von Expertinnen und Experten. Unter der Nummer 01805/754444 (24 Pfennig pro Minute) vermittelt ein Call Center den Kontakt zu selbstständigen BerufsexpertInnen und deren Fachwissen. Mit dieser Initiative schließt eine Gewerkschaft, die IG Medien, die Lücke in der flächendeckenden Beratung jener, die in der Arbeitswelt der Zukunft eine entscheidende Rolle spielen werden: Selbstständige, kleine Start-Ups und andere so genannte Mikrounternehmen. Dass sie sich dabei auf Medienschaffende wie Journalisten, Grafikerinnen, Mediendesigner oder Übersetzerinnen konzentriert, kommt nicht von ungefähr: In diesen Branchen vertritt die kleinste der zukünftigen ver.di-Gewerkschaften bereits rund 22.000 freiberufliche Mitglieder und verfügt

daher über eine hohe Kompetenz – eine Kompetenz, die mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen von dessen Mikrounternehmen-Initiative (www.mikrounternehmen.de) auch Nicht-Mitgliedern zugänglich gemacht wird. Wir (die IG Medien, Anm. d.V.) haben mit mediafon einen Weg erschlossen, das im ganzen Bundesgebiet verstreute hohe Fachwissen einer Medien-Organisation über eine einzige Telefonnummer zugänglich zu machen. Der Call Center-Service für ‚Mikrounternehmen der Medienbranche‘ berät zu allen Berufs- und Branchenfragen und dabei insbesondere zur Existenzgründung, sozialen Sicherung, Vertragsgestaltung, Urheber- und Steuerrecht, Arbeitsformen, Gesundheitsschutz oder auch zur Nutzung von Kommunikations- und Informationstechniken. Häufig gestellte Fragen beantworten die BeraterInnen von mediafon im Call Center sofort. Komplexere Fragen werden an ExpertInnen weitervermittelt. Das Besondere an diesem Beratungsteam: Die Fachleute sind seit vielen Jahren selbstständig in ihrem Berufsfeld tätig. Sie beraten praxisnah und verfügen über ein breites Erfahrungswissen. Flankiert wird der telefonische Service durch das Internet-Angebot unter: www.mediafon.net. Hier werden demnächst neben den Hintergrund-Infos auch aktuelle Branchenmeldungen verbreitet und häufig gestellte Fragen beantwortet. Honorardatenbanken – bislang erst für den Printjournalismus eingerichtet – werden Auskunft über marktgerechte Preise geben und offene Informationsräume die Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen fördern.“

Die letzten Jahre der IG Medien-Freienarbeit beurteilt das das mediafon-Projekt wissenschaftlich begleitende IMU-Institut:

„Die Veränderungen der gewerkschaftlichen Politik von und mit Selbstständigen in den letzten Jahren der IG Medien, waren nicht das Ergebnis von harten politischen Auseinandersetzungen in den gewerkschaftlichen Gremien oder auf Kongressen. Die ‚Beschlusslage‘ hatte die Frage der Selbstständigkeit und ihrer Vertretung durch und in der IG Medien längst geklärt. Die Veränderungen gingen vielmehr leise und vor allem durch das Setzen von Fakten vor sich, indem einige engagierte ehrenamtliche Gewerkschaftsmitglieder Ideen entwickelten und diese auch umsetzten, ohne deren Umsetzung in langwierigen organisationsinternen Diskussionen zur Disposition zu stellen. Dies zeigt am besten das Beispiel mediafon selbst.“ (Rehberg/Stöger 2004, S. 84)

Übergang zu ver.di

Im März 2001 wird die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di – zu diesem Zeitpunkt mit knapp drei Millionen Mitgliedern – gegründet. In den Zusammenschluss von vier DGB-Gewerkschaften und der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG), die sich 1949 gegen die Mitgliedschaft im DGB entschieden hatte, bringt die IG Medien als kleinste Gewerkschaft 178.714 Mitglieder ein – darunter rund 23.000 Freiberuflerinnen und Freiberufler. Sie ist die einzige Gewerkschaft, die laut Satzung Freie und Selbstständige organisierte.

ver.di entscheidet sich, die Selbstständigenarbeit weiterzuführen. Frank Bsirske, Vorsitzender der neu gegründeten ver.di, in seiner Rede auf dem Gründungskongress im März 2001:

„ver.di stellt sich bewusst in diese Tradition ihrer Ursprungsorganisationen. Zugleich aber steht ver.di für etwas Neues, dafür, sich den Veränderungen in der Arbeitswelt zu stellen. Das ist zwingend notwendig, denn die Organisationsbereiche, aus denen wir unsere traditionelle Stärke schöpfen, werden abnehmen – zum Teil jedenfalls –, während jene, in denen wir noch schwach sind, wachsen werden. ... Mein Vorschlag heißt: ver.di kümmert sich in denen Organisationsbereich um alle, die von ihrer eigenen Hände Arbeit leben und von dem, was sie mit ihrem Kopf bewegen. ... Wir müssen in die neuen Beschäftigungsformen hinein. ver.di muss die Gewerkschaft der geringfügig und der befristet Beschäftigten sein, der Leiharbeiter und der Telearbeiterinnen. ver.di muss die Gewerkschaft der Arbeitslosen sein – und auch die Gewerkschaft der Selbstständigen. (Beifall) Das irritiert auf den ersten Blick. Aber wie groß unsere Chancen dort sind, hat eindrucksvoll die IG Medien gezeigt. Die kümmert sich im Kunst- und Medienbereich nicht nur um die, die man heute ‚Scheinselbstständige‘ nennt, sondern gezielt auch um die erfolgreichen Selbstständigen.“

ver.di richtet als einzige DGB-Gewerkschaft ein eigenständiges „Referat Freie und Selbstständige“ ein, das die Interessen der „Freien Mitarbeiter/innen, sonstigen nicht betriebsgebundenen Mitglieder und Freischaffenden“¹⁷ ebenso vertritt wie eine „Bundeskommision freier Mitarbeiter, nicht betriebsgebundener Mitglieder und Freischaffender“.¹⁸ Dieses Gremium bildet die Matrix-Struktur der Organisation ab: In die Bundeskommision Selbstständige BKS – wie sie sich inzwischen nennt, um damit deutlich zu machen, dass innerhalb von ver.di alle Selbstständigen, nicht nur „Freiberufler“ der Medien- und Kulturbranche, angesprochen sind – sollen Vertreter/innen aus den Fachbereichen¹⁹ und den Landesbezirken die Selbstständigenpolitik diskutieren. Tatsächlich nimmt der Fach-

17 Etwas ungenaue Definition laut ver.di-Satzung §65 (ver.di 2005).

18 ver.di-Satzung §65: „Der Bundesvorstand bildet in Abstimmung mit den jeweiligen Bundesfachgruppen- und Bundesfachbereichsvorständen eine Bundeskommision freier Mitarbeiter, nicht betriebsgebundener Mitglieder und Freischaffender. Der/die ehrenamtliche Vorsitzende dieser Bundeskommision und dessen/deren Stellvertreter/in werden auf Vorschlag der Bundeskommissionsmitglieder vom Bundeskongress gewählt. Der/die Vorsitzende ist Mitglied des Gewerkschaftsrats.“ (ver.di 2005)

19 ver.di gliedert sich in 13 Fachbereiche (FB): FB Finanzdienstleistungen, FB Ver- und Entsorgung, FB Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, FB Sozialversicherung, FBBildung, Wissenschaft und Forschung, FB Bund und Länder, FB Gemeinden, FB Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion, FB Telekommunikation, Informationstechnologie, Datenverarbeitung, FB Postdienste, Speditionen und Logistik, FB Verkehr, FB Handel, FB Besondere Dienstleistungen

bereich Medien, Kunst und Kultur, Druck und Papier, industrielle Dienste und Produktion, kurz: Fachbereich Medien, die dominante Stellung ein, da die übrigen Fachbereiche nur langsam die Selbstständigenarbeit entdecken. In den Bezirks- und Landesbezirksvorständen der ver.di erhalten die Selbstständigen, ebenso wie die anderen Gruppen und die Frauen als so genannte Querschnittsaufgaben jeweils eine Stimme – auf Bezirksebene unter der Voraussetzung, dass vor Ort Selbstständigenarbeit stattfindet. Diese „Lockerung“ spiegelt die wenig bürokratischen Regelungen wider, die sich die Selbstständigen für die Organisation ihrer Aufgabenbewältigung selbst gegeben haben.

Als ein weiterer entscheidender Arm der Selbstständigenarbeit wird auch mediafon übernommen – mit dem Ziel, das Angebot auf weitere Berufsgruppen auszudehnen. Nach Abschluss der öffentlichen Förderphase am 31.1.2005 entschließt sich ver.di, mediafon als GmbH auszugründen und diese für – vorerst – drei weitere Jahre (bis Ende 2007) zu finanzieren.

Die Vernetzung der Arbeit des Referats Selbstständige und mediafon ist sehr engmaschig. Häufig auftauchende Problemfälle in der Beratung werden an das Referat rückgekoppelt, wo entschieden wird, ob politisches Handeln notwendig wird. So entsteht beispielsweise aus der Beratung heraus die Erkenntnis, dass Anfragen zur sozialen Sicherung im Vordergrund der Probleme Selbstständiger stehen. Als Konsequenz lässt mediafon 2004 einen „Konzeptvorschlag zur sozialen Alterssicherung Selbstständiger“ erarbeiten (Betzelt 2004), und stellt ihn gemeinsam mit dem Referat in einer öffentlichkeitswirksamen Veranstaltung mit Vertreterinnen und Vertretern aus Sozialversicherungen, Politik und Medien vor. Dieser Konzeptvorschlag dient dem Referat und anderen Abteilungen der ver.di, wie dem Bereich Sozialpolitik oder dem Bereich Sozialrecht, in der folgenden Zeit bei der politischen Lobbyarbeit für die inzwischen 31.000 organisierten Selbstständigen – und er wird Bestandteil eines ver.di-Antrages an den DGB-Bundeskongress im Mai 2006, in dem sich die Dachorganisation erstmalig unter der Überschrift „Schutz und Rechte der Solo-Selbstständigen stärken“ programmatisch zur Zuständigkeit in Fragen der Vertretung Selbstständiger bekennt:

„Der Anteil der Selbstständigen, die allein vom Verkauf ihrer Arbeitskraft leben und oftmals von ihren Auftraggebern ebenso abhängig sind wie angestellte Erwerbstätige von ihren Arbeitgebern, wächst stetig. Der DGB erkennt die Leistung der selbstständigen Kolleginnen und Kollegen an, die mit zum Teil hohem persönlichem Risiko arbeiten müssen oder wollen. Viele der – oft überdurchschnittlich hoch qualifizierten – Selbstständigen möchten aus eigener Überzeugung ein selbstbestimmteren Lebens- und Arbeitskonzept verwirklichen, andere sind zur Selbstständigkeit durch Outsourcing gezwungen, mit denen sich Arbeitgeber ihrer Schutzpflicht entziehen. Viele liefern spezialisierte Dienstleistungen oder Werke, die nur hin und wieder benötigt werden und für die sinnvollerweise keine Arbeitsplätze geschaffen werden (können). Andere wurden aus der Festanstellung

gedrängt und haben diese Erwerbsform als für sie einzig mögliche Alternative auf dem Arbeitsmarkt gewählt.

Der DGB und seine Einzelgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass für Arbeit – gleich, ob sie von abhängig oder selbstständig Erwerbstätigen geleistet wird – angemessenes Entgelt gezahlt wird; dass für alle Formen der Erwerbstätigkeit eine einheitliche, ununterbrochene und bezahlbare Versicherungsbiografie sichergestellt wird, die für (zeitweise) selbstständig Tätige soziale Härten ausschließt. Dabei muss ein adäquater Ersatz für die bei Selbstständigen nicht fällig werdenden Arbeitgeberbeiträge geschaffen werden. Diese werden anteilig finanziert durch eine Abgabe, die bei dem Auftraggeber erhoben wird. Hierdurch werden auch Wettbewerbsverzerrungen zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gemindert; dass wirksame Instrumente zur Prüfung und Abschaffung scheinselfständiger Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden; dass die Gewerkschaften Gesetzgebungsvorhaben – etwa Änderungen im Sozialgesetzbuch – auch auf ihre speziellen Auswirkungen auf Solo-Selbstständige hin prüfen und begleiten; dass auf die Belange der Solo-Selbstständigen zugeschnittene, öffentlich geförderte Angebote zur Information und Beratung im Gesundheitsschutz bereitgestellt werden; dass – äquivalent zur betrieblichen Weiterbildung – auch für Solo-Selbstständige bezahlbare Weiterbildungsmaßnahmen von Auftraggebern und ihren Verbänden (mit-)finanziert werden Solidarität unter Solo-Selbstständigen zu ermöglichen, ist in der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation eine originäre gewerkschaftliche Aufgabe. ...“

3.3 Die Genese gewerkschaftlicher Interessenvertretung für Solo-Selbstständige in Österreich und Deutschland im Vergleich

In Österreich wie in Deutschland entsteht die Gewerkschaftsarbeit für Solo-Selbstständige zuerst im Medien- und Kunstbereich. Dies hat seinen Grund in den spezifischen Erwerbsbedingungen der betroffenen Branchen, die in beiden Ländern ähnlich ausgeprägt sind. In Deutschland kommt es deutlich früher zu einer forcierten gewerkschaftlichen Organisierung und Interessenvertretung Selbstständiger als in Österreich. Wesentliche Unterschiede zwischen Österreich in Deutschland bestehen in der Entstehung der gewerkschaftlichen Integration Solo-Selbstständiger und im Fokus der Gewerkschaftsarbeit für Selbstständige.

In Deutschland kam es zur organisatorischen Einbeziehung Selbstständiger in wesentlichem Ausmaß dadurch, dass Selbstständigenverbände und berufsständische Verbände mit einem hohen Anteil Selbstständiger sich den Gewerkschaften des Medienbereichs anschlossen. In Österreich spielten solche berufsständischen Verbände im Kunst- und Kulturbereich zwar eine Rolle für die gewerkschaftliche Organisation Selbstständiger, jedoch nicht indem sie sich der

Gewerkschaft anschlossen, sondern indem sie als Katalysator für die gewerkschaftliche Öffnung gegenüber dieser Gruppe wirkten.

Die Gewerkschaftsarbeit für Selbstständige in Österreich konzentriert sich stärker als in Deutschland auf die Gruppe der abhängig Selbstständigen. Die österreichische KMSfB und DJP integrieren zwar explizit Solo-Selbstständige, die keine abhängig Selbstständigen sind, und gehen damit über den Begriff der Selbstständigen, die laut ÖGB-Statuten von der Gewerkschaft vertreten werden, hinaus. Allerdings liegt der Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit, vor allem bei den Journalist/inn/en in der DJP, auf den abhängig Selbstständigen. In der KMSfB stellen zwar die nicht-abhängigen Solo-Selbstständigen eine Gruppe von relevanter Größe dar. Diese freiberuflich Tätigen entsprechen allerdings nicht dem Typus der „erfolgreichen Selbstständigen“ bzw. „Mikrounternehmen“, die in Deutschland eine wichtige Zielgruppe der Selbstständigenarbeit darstellen. Im Zentrum der Betreuung der nicht-abhängigen Selbstständigen durch die KMSfB stehen deren Probleme der sozialen Absicherung und geringen Honorarhöhen.

Die Themen und Strategien der gewerkschaftlichen Vertretung der Interessen der selbstständigen Mitglieder sind in Österreich und Deutschland ähnlich. Auf der individuellen Ebene werden selbstständigen Mitgliedern spezifische Beratungsangebote bereitgestellt, in Österreich zusätzlich eine günstige Versicherung für den Krankheitsfall. In der kollektiven Interessenvertretung strebten die Gewerkschaften im Print- und Rundfunkjournalismus Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen an und waren damit teilweise erfolgreich. Ein weiteres wichtiges Aktionsfeld ist die soziale Absicherung von Künstler/inne/n (in Deutschland einschließlich Publizist/inn/en). Die gewerkschaftliche Forderung nach einer Künstlersozialversicherung konnte in Deutschland umgesetzt werden, in Österreich existiert sie derzeit nur in einer stark reduzierten Variante.

4. Solo-Selbstständige in der Erwachsenenbildung: Interessenvertretung von Einzelkämpfer/inne/n?

Georg Adam, Andreas Aust, Susanne Pernicka

4.1 Einleitung

Der Bereich der (berufsbezogenen) Erwachsenenbildung gehört in Deutschland und Österreich zu den in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht am wenigsten regulierten Branchen. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass eine Professionalisierung dieser Branche im Sinne einer formalen Herausbildung, Standardisierung und Ausdifferenzierung eines oder mehrerer Berufsbilder – in Österreich noch weniger als in Deutschland – kaum stattgefunden hat. Dieser Mangel findet seine Entsprechung in generell geringer gewerkschaftlicher Organisationsmacht und somit niedrigen Organisationsraten der Beschäftigten.

In den folgenden Ausführungen richten wir den Fokus auf die Gruppe der Solo-Selbstständigen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung. Solo-Selbstständige im Bereich der Erwachsenenbildung wurden deshalb als zu untersuchende neue gewerkschaftliche Mitgliedergruppe ausgewählt, weil in diesem Wirtschaftssegment die Beschäftigtenstruktur einige Besonderheiten aufweist: Zum einen sind überwiegend weibliche, hoch qualifizierte Personen (darunter viele Akademiker/innen) als Erwachsenenbildner/innen tätig; zum anderen ist der betriebliche Arbeitsmarkt in der Regel durch eine starke Segmentierung in eine Minderheit von Festangestellten und eine Mehrheit freiberuflichen Lehrpersonals gekennzeichnet. Letztere Gruppe ist zumeist nur am Rande in die bestehende betriebliche Arbeitsorganisation eingebunden und verfügt über praktisch keine Mitbestimmungsmöglichkeiten. Des Weiteren sind Solo-Selbstständige in beiden untersuchten Ländern nur mangelhaft sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert. Aufgrund dieser Bedingungen kann von einem prinzipiellen Bedarf an einer (gewerkschaftlichen) Interessenvertretung ausgegangen werden.

Die Gewerkschaften sehen sich allerdings bei der Vertretung von Solo-Selbstständigen (als potenzielle Gewerkschaftsmitglieder) mit einer Reihe von Problemen konfrontiert. Erstens weist die Strategie einer Rekrutierung von Selbstständigen als Gewerkschaftsmitglieder über deren traditionelles Selbstverständnis als Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten hinaus. Zweitens unterscheiden sich die soziale Lage und die Arbeitssituation von Selbstständigen grundsätzlich von abhängig Beschäftigten: sie arbeiten „unabhängig“ von einem Betrieb, sie unterliegen zumeist nicht einem Tarif- oder Kollektivvertrag – auf die Ausnahmen werden wir zu sprechen kommen –, sondern handeln zumindest im Prinzip ihre Honorare selbstständig aus und werden in den lohnarbeitszen-

trierten Sicherungssystemen Österreichs und Deutschlands nur unzureichend durch kollektive Systeme sozial abgesichert; schließlich unterliegen Selbstständige nicht dem Schutz des auf Arbeitnehmer/innen abgestellten Arbeitsrechts. Die gewerkschaftlichen Handlungsstrategien setzen nun aber vielfach einen Arbeitnehmerstatus für ihre Wirksamkeit voraus: die wichtigsten traditionellen gewerkschaftlichen Handlungsformen – Unterstützung von Betriebsräten und Sicherung der Arbeits- und Entgeltbedingungen durch Tarif-/Kollektivverträge – laufen für Selbstständige ins Leere. Gewerkschaften sind (bislang) Expertinnen für das abhängige „Normalarbeitsverhältnis“; für Selbstständige relevante Kompetenzen müssen sie erst entwickeln. Drittens funktionieren bei Selbstständigen auch die bislang in Deutschland und Österreich vorherrschenden Rekrutierungswege in den jeweiligen Betrieben über gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte nicht oder nur in begrenztem Maße. Gewerkschaften sind daher gezwungen, neue Wege der Ansprache dieser spezifischen Gruppe zu finden.

In diesem Abschnitt untersuchen wir die Frage nach den Bedingungen für eine kollektive Handlungsfähigkeit der abhängig Selbstständigen im Bereich der Erwachsenenbildung im deutsch-österreichischen Vergleich. Zunächst werden dabei die jeweils relevanten institutionellen Rahmenbedingungen (Branchenstruktur, Struktur der Arbeitsbeziehungen, rechtliche Verfasstheit der Beschäftigungsverhältnisse, etc.) des Bereichs der Erwachsenenbildung skizziert. Hierbei geht es um die Verortung jener strukturell-institutionellen Faktoren, die auf die kollektive Handlungsfähigkeit und gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft der Beschäftigten Einfluss nehmen. In der Folge werden die jeweiligen gewerkschaftlichen Handlungsstrategien in Bezug auf die Vertretung (abhängig) Selbstständiger vergleichend analysiert und mit den jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen rückgekoppelt. In einem dritten Schritt rücken die Betriebe als Analyseeinheiten in den Vordergrund, indem das betriebliche Umfeld (Geschäftsführung, Betriebsratspräsenz, Arbeitsbedingungen, etc.) als mögliches Explanans für die kollektive Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften sowie der Organisationsbereitschaft der Beschäftigten untersucht wird.

4.2 Beschäftigte und Branche im Vergleich

Deutschland

Die „Branche“ Weiterbildung ist in Deutschland ein äußerst komplexer und statistisch nicht hinreichend erfasster Bereich; daher waren bislang verallgemeinerbare Aussagen über die Branchenstruktur und die Beschäftigungsstrukturen kaum möglich. Seit 2005 liegt aber nunmehr eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung vor, die auf der Grundlage einer weit reichenden Befragung von Trägern und Lehrenden in der Weiterbildung

eine Beschreibung sowohl der Branche als auch der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Beschäftigten gestattet (WSF 2005). Fraglich ist, inwieweit – angesichts der Diversität der Bereiche und der begrenzten Regulierung über Gesetze und Tarifverträge – überhaupt von einer einheitlichen Branche gesprochen werden kann (Kohsiek 2002). Zu unterscheiden sind mindestens drei verschiedene Bereiche:

1. Von der öffentlichen Arbeitsverwaltung (früher: Bundesanstalt für Arbeit, jetzt: Bundesagentur für Arbeit) finanzierte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,
2. die allgemeine Weiterbildung, z.B. über die Volkshochschulen, die öffentlich finanziert oder zumindest unterstützt werden und
3. der freie private Markt der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung, der entweder von den Nutzer/inne/n oder den Betrieben finanziert wird.

Die offizielle Berichterstattung des Bundesministeriums für Forschung und Bildung schätzt die Ausgaben für Weiterbildung 1998/1999 auf insgesamt 65,9 Mrd. DM, die sich folgendermaßen aufteilen: 34 Mrd. DM Betriebe, 14 Mrd. DM Privatpersonen, 13 Mrd. Bundesanstalt für Arbeit sowie 4,3 Mrd. DM sonstige öffentliche Haushalte (BMBF 2003, S. 292).¹ Für diese verschiedenen Bereiche innerhalb der (berufsbezogenen) Weiterbildung gibt es keine übergreifende gesetzliche Grundlage, da u.a. die politischen Regelungskompetenzen auf verschiedenen Ebenen liegen. Spezielle Gesetze gibt es – auf Bundesebene – für die öffentliche Arbeitsmarktpolitik (vor allem SBG III, nunmehr auch SGB II – Grundsicherung für Langzeitarbeitslose) sowie – auf Landesebene – für die allgemeine Weiterbildung. Der Markt für private Weiterbildungsdienstleister ist weitgehend unreguliert.

Nach der Vereinigung der beiden Länder wurde zunächst das *arbeitsmarktpolitische Instrument* der beruflichen Weiterbildung massiv eingesetzt, um soziale Verwerfungen zu verhindern (Heinelt/Weck 1998). Seit dieser Zeit ist das Instrument aber zunehmend von wissenschaftlicher und politischer Seite als ineffizient kritisiert worden. Die arbeitsmarktpolitischen Reformen im Gefolge der Empfehlungen der Hartz-Kommission ziehen Konsequenzen aus dieser Kritik und haben bewusst mehrere neue Elemente eingeführt, um den Wettbewerb zwischen den Trägern zu erhöhen und mehr Effektivität und Effizienz zu erreichen. So gab es:

1. In der Finanzierung einen Wechsel von der institutionellen Förderung von Trägern und Maßnahmen zu einer nachfrageorientierten Finanzierung durch die Ausgabe von Bildungsgutscheinen an Erwerbslose.

1 Schätzungen für die Entwicklung der Anteile der jeweiligen Träger finden sich in BMBF 2003, S. 293; und Olbrich 2001, S. 372.

2. Die Vergabep Praxis für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an Träger wurde – in Ausführung europäischer Vorgaben – so reformiert, dass der Preis eine stärkere und nunmehr wesentliche Rolle bei der Entscheidung der Vergabe zuteil wurde. Zusätzlich wurde
3. in der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit festgeschrieben, dass nur noch Maßnahmen gefördert werden sollen, die eine Eingliederungsquote von 70% der Teilnehmer/innen erwarten lassen; und schließlich
4. wurden die Haushaltsansätze für berufliche Weiterbildung bei der BA zugunsten anderer Instrumente wie Eingliederungszuschüssen zurückgefahren (zur Hartz Reform: Hartz-Kommission 2002; Jann/Schmid 2004).

In der Summe haben diese Entwicklungen zu erheblichen Kürzungen bei der beruflichen Weiterbildung geführt. Während die Ausgaben im Jahr 1992 noch bei neun Mrd. Euro lagen, sank die Summe der jährlichen Ausgaben auf knapp sieben Mrd. Euro im Jahr 2001. Im Kontext der Hartz Reform wurden die Gelder weiter auf fünf Mrd. im Jahr 2003 und 3,6 Mrd. im Jahr 2004 zurückgefahren (vgl. u.a. Dobischat 2004; Schuldt/Troost 2004).

Aus den verschärften Konkurrenzbedingungen ergibt sich ein Druck auf die Träger, den diese an die Beschäftigten weiterleiten. Um Einnahmeausfälle zu kompensieren, werden zahlreiche Beschäftigte entlassen, Tarifverträge – wo sie überhaupt bestehen – verschlechtert sowie zunehmend Honorarkräfte eingesetzt. Eine Umfrage von ver.di unter Betriebsräten macht das Ausmaß des Arbeitsplatzverlustes in den wenigen Jahren nach 2002 deutlich: Bei den zwölf Betrieben, bei denen die Betriebsräte auf die Anfrage reagiert haben, fiel die Zahl der Beschäftigten von 7.470 Ende 2002 auf 4.660 zum Stichtag Ende September 2004, wobei die Prognosen einen weiteren Stellenabbau befürchten lassen (Sattler 2004; prekär 10/2003, S. 1f.). In diesem Kontext ist die Zunahme von Honorarkräften eine Reaktion der Träger auf die verschlechterte Marktsituation, die ohne Rücksichtnahme auf den jeweiligen Willen der Beschäftigten durchgesetzt wird (Abicht 2004, S. 55f.).

In der *allgemeinen Weiterbildung* liegen die Dinge ähnlich, wenngleich in der aktuellen Entwicklung weniger dramatisch und aufgrund der dezentralen Zuständigkeit (Länder und Kommunen) auf Bundesebene weniger präsent. Auch hier führen die Haushaltsprobleme der verschiedenen öffentlichen Haushalte zu einer geringeren Finanzausstattung und damit zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die sich u.a. in der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse zeigt. Bei der Lehrtätigkeit herrscht allerdings traditionell die Beschäftigung von Honorarkräften vor. Bei den Volkshochschulen wird diese vorwiegend oder sogar fast ausschließlich von Honorarkräften erbracht (siehe Fallstudie).

Neuere Informationen zur Struktur des Weiterbildungsmarktes sowie der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Lehrenden bietet die WSF Studie (2005).

Diese Studie unterscheidet Weiterbildung in einem weiteren Sinne – womit alle Maßnahmen des Lernens nach Abschluss der Bildungsphase in der Jugend gemeint sind (ebd., S. 23f.) – von einer Weiterbildung im engeren Sinne, von der einige Bereiche ausgeschlossen werden. Wir wollen uns hier auf die Aussagen zur Weiterbildung im weiteren Sinne stützen. Nach den Erkenntnissen des WSF existierten Anfang 2004 ca. 18.800 Einrichtungen oder Organisationen, die nach diesem Verständnis Weiterbildung betrieben. Insgesamt werden von diesen Einrichtungen ca. 1,6 Mio. Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse² zur Verfügung gestellt, wobei 1,35 Mio. der Lehre gewidmet sind. Der Weiterbildungsmarkt ist – bezogen auf die Anzahl der Träger – charakterisiert durch eine Dominanz kleiner Träger; betrachtet man aber die Anzahl der Beschäftigten, so entfallen auf die elf Prozent der Träger mit mehr als 100 Lehrenden fast zwei Drittel der Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverhältnisse (ebd., S. 33). Für unsere Fragestellung ist zunächst die Qualität der Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnisse in der Lehre relevant. Danach sind 14% sozialversicherungspflichtige Festanstellungen (185.000), 74% sind selbstständige oder Honorarstellen (996.000), zehn Prozent sind ehrenamtliche Posten (130.000) und etwa drei Prozent werden als Sonstiges qualifiziert (fast 40.000). Diese Stellen werden von etwa 650.000 Personen ausgefüllt, die im Durchschnitt zwei Stellen besetzen. Bezogen auf diese 650.000 Personen sind 400.000 (ca. 62%) nebenberuflich und 240.000 (37%) hauptberuflich tätig.³ Im Zentrum der vorliegenden Studie steht die Gruppe der hauptberuflichen Honorarkräfte, auf die wir uns im Folgenden denn auch konzentrieren wollen und von der Studie mit etwa 150.000 Personen beziffert wird. Dies entspricht einem Anteil aller Lehrenden in diesem Bereich von 23%. Leider weist die Studie die Haushaltskonstellationen lediglich für die Gesamtzahl der Lehrenden aus, danach leben immerhin drei Viertel in einer Paarkonstellation, was für das verfügbare Haushaltseinkommen eine relevante Dimension darstellt. Für die hauptberuflichen Honorarkräfte wird allerdings angegeben, dass mit sieben Prozent die Alleinerziehenden deutlich überrepräsentiert werden. Zudem bezeichnet sich etwas mehr als die Hälfte aller hauptberuflichen Honorarkräfte als Hauptverdiener/innen im Haushalt (ebd., S. 72). Demzufolge überrascht nicht, dass fast die Hälfte (49%) der Personen dieser Gruppe dem Einkommen aus der Weiterbildung eine existenzielle Bedeutung zuschreibt, und weitere 25% sagen, dass dieses Einkommen eine sehr hohe Bedeutung hat (ebd. S. 70). Die Höhe der Einkommen beläuft sich bei 30% dieser Gruppe auf lediglich 1.500 Euro, wobei ein weiteres Drittel Einkünfte bis zu 2.500 Euro pro Mo-

2 Tätigkeitsverhältnisse sind ehrenamtliche Aktivitäten und insofern von Beschäftigungsverhältnissen zu unterscheiden.

3 Ältere Schätzungen gingen von ca. 80-100.000 hauptberuflich Beschäftigten und ca. 1 Mio. Honorarkräften aus (Kohsiek 2002).

nat zur Verfügung hat. In dem der Untersuchung zugrunde liegenden Fragebogen wird weiter nach der Zufriedenheit mit dem Einkommen gefragt, wobei die Frage leider nicht auf die Einkünfte aus der Weiterbildung zielt, sondern auf das gesamte Haushaltseinkommen. Etwa je ein Viertel der hauptberuflichen Honorarkräfte bewertet die finanzielle Situation als schlecht/sehr schlecht und ausreichend. Ein weiteres Drittel bezeichnet das Haushaltseinkommen als befriedigend, und nur ein knappes Fünftel nennt die finanzielle Situation gut oder sehr gut.⁴ Die Studie folgert aus diesen Ergebnissen:

„Wer als Freelancer sein Einkommen maßgeblich durch (mehrere) Jobs in der Weiterbildung verdienen muss und darüber hinaus auch noch eine Familie zu unterhalten hat (55% der einschlägig Betroffenen, d.V.), der befindet sich vielfach in einer finanziell prekären Lage.“ (Ebd., S. 72f.)

Ähnlich lautet auch das Fazit der Zusammenfassung. Hier heißt es:

„Den oder die ‚typische‘ Lehrende(n) in der Weiterbildung gibt es nicht. ... Unter dem Gesichtspunkt der sozialen Absicherung und der finanziellen Lage sind vor allem die hauptberuflichen Honorarkräfte hervorzuheben, die sich tatsächlich zu einem großen Teil – fast drei Viertel – in einer prekären Lage befinden. Der Anteil dieser Gruppe an allen Lehrenden beträgt knapp 20%, d.h. etwa 125.000.“ (Ebd., S. 9f.)

In der Summe ist somit eingetreten, was Faulstich bereits vor zehn Jahren vorhergesagt hat: „der neue Typ des Personals in der Weiterbildung ist absehbar ... selbstständiger Dienstleister“ (1996, S. 55).

Bezüglich der gewerkschaftlichen Ansprache ist auf die verschiedenen Typen von Freien – abhängig versus „echte“ Selbstständige – zu achten. Bei abhängig Selbstständigen unterscheiden sich die soziale Lage und die Bedarfe nur wenig von den Anliegen der traditionellen Arbeitnehmer/innen. Hier finden sich daher ähnliche Rekrutierungsbedingungen: sie sind betriebsgebunden und dort ansprechbar. Für diese Gruppe stellen allerdings die formalen Bedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses Restriktionen dar: sie gehören de jure nicht zur

4 Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch die Aufschlüsselung der Bewertung der finanziellen Situation nach verschiedenen Trägertypen: am günstigsten schneiden die öffentlich-rechtlich organisierten (ohne VHS) Träger ab, es folgen die kirchlichen Träger, sodann – bereits mit unterdurchschnittlichen Werten – die Volkshochschulen und die Sonstigen. „Am schlechtesten fällt die Bewertung ... bei den gewerkschaftlichen Trägern aus ...“ (ebd., S. 72). Dies könnte damit zusammen hängen, dass zum einen gewerkschaftliche Träger in besonderem Maße von der Bundesagentur für Arbeit abhängig und damit hauptsächlich von den jüngeren Kürzungen betroffen sind, und zum anderen auch mit dem hohen Anteil von Honorarkräften in der Lehre. Nach den Angaben des WSF sind von fast 21.000 Beschäftigungs- und Tätigkeitsverhältnissen bei den gewerkschaftlichen Trägern mehr als 14.000 auf Honorarbasis vergeben (ebd., S. 42); am ausgewogensten ist das Verhältnis bei den öffentlich-rechtlichen Institutionen ohne VHS.

Belegschaft, daher erstrecken sich die Mitbestimmungschancen nicht auf diese Gruppe, und einem kollektiven Aushandeln der Arbeits- und Entgeltbedingungen werden durch das Wettbewerbsrecht enge Grenzen gezogen.

Als echte Selbstständige sind die Beschäftigten zunächst einmal betriebsungebunden und aufgrund der zwischen ihnen bestehenden Konkurrenzbeziehung auch nur schwer für kollektives Handeln zu mobilisieren. Von ihrer beruflichen Alltagspraxis her sind Selbstständige soziale Einzelkämpfer/innen: sie beschaffen ihre Aufträge selbstständig, verhandeln ihre Honorare autonom und vertreten sich in ihren Arbeitsbedingungen selbst. Traditionelle gewerkschaftliche Angebote – Tarifpolitik, betriebliche Mitbestimmung – laufen angesichts der Arbeits- und Lebenssituation von Selbstständigen vielfach ins Leere. Insbesondere für diese Gruppe sind daher neue Angebote notwendig.

Österreich

Einigkeit besteht in der Bildungsforschung darin, dass die empirische Datenlage im Bereich der Erwachsenenbildung äußerst dürftig ist, in Bezug auf die Beschäftigtenstruktur noch stärker ausgeprägt als in Bezug auf die Branchenstruktur. So besteht derzeit weitgehend Unklarheit darüber, wie viele Personen als abhängig Selbstständige im Weiterbildungssektor tätig sind (Interview A14 GPA). Schätzungen zufolge muss mit zumindest 70.000 in der Erwachsenenbildung Erwerbstätigen (exklusive der etwa 30-40.000 Ehrenamtlichen) gerechnet werden (Lenz 1997, S. 73; KEBÖ 2006). Von diesen dürfte nur etwa ein Zehntel Arbeitnehmer/innen sein, die große Mehrheit arbeitet, zumeist nebenberuflich (Siebert 1995, S. 12), auf Basis von Werkverträgen, freien Dienstverträgen bzw. als „Neue Selbstständige“ (Lenz 1997, S. 51). Ähnlich wie in Deutschland (siehe oben) müssen jedoch auch in Österreich verschiedene Segmente der beruflichen Weiterbildung, die sich allerdings teilweise überlappen, analytisch voneinander geschieden werden (Lassnigg 2000, S. 15f.):

1. Der so genannte Weiterbildungsmarkt, dessen berufliche Angebote zu etwa zwei Drittel den Einrichtungen der Sozialpartner zugerechnet werden können. In diesen Bereich fallen auch die Angebote der Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs (KEBÖ), in der die zehn größten gemeinnützigen Verbände (darunter eben auch die zwei Einrichtungen der Sozialpartner, siehe unten) zusammengeschlossen sind;
2. die innerbetriebliche Weiterbildung, welche auch die Weiterbildung im öffentlichen Dienst und die Meisterausbildung umfasst. Knapp ein Viertel der beruflichen Weiterbildung wird durch dieses Segment erfasst;
3. die Arbeitsmarktausbildung, welche einen relativ klar abgrenzbaren Bereich des Weiterbildungssystems einnimmt und im Rahmen des staatlich finan-

- zierten Arbeitsmarktservice (AMS) vollzogen wird. Zielgruppe sind hauptsächlich arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen; und
4. der relativ kleine, vorwiegend öffentlich finanzierte „zweite Bildungsweg“. Schätzungen für die Finanzierung der Erwachsenenbildung in Österreich für Mitte der 1990er Jahre ergeben folgendes Bild (ebd., S. 24): 11,7 Mrd. Schilling (850 Mio. Euro) Beiträge der Unternehmen, 6,9 Mrd. Schilling (501 Mio. Euro) Beiträge der Individuen, und 6,6 Mrd. Schilling (480 Mio. Euro) öffentliche Haushalte.

Was die rechtliche Regulierung für den Bereich der (berufsbezogenen) Erwachsenenbildung sowie deren Finanzierung betrifft, so muss ein Fehlen eines flächendeckenden Rechtsrahmens festgestellt werden. Lassnigg konstatiert in diesem Zusammenhang für Österreich eine „zersplitterte(n) und segmentierte(n) Akteursstruktur“, der eine nur „bedingte politische Verantwortlichkeit für die Entwicklung dieses Feldes“ entspricht (ebd., S. 14). Zwar existiert seit 1973 ein „Bundesgesetz über die Förderung der Erwachsenenbildung und des Volksbüchereiwesens“, dieses enthält aber eine nur sehr unbestimmte Förderungsverpflichtung für den Bund, ohne Festlegung einer bestimmten Subventionshöhe (Lenz 1997, S. 27). Tatsächlich steuert der Bund aus diesem Titel nur einen geringen Teil der öffentlichen Mittel bei, wobei sowohl private als auch öffentliche Bildungseinrichtungen gefördert werden. Etwas größere Unterstützung erfahren die Verbände und Einrichtungen allerdings in der Regel von den Ländern. Wesentlich bedeutender für die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen als oben genanntes Fördergesetz des Bundes sind das Arbeitsmarktförderungsgesetz von 1968 und das Arbeitsmarktservicegesetz von 1994. Mit letzterem wurde die ehemalige Arbeitsmarktverwaltung aus der öffentlichen Verwaltung ausgegliedert und als eigenes Dienstleistungsunternehmen begründet (ebd., S. 31). Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist jene Agentur, die im Rahmen der staatlichen Arbeitsmarktpolitik den größten Teil an öffentlichen Leistungen für die Förderung von Ausbildungsmaßnahmen zur Verfügung stellt. Das AMS ist in Bundes-, Landes- und Regionalorganisationen gegliedert und bezieht die Sozialpartner in die Geschäftsführung ein. Dies ist insofern nicht ohne Brisanz, als die Bildungseinrichtungen der Sozialpartner einen beträchtlichen Teil der vom AMS vergebenen Ausbildungsmaßnahmen anbieten (vgl. Kap. 4.3).

Damit spielen die Sozialpartner in der beruflichen Weiterbildung eine wesentliche Rolle, deren Bildungseinrichtungen, das von der Wirtschaftskammer betriebene Wirtschaftsförderungsinstitut (WIFI) und das von der Arbeiterkammer und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) betriebene Berufsförderungsinstitut (BFI), bis zu zwei Drittel der berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen durchführen (Lassnigg 2000, S. 15). Trotz dieser Quasi-Monopolisierung des Weiterbildungsmarktes durch die Sozialpartnerverbände, die sich im

Zuge der „politischen Versäulung“ und sich herausbildender „Lagermentalität“ (Bisovsky 1994) im Österreich der 1950er bis 1970er Jahre herausgebildet hat, haben der wirtschaftliche Strukturwandel und steigende Arbeitslosenzahlen den Anbieterpluralismus verstärkt. Die Entstehung einer Vielzahl an kleinen, privaten Trainer- und Beratergruppen (Schätzungen gehen von bis zu 3.000 Anbietern⁵ aus, vgl. Lassnigg 2000, S. 25) kann allerdings nur bedingt auf die Herausbildung eines tatsächlichen Weiterbildungsmarktes zurückgeführt werden. Bis vor kurzem war nur ein relativ kleiner Sektor der beruflichen Weiterbildung tatsächlich marktmäßig organisiert. Ohne direkte oder indirekte Subventionen (etwa der Kammern) und öffentliche Auftragsvergabe (AMS) „könnte ein beträchtlicher Teil der Weiterbildungsanbieter nicht existieren“ (Gruber 1995, S. 103).

In den letzten ein bis zwei Jahrzehnten hat sich jedoch auch in Österreich ein Paradigmenwechsel im Bereich der Erwachsenenbildung vollzogen, der weit hin als neoklassische Wende in Richtung des Humankapitalansatzes begriffen wird. Demnach habe Weiterbildung hauptsächlich Zubringerdienste für den Arbeitsmarkt zu leisten, Erwachsenenbildung insgesamt wird „fast ausschließlich unter dem Primat der Ökonomie und der technologisch geprägten Fortbildung gesehen“ (Bisovsky 1994, S. 49). Die Ausbreitung dieses verengten Verständnisses von Weiterbildung verleitete die Bildungswissenschaftlerin Elke Gruber schon Mitte der 1990er Jahre zu der Feststellung, dass

„der größte Teil der beruflichen Weiterbildung in Österreich von technokratisch-utilitaristischem Denken beherrscht wird. Selbst Vereine und Sozialprojekte, die sich diesem Trend bisher nicht voll anpassen wollen, müssen nun verstärkt Kosten-Nutzen-Rechnungen anstellen.“ (Gruber 1995, S. 103)

Diese Tendenz hat sich in den letzten Jahren, bedingt durch eine restriktive Budgetpolitik der rechts-konservativen Regierungskoalition im Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik⁶ wie auch der allgemeinen Erwachsenenbildung sowie durch geänderte Vergabeverfahren von AMS-Fördermaßnahmen durch das Bundesvergabegesetz 2002, noch erheblich verstärkt. Mit dem Bundesvergabegesetz 2002, welches festlegt, dass alle von der öffentlichen Hand finanzierten (aber nicht von ihr durchgeführten) Maßnahmen auszuschreiben sind, wurde den Vergaberichtlinien der EU insofern mehr als entsprochen, als auch die von der EU-Richtlinie ausgenommenen so genannten „nicht-prioritären Dienstleistungen“ (wor-

5 In der Datenbank des Arbeitsmarktservice (AMS) befinden sich mit 10. Oktober 2006 über 2.500 Bildungsanbieter (<http://www.ams.or.at/neu/>).

6 Laut Auskunft der Arbeiterkammer Niederösterreich (<http://noe.arbeiterkammer.at/www-588-IP-22311-IPS-1.html>, Zugriff am 20. September 2006) steht der Zunahme der Arbeitslosenzahlen für das gesamte Bundesgebiet um über 25% im Zeitraum 2000-2005 eine Ausweitung der AMS-Mittel für aktivierende Maßnahmen um knapp zehn Prozent (nicht inflationsbereinigt!) gegenüber.

unter auch soziale Dienstleistungen fallen) in die Ausschreibungspflicht einbezogen werden. Diese äußerst restriktive Umsetzung der EU-Vergaberichtlinien hat für das AMS zur Folge, dass Bildungsmaßnahmen in erster Linie nach dem Kriterium des Preises vergeben werden, während Kriterien wie die Qualität der Kurse, Arbeitsbedingungen oder Kontinuität der Arbeit in den Ausschreibungen kaum oder gar nicht berücksichtigt werden. Der dadurch verschärfte Kostendruck der konkurrierenden Bildungseinrichtungen wird unmittelbar auf die Mitarbeiter/innen weitergegeben, was sich einerseits in drastischen Lohn- und Honorareinbußen und andererseits in der verstärkten Nutzung von „Umgehungsverträgen“ (also der „Scheinselbstständigkeit“) niederschlägt (Scherz 2004, S. 30f.).

In Österreich sind die Gewerkschaften durch ein System ausgeprägter Sozialpartnerschaft in allen wesentlichen wirtschafts- und sozialpolitischen Belangen stark in administrative/korporatistische Entscheidungsstrukturen eingebunden (Guger et al. 2001, S. 220ff.). Dies ist auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung der Fall, insbesondere im Rahmen der AMS-Maßnahmen. Ähnlich wie in Deutschland fokussieren die gewerkschaftlichen Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung darauf, die öffentliche Hand auf ihre Steuerungsfunktion in diesem Bereich zu verpflichten. In dem Grundsatzprogramm der für den privaten Bildungssektor zuständigen Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) („Politische Positionierung der GPA“), welches im November 2002 vom Bundesforum, dem ranghöchsten Beschlussgremium der GPA, angenommen wurde, heißt es dazu:

„Der Erwachsenenbildung kommt auf Grund der Anforderungen von ‚lebenslangem Lernen‘ eine steigende Bedeutung zu. Deshalb ist die Öffentliche Hand gefordert, ihre Verantwortung wahr zu nehmen und die strukturellen Rahmenbedingungen zu schaffen. Neben einer Ausweitung des öffentlichen Finanzierungsanteils ist auch eine bessere Integration der Erwachsenenbildungsmaßnahmen in das gesamte Bildungswesen anzustreben.“ (GPA 2002, S. 7)

Die GPA betrachtet beide Forderungen allerdings als bisher unerfüllt.

Vor dem Hintergrund der oben angeführten Tendenzen der Ersetzung fest angestellten Personals durch abhängig Selbstständige und der „Prekarisierung“ zumindest von Teilen der „Branche“ der Erwachsenenbildung sind die Arbeitsbedingungen insbesondere der abhängig Selbstständigen in das Blickfeld der Gewerkschaften, vor allem der GPA, gerückt. Es war von Beginn an klar, dass die Arbeitsbedingungen der Selbstständigen weniger durch isolierte Maßnahmen, als durch die ganze Branche betreffende strukturelle Veränderungen verbessert werden können. Dies betrifft die mangelnde Professionalisierung und Verberuflichung der Branche ebenso wie das Fehlen eines einheitlichen Bundesgesetzes für berufliche Weiterbildung, welches Zugang, Qualitätsstandards, Weiterbildungsansprüche, Finanzierung, Evaluation etc. regelt (GPA o.J., non-paper, S.

8). Denn insbesondere durch den Mangel an Qualitätsstandards und -kontrolle ist der gegenwärtige Preisverfall vieler Kurse erst möglich geworden. Des Weiteren war klar, dass nur durch kollektivvertragliche Vereinbarungen für die Festangestellten im Bereich der Erwachsenenbildung auch gewisse Mindeststandards inklusive etwaiger Mindesthonorarsätze für abhängig Selbstständige⁷ durchsetzbar sein würden (vgl. Kap 4.3).

Ein weiteres zentrales Problem in der Weiterbildungsbranche besteht in der mangelnden sozialen Sicherung von abhängig Selbstständigen. Zwar sind seit 1998 sowohl Werkvertragsnehmer/innen, Neue Selbstständige als auch freie Dienstnehmer/innen ab einer bestimmten Einkommenshöhe pflichtversichert (Unfall, Krankheit, Alter, nicht gegen Arbeitslosigkeit), und zusätzlich besteht bei Unterschreitung der Einkommensgrenze die Möglichkeit des opting-in in die Sozialversicherung; unsichere Erwerbsverläufe mit Unterbrechungen reißen aber auch (unvorhersehbare) Lücken in den Versicherungsschutz. Im Jänner 2003 trat eine Neuregelung für bestimmte Beschäftigtengruppen, u.a. auch Erwachsenenbildner/innen im Nebenberuf in Kraft, der zufolge monatliche Einkommen bis etwa 540 Euro nicht als sozialversicherungspflichtiges Entgelt im Sinne des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) gelten, sondern als so genannte „pauschalierte Aufwandsentschädigung“, sofern die zugrunde liegende „Tätigkeit nicht den Hauptberuf und nicht die Haupteinnahmequelle der Erwerbstätigkeit bildet“ (Winter 2004, S. 34). Personen, die ihre Trainertätigkeit tatsächlich im Nebenberuf ausüben, ersparen sich dadurch Sozialversicherungsbeiträge, die soziale Absicherung ist durch eine andere Erwerbstätigkeit im Hauptberuf oder Pensionszahlungen gewährleistet. Der Vorteil für die Bildungseinrichtungen besteht darin, dass sie sich Lohnnebenkosten ersparen und somit Bildung kostengünstiger anbieten können. Ein Nachteil dieser Regelung ist, dass viele Trainer/innen vom/von der Arbeitgeber/in gezwungen werden anzugeben, dass sie nebenberuflich tätig sind. Damit entfällt aber auch die Möglichkeit, sich nach §19a ASVG (opting-in) versichern zu lassen. Die Sozialversicherungspflicht wird erst nach einer sechsmonatigen Durchrechnungsperiode festgestellt, was zur Folge hat, dass auch bei nachträglicher Feststellung der Sozialversicherungspflicht aufgrund höherer Einkünfte keine Leistungen aus dieser Periode in Anspruch genommen werden können.

Wie oben bereits erwähnt, ist der Bereich der Weiterbildung in Österreich hinsichtlich seiner Branchen- und Beschäftigtenstruktur statistisch nur unzureichend erfasst, insbesondere was die abhängig Selbstständigen bzw. die Verteilung zwischen haupt- und nebenberuflich Erwerbstätigen betrifft. Eine derartige

7 Mindesthonorarsätze für Selbstständige werden nach herrschender Rechtsauffassung der europäischen Gerichte jedoch als im Widerspruch zum freien Wettbewerb stehende Preisabsprachen (Kartellbildung) klassifiziert.

Bestandsaufnahme würde alle beteiligten Akteure befähigen, auf Grundlage quantitativ abgesicherter Tatbestände Positionen und Strategien zu entwickeln. Trotz wiederholter Forderungen von Seiten der GPA (Interview A14 GPA) und etlicher Verbände der Branche an die Politik, eine derartige Bestandsaufnahme durchzuführen bzw. Mittel für eine Untersuchung zur Verfügung zu stellen, sind diesbezügliche Initiativen von Seiten der zuständigen Administration bisher nicht vernehmbar.

Zwei für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit bedeutsame Merkmale des Erwachsenenbildungsbereichs können jedoch auch ohne statistische Detailfassung empirisch festgestellt werden: zum einen der fragmentierte Charakter der Branche, der sich darin zeigt, dass sich trotz der Vorherrschaft der Sozialpartnereinrichtungen WIFI und BFI im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildungsangebote eine Vielzahl von Kleinst- bis mittelgroßen Betrieben mit unterschiedlichen Schwerpunkten und Unternehmensstrategien herausgebildet hat. Zum anderen sind die wenigen Großinstitutionen (etwa WIFI, BFI, VHS) nicht zentralistisch organisiert, sondern durch weitgehende regionale und/oder lokale Autonomie charakterisiert. Das Fehlen einer zentralistischen Großbürokratie auf betrieblicher Ebene sowie die zersplitterte Branchenstruktur mit vielen kleinen Einrichtungen ohne betriebsrätliche Verankerung stellen ein beträchtliches institutionelles Hindernis für erfolgreiche gewerkschaftliche Rekrutierungs- und Mobilisierungsarbeit dar.

Eine weitere wesentliche Barriere für gewerkschaftliche Organisationsarbeit besteht in der Eigenart des dominanten Beschäftigungsverhältnisses: Selbstständige, auch abhängig Selbstständige, arbeiten formal betriebsungebunden. Wenngleich sie in der Praxis zumeist in den Räumlichkeiten des/r Auftraggebers/in ihre Lehrtätigkeit verrichten, sind sie in der Regel in der Ausübung ihrer Arbeit auf sich allein gestellt und stehen in keinem (systematischen) Kontakt mit der Stammebelegschaft des Betriebs oder mit Kolleg/inn/en. Der Betriebsrat – sofern vorhanden – ist für sie formal nicht zuständig. Aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses – formale Selbstständigkeit bei oftmals faktischer Abhängigkeit/Weisungsgebundenheit – ist ihre arbeits- und sozialrechtliche Einordnung meist schwierig bzw. strittig. Für das gewerkschaftliche Selbstverständnis sowie die (inner)gewerkschaftliche Legitimation und Ausgestaltung ihrer Interessenpolitik ist es allerdings von entscheidender Bedeutung, ob die Gewerkschaften die Zielgruppe als „Scheinselbstständige“ oder „echte“ Selbstständige wahrnehmen.

Vergleich

Ziel dieses komparativen Abschnitts ist es, in der Branchen- und Beschäftigtenstruktur der Erwachsenenbildungssysteme beider Länder Vergleichs- und Diffe-

renzpunkte zu identifizieren, die als mögliches Explanans für (je unterschiedliche oder auch gleichartige) kollektive Handlungsfähigkeit bzw. Organisierungsfähigkeit der selbstständigen Trainer/innen in Frage kommen. Dabei überwiegt, wie eine systematische Zusammenschau der beiden vorangegangenen Länderabschnitte verdeutlicht, das Gemeinsame beider Weiterbildungssysteme gegenüber dem Trennenden.

In Bezug auf die *Branchenstruktur* lässt sich erkennen, dass in beiden untersuchten Ländern aufgrund der Heterogenität sowohl der Trägereinrichtungen als auch der Bildungsangebote der Bereich der (berufsbezogenen) Erwachsenen- oder Weiterbildung schwerlich als klar abgrenzbare „Branche“ bezeichnet werden kann. Zudem ist – zumindest in Österreich – dieser Bereich statistisch ungenügend erfasst. Dies macht es für alle in diesem Feld relevanten politischen und gesellschaftlichen Akteure schwierig, empirisch gesicherte Problemlagen zu identifizieren. Weitgehende Übereinstimmung im Ländervergleich besteht auf der Ebene der politischen Regulierung im Mangel einer übergreifenden gesetzlichen Grundlage für den Bereich der Weiterbildung. In beiden untersuchten Ländern existieren spezielle Gesetze, die etwa die Finanzierung und Anspruchsvoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen regulieren, nur im Bereich der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Der Markt für private Erwachsenenbildungseinrichtungen ist weitgehend unreguliert.

Was die *Beschäftigtenstruktur* im Bereich der Erwachsenenbildung beider Länder betrifft, so dürften auch hier die Dinge sehr ähnlich liegen. Analog zu einer etwa zehnmal so großen Bevölkerungszahl Deutschlands im Vergleich zu Österreich kann auch eine etwa zehnmal so große Anzahl an im Erwachsenenbildungsbereich tätigen Beschäftigten angenommen werden; ebenso dürfte in beiden Ländern gleichermaßen der große Überhang von Solo-Selbstständigen im Vergleich zu Festangestellten sowie ein zahlenmäßiges Überwiegen von nebenberuflich Tätigen gegenüber den Hauptberuflichen ein wesentliches Merkmal dieses Bereichs sein, wenngleich hier das verfügbare empirische Material nicht eindeutig ist.

Im Bereich der *Arbeitsbeziehungen* ist für beide Länder charakteristisch, dass die grundlegende Konfliktlinie weniger zwischen Kapital und Arbeit verläuft, sondern sich vielmehr als ein Kampf um die Konsolidierung und Ausgestaltung der öffentlichen Verantwortung im Bereich der Weiterbildung darstellt. Dies liegt insbesondere daran, dass weite Teile des Weiterbildungssektors als arbeitsmarktpolitische Instrumente zumindest indirekt dem Gestaltungsspielraum der öffentlichen Hand unterliegen. Deswegen konzentrieren sich die gewerkschaftlichen Aktivitäten hauptsächlich auf diese arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der öffentlichen Hand und weniger auf die privaten Träger. Dementsprechend besteht die grundlegende Positionierung der Gewerkschaften in beiden Ländern darin, die öffentliche Hand, insbesondere den Bund, auf seine Aufgabe

als Garant der (Weiter)Bildung für die gesamte Bevölkerung zu verpflichten. Um die Qualitätsstandards im Bereich der Erwachsenenbildung zumindest zu erhalten, würde dieser Bereich eine bestimmte Mindestanzahl qualifizierten hauptberuflichen Lehrpersonals benötigen. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik sind aufgrund der ausgeprägten korporatistischen Verfasstheit der Arbeitsbeziehungen in Österreich die ansässigen Gewerkschaften stärker als die deutschen in die Ausgestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen.

Seit einigen Jahren können in beiden Ländern, in Deutschland jedoch stärker als in Österreich, Tendenzen des Rückzugs der öffentlichen Hand aus der Weiterbildung durch verstärkte Kommerzialisierung des Sektors sowie der Kürzung öffentlicher Zuwendungen verfolgt werden. Dies führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in der Branche insgesamt und zu Tendenzen der Verdrängung von Arbeitnehmer/innen durch Honorarkräfte sowie zu zunehmendem Lohndruck vor allem für letztere. In Deutschland wurde das arbeitsmarktpolitische Instrument der beruflichen Weiterbildung im Gefolge der Empfehlungen der Hartz-Kommission erheblich gestutzt, was sich in einem weiteren Rückzug des Staates bzw. der Bundesagentur für Arbeit aus diesem Bereich manifestierte. Dieser weitere Rückzug des Bundes aus seiner Finanzierungsfunktion für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland hat zu verschärften Konkurrenzbedingungen für die Bildungsträger und in der Folge auch für die Beschäftigten geführt, weil erstere den erhöhten Druck auf zweitere weitergaben. In Österreich verschärften sich die Konkurrenzbedingungen weniger durch den Rückzug der öffentlichen Hand als vielmehr durch die Stimulierung des Wettbewerbs durch die Einbeziehung von AMS-Maßnahmen in den Geltungsbereich des Bundesvergaberichts. Dadurch wurde der Preis – anstatt der Qualität – der Bildungsmaßnahme das Hauptkriterium für deren Vergabe durch das AMS.

Teilweise Unterschiede bestehen in den jeweiligen nationalen Arbeits- und Sozialrechtssystemen beider Länder. Während in Österreich freie Dienstnehmer/innen, „Neue Selbstständige“ und Selbstständige mit Gewerbeschein seit 1998 teilweise in den Geltungsbereich der Pflichtversicherung (Unfall, Krankheit, Pension) einbezogen sind, sind freie Dozent/innen in Deutschland lediglich verpflichtend rentenversichert, was jedoch in beiden Ländern keinen effektiven Schutz vor Altersarmut bedeutet.

In Bezug auf eine (mögliche) gewerkschaftliche Ansprache dieser Beschäftigtengruppe ist feststellbar, dass traditionelle gewerkschaftliche Angebote – wie etwa Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung – angesichts der Arbeits- und Lebenssituation von Selbstständigen vielfach ins Leere laufen. Daher scheinen insbesondere für Selbstständige neue gewerkschaftliche Angebote vonnöten zu sein.

4.3 Gewerkschaftliche Problemwahrnehmungen und Strategien

Deutschland

Problemwahrnehmung und gewerkschaftliche Organisationsbedingungen

Gewerkschaften haben sich als Organisationen der abhängig Beschäftigten traditionell Selbstständigen gegenüber ignorant verhalten. Selbstständige wurden nur begrenzt als Klientel der Gewerkschaften gesehen. Eine sukzessive Veränderung setzte erst seit den 1980er Jahren ein (vgl. Blaschke/Mirschel in dem Band, Rehberg/Stöger 2004). Die Einstellung der Gewerkschaften zu den gewünschten Beschäftigungsverhältnissen in der beruflichen Weiterbildung ist vor dem Hintergrund ihrer prinzipiellen Positionierung zur beruflichen Weiterbildung zu sehen. Diese lässt sich in dem Satz zusammenfassen: Bildung – und somit auch Weiterbildung – ist eine öffentliche Aufgabe (DGB 1996). Die gewerkschaftliche Grundausrichtung orientiert sich an den Plänen der sozialliberalen Koalition, den Bereich der Weiterbildung zu einem eigenständigen Bereich der Bildungspolitik in öffentlicher Verantwortung auszubauen (Olbrich 2001). Diesen Expansionsplänen „lag die Idee einer Verberuflichung im Sinne einer Vollzeittätigkeit und einer Professionalisierung zugrunde“ (ebd., S. 360). Diesen Leitgedanken fühlen sich die Gewerkschaften in ihren Grundsatzdokumenten unverändert verpflichtet (DGB 1981; dokumentiert in Leminsky/Otto 1984, S. 55; vgl. auch DGB 1996, S. 36). Bezüglich des Personals heißt es in einem anderen einschlägigen Beschluss des DGB von 1978: „Ein leistungsfähiges Weiterbildungssystem braucht eine entsprechende Anzahl qualifizierter hauptberuflicher Mitarbeiter“ (Leminsky/Otto 1984, S. 123), wobei selbstverständlich ist, dass diese Mitarbeiter aus Gründen der Qualitätssicherung wie des sozialen Schutzes in einem Normalarbeitsverhältnis zu beschäftigen sind.

Ausgehend von dieser Grundhaltung können zwei Hauptprobleme in der jüngeren gewerkschaftlichen Wahrnehmung identifiziert werden: der Rückzug der öffentlichen Hand aus der Weiterbildung durch Privatisierung, Kommerzialisierung und Kürzung von öffentlichen Geldern, die zu einer massiven Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich einschließlich der Ersetzung von Festangestellten durch Selbstständige, hier: Honorarkräfte, führt sowie – speziell für die Honorarkräfte – deren unzureichende finanzielle und vor allem soziale Absicherung. Die Honorarbeschäftigten erscheinen dabei in der Wahrnehmung der Gewerkschaften primär als „Scheinselbstständige“, insofern als sie in den betrieblichen Alltag integriert sind und auch einer Weisungsbefugnis der Geschäftsführung unterliegen (z.B. Dröll 2000; D3, D4). Ein Interviewpartner aus den Gewerkschaften führt die Einschätzung aus, dass die „Honorarkräfte im Weiterbildungsbereich ... zu fünfundneunzig oder neunundneunzig Prozent Zwangshonorarkräfte“ sind. Im Journalismus, wo die IG Medien die

Freien erfolgreich angesprochen hat, gäbe es eine Tradition der freien Arbeit, wohingegen ein entsprechendes Selbstverständnis bei Honorarkräften keine Tradition habe:

„Lehrer sind vom Image ... sozialversicherungspflichtige Beschäftigte ... Das heißt, es gibt überhaupt keine Tradition, wo sich ein breiteres Bewusstsein entwickeln könnte, ich möchte als Lehrer jetzt gerne frei sein.“ (Interview BB BR 3)

Ein zentrales strukturelles Problem der Vertretung von Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung war die für diesen Bereich zu konstatierende gewerkschaftliche Zersplitterung. Verschiedene Gewerkschaften waren – teilweise begründet durch gewerkschaftseigene Bildungsträger – in diesem Sektor aktiv, wobei die Beschäftigten und die Betriebsräte der beruflichen Weiterbildung sich in jeder einzelnen Gewerkschaft nur als Randgruppe fühlten. Dies war der Grund, warum die Betriebsräte der deutschlandweit tätigen Bildungsträger sich in einem autonomen Arbeitskreis der Betriebsräte in der Weiterbildung organisierten (vgl. hierzu: Kap. 4.4.). Die Integration verschiedener Gewerkschaften zu einer einheitlichen Interessenvertretung im Bereich der Dienstleistungen war daher für die Weiterbildungsbranche die zentrale organisatorische Innovation (vgl. insbesondere Keller 2001, 2004; Waddington/Hoffmann 2002; Müller/Wilke 2003). Am 19.3.2001 fand schließlich der Zusammenschluss der fünf Gewerkschaften DAG, DPG, hbv, ÖTV und IG Medien in Berlin statt. Für die Strategien der Gewerkschaften in Bezug auf die berufliche Weiterbildung sowie den Umgang mit selbstständigen Honorarkräften sind zwei Aspekte des Vereinigungsprozesses zentral: 1. Die Entscheidung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), sich aus dem Projekt ver.di zu verabschieden – hierdurch wird ein struktureller Konflikt zwischen GEW und ver.di institutionalisiert – und 2. die Übernahme der Ausrichtung auf Freie und Selbstständige bei den IG Medien durch ver.di (dazu bereits: Blaschke/Mirschel in dem Band).

Die für Erziehung und Wissenschaft – und damit auch die Weiterbildung – zuständige Gewerkschaft ist die GEW. Diese Gewerkschaft war zunächst an den Planungen zur Gründung einer umfassenden Dienstleistungsgewerkschaft beteiligt. Die GEW sollte in den Fachbereich 05 übergehen. Maßgebliche Landesverbände fürchten allerdings um ihre Autonomie innerhalb der neuen Großgewerkschaft, was schließlich zu der Entscheidung führte selbstständig zu bleiben. Diese Entscheidung führte zu einer Konterkarierung der Absicht einer Bündelung der Ressourcen in diesem Bereich, da auch ver.di seine Ansprüche auf die Organisation dieses Bereiches in dem FB 05 nicht zurückgezogen hat (Keller 2001, S. 54f.). Für die GEW folgte aus dem Beschluss, dass der nunmehr formulierte Anspruch einer „eigenständige Bildungsgewerkschaft“ inhaltlich gefüllt werden musste für die Bereiche jenseits der Schule, wo die GEW traditionell ihren Schwerpunkt hat (70% der Mitglieder). Der Vorstandsbereich Berufliche Bil-

dung und Weiterbildung, der bei der GEW 1993 eingesetzt wurde, beklagt eine unzureichende personelle und infrastrukturelle Ausstattung der Landesverbände in der Weiterbildung. Der Bereich fordert daher innergewerkschaftlich „deutliche und sichtbare Zeichen für die Bereitschaft zur Verbesserung der GEW-Infrastruktur in der Weiterbildung ..., um gegenüber ver.di ‚konkurrenzfähig‘ zu bleiben“ (GEW-Info 34/2000, S. 4). Ein Ende der 1990er Jahre verabschiedetes Organisationsentwicklungskonzept umfasst u.a. als Vorgabe das Ziel, die außerschulischen Bildungsbereiche – hier auch Weiterbildung – zu stärken, um eine gleichberechtigte Interessenvertretung aller Gruppen innerhalb der GEW zu fördern. Um die spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse von Honorarkräften in der Weiterbildung zu erfüllen, ist zum einen als Gemeinschaftsprojekt des Bundes und der Länder eine Hotline für Honorarkräfte in der Weiterbildung und zum anderen eine spezielle Zeitschrift „prekär“ für diese Gruppe aufgebaut worden (prekär 12/2004, S. 14). Darüber hinausgehende organisationsstrukturelle Reformen, die die GEW für Freie in besonderer Weise öffnen soll, hat die GEW nicht durchgeführt (D2). Auch eine explizite Strategie zur Rekrutierung dieser Gruppe ist jenseits der genannten Instrumente – hotline und prekär – nicht erkennbar. Die halbherzige Zuwendung zu den Freien wird darin deutlich, dass die finanziellen Probleme der Organisation zu einer Diskussion über die Einstellung beider Instrumente führten. Die weitere Finanzierung dieser beiden Projekte wurde auf dem jüngsten Gewerkschaftstag – 2005 in Erfurt – schließlich aber doch gesichert (GEW 2005).

Inhaltlich entwickelte die GEW eine Programmatik für die Weiterbildung, die auch die Beschäftigungsbedingungen der freien Lehrkräfte umfasst. Auf dem Gewerkschaftstag im Mai 2001 wurde der Beschluss „Mehr Professionalität in der Weiterbildung“ (dok. in GEW 2003) verabschiedet, der seitdem regelmäßig bestätigt wurde. Hier konzentriert sich die GEW auf drei Hauptforderungen für freie Honorarkräfte:

1. Überführung der Honorarkräfte in reguläre Arbeitsverhältnisse, wo immer möglich und durchsetzbar;
2. wo dies nicht durchsetzbar ist, ein Tarifvertrag für den arbeitsamtsgeförderten SGB III Bereich, Haustarifverträge außerhalb dieses Bereichs sowie
3. Tarifverträge auf der Grundlage von §12 a TVG für Kursleiter/innen mit folgenden Elementen: Beschäftigungsgarantie für langfristig tätige Kursleiter/innen, Honorarhöhe, Fortzahlung im Krankheitsfall, Zuzahlungen zur Sozialversicherung (Gesundheit und Alterssicherung) sowie Fortbildung.

In Bezug auf die soziale Absicherung positioniert sich die GEW als Anhängerin einer umfassenden Sozialversicherungspflicht für alle Erwerbstätigen, wobei die alleinige Finanzierung durch die Honorarkräfte nicht akzeptiert werden kann. Sie plädiert daher kurzfristig für eine Beteiligung der Träger an den Sozialabga-

ben und mittelfristig für eine Einbeziehung der Honorarkräfte in die Künstler-sozialkasse oder die Einführung einer analogen Institution.

Für ver.di bedeutete die GEW-Ausstiegsentscheidung die Herausforderung, aus einem „Torso“ (Keller 2001, S. 54), den der verbliebene FB 05 darstellte, einen handlungsfähigen Fachbereich zu machen (ver.di Fachbereich biwifo 2003, S. 7). Für den Aufbau des neuen Fachbereichs wurde eine Struktur von sechs Arbeitsgruppen gebildet, von denen eine die Zuständigkeit für die Weiterbildung übernahm (ebd., S. 9f.). Für den hier relevanten Bereich stellt der Geschäftsbericht fest, dass „die Beschäftigten in der Weiterbildungsbranche ... in den Gründungsgewerkschaften von ver.di nur partiell vertreten“ waren, und zwar primär bei den gewerkschaftseigenen bzw. -nahen Berufsfortbildungswerk des DGB, der Deutschen Angestelltenakademie (DAA) und dem Internationalen Bund (IB). Die Arbeit konzentrierte sich folglich zunächst auf die Regelung der Arbeitsbedingungen auf Unternehmensebene und auf die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten (ebd., S. 20).

Für unseren Zusammenhang ist die satzungsmäßige Öffnung von ver.di für Selbstständige wesentlich (vgl. Blaschke/Mirschel). Die programmatische Positionierung gegenüber Selbstständigen ähnelt der GEW mit der Ausnahme, dass die Reform des Urheberrechts eine besondere Bedeutung erfährt (ver.di 2001).

Der Aufbau der Selbstständigenstrukturen (Referat 5) und des FB 05 bei ver.di liefen unabhängig voneinander. Das zuständige Referat für Selbstständige lieferte innergewerkschaftlich diverse Impulse für die Beschäftigung mit Honorarkräften in der Weiterbildung. Mit Berufung auf die programmatischen Ausführungen des Vorsitzenden Bsirske wurde auf die Potenziale unter Freien aufmerksam gemacht. Im Fokus der Aktivitäten stand die Ausweitung des Beratungssystems mediafon, welches nach und nach auf weitere Branchen wie die berufliche Weiterbildung ausgeweitet wurde (ver.di Fachbereich biwifo 2003, S. 22; Rehberg/Stöger 2004, S. 108f.). Mit diesem System sollen auch die Freien in der Weiterbildung erreicht werden. Die Gewerkschaft verspricht sich über diese neuen Wege Zugang zu bislang gewerkschaftsfernen Gruppen – die Evaluierung führt aus, dass ca. 15% der von mediafon beratenen Nichtmitglieder später der Gewerkschaft beigetreten sind –, eine Entlastung der Hauptamtlichen – die als „Experten für das Normalarbeitsverhältnis“ auch nicht hinreichend kompetent sind – durch eine separate Hotline sowie einen besseren Einblick in die Probleme und Interessen dieser selbstständig Tätigen (Rehberg/Stöger 2004). Mit letzterem soll die Beratung ihrerseits wieder in die gewerkschaftliche Politik und Prioritätensetzung rückgekoppelt werden. Nach dieser Analyse „rechnet“ sich das Dienstleistungsangebot mediafon für die Gewerkschaft. Jüngere Daten, die uns freundlicherweise von dem Selbstständigenreferat überlassen wurden, deuten darauf hin, dass 2005 fast zwölf Prozent der beratenen Nichtmitglieder ihre Rechnung durch einen Beitritt beantwortet haben. Die Dunkelziffer derjeni-

gen, die später in den örtlichen ver.di Büros beigetreten sind, ist nicht zu bestimmen. Seit Mai 2005 ist mediafon für Nicht-Mitglieder gebührenpflichtig und kostet nunmehr 12,50 Euro pro angefangene Viertelstunde. Die Dienstleistungen sind somit kein öffentliches Gut mehr, sondern wirken als selektiver Anreiz Mitglied zu werden. Die Hoffnungen sind daher, dass die Rekrutierungswirkung von mediafon gestärkt wird (Fokusgruppe BB Aktive, Interview ver.di). Die Einführung der Gebühren hat zunächst dazu geführt, dass die Anzahl der beratenen Nichtmitglieder deutlich zurückgegangen ist. Die Anzahl der Beratungen pro Monat ist von über hundert Nichtmitgliedern vor Mai 2005 auf eine Zahl zwischen 30 und 60 in den Monaten danach gefallen, wobei sich das Einführungsdatum deutlich in der Statistik widerspiegelt. Das Potenzial an rekrutierbaren Personen ist daher durch die Gebührenpflichtigkeit zurückgegangen. Ob dieser Effekt durch die neuen Gebühreneinnahmen legitimiert werden kann, bleibt abzuwarten. Die Beratungen für die Mitglieder nehmen im Gegenzug tendenziell zu, so dass die Hauptfunktion von mediafon nunmehr stärker in der Erhöhung der Bindewirkung zwischen Mitglied und ver.di gesehen werden muss. Eine stärkere Bindung reduziert die Fluktuation der Mitgliedschaft und ermöglicht auch ein Mitgliederwachstum unter den Selbstständigen: in 2005 um sechs Prozent auf mittlerweile 31.000.

Neben mediafon wurde – zumindest in Berlin und in Nordrhein-Westfalen – eine zweite, parallele Aktivität entwickelt, die auf die unmittelbare Organisation der betroffenen Personen zielt. Durch eine Veranstaltung am 23. April 2004 zur Problematik von Honorarkräften in der Weiterbildung wurde gezielt die Klientel angesprochen und wurden die Anwesenden zur Gründung einer offenen Arbeitsgruppe Selbstständige in der Weiterbildung animiert.

Strategien: Lobbying und Tarifpolitik

Die politischen Strategien der Gewerkschaften zur Vertretung der Beschäftigten beziehen sich auf die Politisierung der zentralen Problemkomplexe in der berufsbezogenen Weiterbildung – Rückzug der öffentlichen Hand aus der Finanzierung samt der damit verbundenen Folgeprobleme für die Beschäftigungsverhältnisse und die soziale Absicherung der zumeist selbstständigen Lehrkräfte. Hier scheint trotz der strukturellen Konkurrenz um dieselbe Klientel bislang eine Zusammenarbeit von GEW und ver.di vorzuherrschen. Bezüglich des Rückzugs der öffentlichen Hand aus der Finanzierung und der insgesamt unzureichenden Finanzausstattung der Weiterbildung lassen sich folgende Forderungen und Aktionsformen erkennen:

1. Plädoyer für ein Bundesrahmengesetz für die berufliche Weiterbildung zur generellen Regulierung und finanziellen Stabilisierung der Branche;

2. Kritik an den jüngeren Reformen in der Arbeitsmarktpolitik mit dem politisch bewusst herbeigeführten Ressourcenentzug für die berufliche Weiterbildung und dadurch Einflussnahme auf die Geschäftspolitik der BA sowie
3. der Versuch der Erarbeitung eines Branchentarifvertrags.

Diese drei Strategien zur Stabilisierung der (berufsbezogenen) Weiterbildung seien im Folgenden kurz skizziert. Der Frage, ob und inwieweit auch die Anliegen von Freien jeweils eine Rolle spielen, wird dabei besonders berücksichtigt; die Grundausrichtung ist aber generell, dass eine Konsolidierung der Branche auch den Freien zugute kommt.

Ad 1. Bundesrahmengesetz für die (berufliche) Weiterbildung: Das strategische Ziel der Gewerkschaften war und ist, den Bereich der Weiterbildung zu einem gesetzlich verankerten und gleichberechtigten Teil des öffentlichen Bildungswesens auszubauen. In dieser Kontinuität steht auch die Forderung nach einem bundeseinheitlichen Rahmen, um ein vielfältiges Angebot zu gewährleisten. Die Einzelgewerkschaften GEW, hbv und IG Metall haben – ver.di trat nach der Gründung der Arbeitsgruppe bei – 1998 durch die Gründung einer Arbeitsgruppe dieses Anliegen aufgegriffen und konkretisiert. Mit der Initiative anlässlich des Wahlsiegs von rot-grün 1998 sollte ein kurzfristig realisierbarer Vorschlag auf den Tisch gelegt werden (vgl. zum Vorlauf: Bayer 2002; vgl. auch die beiden Bände: Faulstich/Bayer 2005). Bedingt durch diese Zielsetzung wurde die langfristige Forderung nach einem einheitlichen Rahmen für den gesamten Weiterbildungsbereich zurückgestellt, weil der Bund verfassungsmäßig auf den Bereich der beruflichen Bildung beschränkt ist. Die Vorschläge beschränken sich daher zunächst auf die berufliche Weiterbildung. Die verabschiedeten „Vorschläge für bundeseinheitliche Regelungen in der Weiterbildung“ (2002) betonen die Diskrepanz zwischen der Rhetorik vom lebenslangen Lernen und der Praxis. Zahlreiche Defizite des bestehenden Systems werden benannt, die sich in den beiden Kritikpunkten sozial ungerecht sowie ineffektiv zusammenfassen lassen. Notwendig sind daher gesetzliche Vorgaben und Regulierungen auf Bundesebene, die zu ergänzen sind durch tarifliche und betriebliche Regelungen. Konkret beinhalten die Vorschläge u.a. folgende Aspekte:

1. Garantie eines Rechts auf Weiterbildung durch eine regionale Weiterbildungsplanung zur Gewährleistung entsprechender Angebote durch eine Vielfalt von Trägern;
2. Bereitstellung des Grundangebots durch öffentlich anerkannte Träger;
3. Qualitätssicherung;
4. Professionalität des Personals;
5. Freistellungsansprüche von mindestens fünf Tagen im Jahr für jeden/jede Arbeitnehmer/in sowie von zwei Jahren für Nichtbeschäftigte;

6. Regelung der Finanzierung, wonach für betriebliche Weiterbildung prinzipiell der Arbeitgeber aufkommen soll; Erwerbslose sollen wieder einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung erhalten, der von der BA zu finanzieren ist; und
7. Aufbau einer Weiterbildungsforschung.

Für unseren Zusammenhang ist wesentlich, dass durch eine derartige Reform der Druck auf die Beschäftigungsverhältnisse, der aus der wettbewerbszentrierten Verfasstheit der Branche entsteht, reduziert würde. Bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse gilt die Professionalität des Personals als ein wichtiges Element zur Sicherung der Qualität. Wörtlich heißt es:

„Grundlage ... ist ein Anerkennungsverfahren, in dem fachliche und pädagogische Eignung sowie Berufserfahrung und *vertragliche und soziale Sicherung* der Lehrkräfte geprüft werden.“ (Ebd. Punkt 5.1., Herv. d.V.)

Die Entlohnung des Personals soll durch Tarifverträge auf Branchenebene oder entsprechende Honorarordnungen geregelt werden (ebd. Punkt 5.2.). Die Gewerkschaften haben mit klassischen Lobbyaktivitäten erfolglos versucht eine solche Reform voranzubringen. Durch die jüngsten Vereinbarungen der großen Koalition von CDU/CSU und SPD zur Föderalismusreform werden die entsprechenden Kompetenzen auf die Länderebene überführt und damit dem Reformvorschlag der Boden entzogen.

Ad 2. Arbeitsmarktpolitik: Die Einrichtung der Hartz-Kommission zu Beginn des Jahres 2002 erfolgte vor dem Hintergrund eines so genannten „Vermittlungsskandals“. Angeregt durch eine kritische Stellungnahme des Bundesrechnungshofs zur Vermittlungsleistung der Bundesanstalt für Arbeit entstand eine massive öffentliche Debatte über die Mängel der bis dato praktizierten Arbeitsmarktpolitik. Im Rahmen des durch den Abschlussbericht induzierten Reformprozesses wurde die Förderung der beruflichen Weiterbildung grundlegend verändert. So wurde die Förderung auf ein System der nachfragezentrierten Finanzierung über Gutscheine mit stärkeren Wettbewerbselementen ausgestattet. Diese Veränderung wurde ebenso wie die parallel laufende Absenkung der Budgetansätze für die berufliche Weiterbildung von Gewerkschaftsseite massiv kritisiert (ver.di 2002).

Bei den detaillierteren Kritikpunkten führt ver.di auch aus, dass eine „Verhinderung qualitätssichernder Personalausstattung und Personalplanung der Träger bei möglicher Ausweitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse“ befürchtet werden muss. ver.di begrüßt die mit der Reform intendierte Erhöhung der Qualität der Maßnahmen durch eine Zertifizierung der Träger und Maßnahmen, hält aber die nur angedeuteten Kriterien für unzureichend. In den Kriterien müsse auch verankert werden, dass die „Struktur der Beschäftigten eine erfolgreiche berufliche Weiterbildung erwarten lassen“ muss. Insofern sollte „auch das Ver-

hältnis von festangestelltem sozialversicherungspflichtigem Lehrpersonal und Honorarkräften sowie die sonstigen Arbeitsbedingungen“ einen besonderen Stellenwert bei der Bewertung und Zulassung von Trägern erhalten (ver.di 2002, S. 4). ver.di argumentiert also, dass die Qualität der Maßnahmen auch mit der Beschäftigtenstruktur zusammenhänge und eine Ausweitung von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen mit Einbußen bei der Qualität erkaufte werde. Die Positionen und Kritiken der GEW oder des DGB klingen nicht anders (Herdt 2003; prekär 10/2003; DGB 2005).

Diese Kritik findet sich zu verschiedenen Gelegenheiten und wird auf unterschiedliche Weise transportiert. So werden – neben klassischen Lobbygesprächen – thematisch fokussierte Tagungen durchgeführt; es wird die Kooperation mit den Trägern durch die Etablierung einer gemeinsamen Arbeitsgruppe namens *aqua* gesucht und schließlich wurde am Nikolaustag 2004 (6.12.) eine bundesweite, koordinierte Protestaktion mit Betriebsversammlungen und öffentlichen Protesten durchgeführt (Informationen: www.netzwerk-weiterbildung.de und Beiträge in der „prekär“). Nach Schätzungen beteiligten sich ca. 5.000 Personen bundesweit an diesen Protesten. Bislang haben all diese Aktionen aber noch keinen nennenswerten Erfolg gezeitigt.

Ad 3. Branchentarifvertrag: Der Bereich berufliche Weiterbildung ist nicht nur von der gesetzlichen Seite her weitgehend unreguliert. Auch in dem ureigensten Zuständigkeitsbereich der Sozialpartner fehlt es an regulierenden Strukturen (Faulstich 1996; Kohsiek 2001). So gibt es keinen übergreifenden Branchentarifvertrag, sondern nur einzelne Haustarifverträge vor allem bei den gewerkschaftsnahen Bildungsträgern BfW und DAA. Mehrere Gründe können für diesen Sachverhalt angeführt werden. Zunächst gab es lange Zeit keinen Arbeitgeberverband, mit dem die Gewerkschaften hätten verhandeln können. Auf Arbeitgeberseite wurde durch die Gründung des „Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V.“ – kurz Bildungsverband (www.bildungsverband-online.de) – am 17. Mai 2002 die Voraussetzung für einen Branchentarifvertrag geschaffen. In der Satzung des Bildungsverbands ist vorgesehen, dass

„Mitglieder eine gesonderte Zweckgemeinschaft bilden (können), die arbeits- und tarifrechtliche Regelung entwickelt, um diese mit den zuständigen Gewerkschaften zu verhandeln. ... Ziel dieser Bestrebungen ist ein Regelwerk, das vom zuständigen Bundesministerium für allgemeinverbindlich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland erklärt wird.“ (§2 Abs. 2 der Satzung)

Zudem kamen Probleme auf Seiten der Gewerkschaften selbst. In der arbeitsamtsgeförderten Weiterbildung war ein Branchentarifvertrag so lange nicht dringend, wie die Bundesanstalt für Arbeit quasi automatisch Löhne analog zum Bundesangestelltentarif gewährleistete. Die entsprechenden Löhne mussten nicht erkämpft werden, sondern sie wurden teilweise schlicht durch das Vergaberecht

garantiert. Erst seit Ende der 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre wandelte sich die Situation durch die Verschärfung der Bedingungen der BA. Des Weiteren gab es aber auch gewerkschaftsinterne Probleme, die einem Branchentarifvertrag entgegenstanden. So waren noch Ende der 1990er Jahre fünf verschiedene Gewerkschaften in der „Branche“ aktiv. Ein weiteres „internes“ Problem war die Vielfältigkeit der tarifpolitischen Lagen der Beschäftigten. Den über Haustarif gut abgesicherten Beschäftigten standen die ungeschützten und zu meist nicht organisierten Beschäftigten gegenüber. Eine Verallgemeinerung auf Branchenniveau drohte die höheren Standards der Haustarifverträge zu gefährden.

Erst mit der Aussicht auf eine Zusammenfassung der Gewerkschaften gab es daher ernsthafte Initiativen für einen Branchentarifvertrag. Im Jahr 2000 haben die Gewerkschaften ÖTV, HBV, DAG und GEW eine gemeinsame Stellungnahme veröffentlicht, in der sie ihre Kooperation bei der Schaffung eines Branchentarifvertrags ankündigten (prekär 1/2000, S. 6). Unterstützt und vorangetrieben wurde die Initiative von dem Arbeitskreis der Gesamtbetriebsräte überregionaler Weiterbildungsträger (prekär 1/2000, S. 8). Hier werden drei zentrale Funktionen für einen solchen Branchentarifvertrag genannt:

1. Die strukturierende Funktion für den Wettbewerb;
2. die Schutzfunktion für die Beschäftigten und
3. die Qualitätssicherung.

Die wesentliche Funktion eines Tarifvertrags läge in den Augen der Gewerkschaften und der Betriebsräte in dem Schutz gegen einen ruinösen Preiswettbewerb zu Lasten der Beschäftigten. Der Arbeitskreis nennt zudem als zentrale Bedingungen für einen solchen Kollektivvertrag seine Allgemeinverbindlichkeit und den „Vorrang von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen ... Gehalt und Arbeitsbedingungen entsprechen dem Niveau der öffentlich organisierten Bildung.“ (prekär 1/2000, S. 8). Für die Gewerkschaften ergäbe sich aus einem Tarifvertrag auch ein neues Rekrutierungsargument. Für die Beschäftigten stiege der Anreiz sich gewerkschaftlich zu organisieren (prekär 1/2000, S. 6, 8).

Durch die Gründung von ver.di hat sich die Voraussetzung zur Schaffung eines Tarifvertrags auf gewerkschaftlicher Seite verbessert. Nunmehr sind nur noch zwei Gewerkschaften involviert. Die akut werdende Krise trug ihren Teil dazu bei, dass auch auf Arbeitgeberseite die Offenheit für einen Tarifvertrag stieg. Insbesondere die großen Träger mit relativ generösen Haustarifverträgen mussten einen Weg finden, um sich gegen den Preisdruck zu wehren. Eine Möglichkeit besteht hier in der verallgemeinerten Verbindlichkeit eines Tarifvertrags, was entweder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das BWA nach §5 TVG oder aber durch die Kopplung des TV mit der Vergabepraxis der Bundesagentur für Arbeit möglich wäre. Seit März 2005 laufen (zu-

nächst Sondierungs-)Gespräche zwischen den Sozialpartnern, die parallel begleitet werden durch gemeinsame Lobbyaktionen bei BMWA und BA, die die Chancen für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung bzw. Integration in die Vergabepraxis abklären und befördern sollen. Nach den Ausführungen von Interviewpartner/inne/n sind insbesondere folgende vier Probleme zu lösen:

1. Der Geltungsbereich ist zu klären; hier ist der zu regelnde Bereich der (beruflichen) Weiterbildung zu definieren und zu begrenzen, was im Detail eine sehr heikle Angelegenheit ist.
2. Das Verhältnis von Branchen- zu Haustarifverträgen ist zu klären, damit der Branchentarif nicht genutzt werden kann, um in bestehende Rechts- und Tarifansprüche einzugreifen.
3. Das Verhältnis von Festangestellten zu Honorarkräften ist zu klären, damit nicht über ein Ausweichen auf Honorarkräfte die Tarifverträge ausgehebelt werden können, ebenso wie
4. das Verhältnis des TV zu Ausgründungen in Tochterunternehmen. Hier gilt es auszuschließen, dass die TV durch die Gründung von selbstständigen Tochterunternehmen umgangen werden können.

Für das Verhalten der Gewerkschaften gegenüber Freien ist zu betonen, dass diese die Thematik der Freien in Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Begrenzung oder Regulierung integrieren wollen, weil die Honorarbeschäftigten als tariflich ungebundene Mitarbeiter/innen den Tarifvertrag unterlaufen könnten.

„Und wir haben eben gesagt, wir wollen auch Regelungen zu Honorarkräften drin haben. Weil wir wollen eben gucken, dass man wirklich, also es macht keinen Sinn, sozusagen, eine Tür zu verschließen und nebenan ein großes Loch in die Mauer zu hauen.“ (Interview BB BR 4)

Innerhalb der zuständigen Arbeitsgruppen der Gewerkschaften GEW und ver.di sind die Honorarkräfte selbst aber nicht repräsentiert – hier dominieren Hauptamtliche der Gewerkschaft sowie Betriebsräte und Festangestellte. Bis Herbst 2006 haben die Verhandlungen zu keinem Ergebnis geführt. Im Laufe des Jahres 2006 ist das Thema Freie von den Verhandlungen abgesetzt worden, weil die Arbeitgeber in Bezug auf diese Frage keine Kompromissbereitschaft gezeigt haben und die Macht der Gewerkschaft nicht ausreichte, trotzdem ein Verhandlungsergebnis zu erzwingen.

Ad Sozialversicherung

Die Problematik der unzureichenden sozialen Absicherung von gering bezahlten Selbstständigen wurde bereits angedeutet. Die dem geltenden Recht zu Grunde liegende Annahme, dass Selbstständige grundsätzlich nicht kollektiv schutzbedürftig sind, weil sie sich über ihr Einkommen privat – bei den Kammerberufen

gibt es gruppenspezifische Sicherungssysteme – absichern können, scheint durch die jüngere Entwicklung nicht gedeckt. Ausgrenzung aus den Sozialversicherungssystemen und Unterversorgung scheint bei zahlreichen der „neuen“ Selbstständigen vorprogrammiert (Bieback 2000; Betzelt/Fachinger 2004; Schulze-Buschhoff 2005). Die Gewerkschaften haben auf die Problematik programmatisch so reagiert, dass sie zunächst eine Einbeziehung aller Erwerbstätigen und aller Einkommensarten in die Sozialversicherungssysteme fordern. Gleichzeitig fordern sie die Einführung von Mindestsockeln in die bestehenden Sozialversicherungssysteme – vor allem für Arbeitslosigkeit und Alterssicherung – um Armut und Sozialhilfebedürftigkeit zu vermeiden (DGB 1996, S. 27).

Die beiden zuständigen Gewerkschaften für den Bereich der beruflichen Weiterbildung haben sich des Themas in Bezug auf Honorarkräfte ebenfalls angenommen. Bei der GEW war der Anlass die Forderung der Versicherungsträger nach Nachzahlung zuvor nicht geleisteter Beiträge, während ver.di primär über die Beratung durch mediafon auf das Problem aufmerksam geworden ist. Die Gewerkschaften haben gemeinsam mit den Betroffenen gegen die unmittelbaren Härten gekämpft und hier einige Zugeständnisse erreicht (vgl. für Details: GEW 2003), gleichzeitig aber auch strategische Lösungen für die umfassenderen Strukturprobleme gesucht. Beide Gewerkschaften haben daher – unabhängig voneinander – Auftragsstudien vergeben, um Lösungsvorschläge zu entwickeln (GEW: Fachinger/Frankus 2004; sowie ver.di: Betzelt 2004). Die Gewerkschaften befürworten insgesamt eine Einbeziehung aller Selbstständigen in die Pflichtversicherung – fordern aber Reformen, damit die Beitragslasten nicht allein bei den Betroffenen verbleiben. Insbesondere ist hier problematisch, dass Selbstständige Mindestbeiträge unabhängig von ihrem tatsächlichen Einkommen leisten müssen; dadurch werden Geringverdiener besonders belastet. Als Lösungswege werden für die Honorarkräfte folgende Maßnahmen angesehen: eine Erweiterung der Künstlersozialversicherung um die Gruppe der Honorarkräfte, eine analog zur KSV organisierte separate Kasse oder aber eine allgemeine Reform für alle Selbstständige. Bei einer Einbeziehung in die KSV oder der Schaffung einer analogen Institution würde der individuelle Beitrag ergänzt durch eine Umlage der Auftraggeber und/oder Zuschüsse durch die öffentliche Hand. Um kurzfristig den Betroffenen zu helfen, plädiert die GEW darüber hinaus dafür, die jeweiligen Träger anteilig an den Kosten zu beteiligen. Ein Modell hier ist die VHS in Berlin, wo die öffentliche Hand die Beitragsleistungen der VHS Lehrenden zum Teil erstattet (GEW 2003).

Österreich

Problemwahrnehmung und gewerkschaftliche Organisationsbedingungen

Die Veränderungen der Arbeitsgesellschaft und -organisation (Tertiarisierung, Atypisierung, Entbetrieblichung, etc.) und die damit einhergehende Entstehung neuer und zunehmend heterogener Formen der Beschäftigung haben generell in den österreichischen Gewerkschaften zu einem Bewusstseinswandel beigetragen. Die von Solo- und abhängiger Selbstständigkeit in ihrer Domäne betroffenen Gewerkschaften, wie der Dachverband ÖGB, die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), die Gewerkschaft Druck, Journalismus und Papier (DJP), die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSfB) und die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes (GÖD) sowie der Gemeindebediensteten (GDG) haben mit Ausnahme der beiden letztgenannten mittlerweile ihre strikte Ablehnung dieser Arbeitsverhältnisse aufgegeben und versuchen nun, abhängig Selbstständige als Mitglieder zu rekrutieren und in ihre Organisationen und Vertretungspolitik zu integrieren (vgl. Kapitel 3).

Über die programmatische Neuausrichtung des ÖGB in Bezug auf die Vertretung abhängig Selbstständiger seit Beginn der 1990er Jahre wurde bereits in Kapitel 3 ausführlich berichtet. Im Jahr 2000 verordnete sich auch die GPA, die mitgliederstärkste Teilgewerkschaft des ÖGB, eine Strukturreform, die auf eine Integration neuer Beschäftigtengruppen insgesamt, also auch von abhängig Selbstständigen, abzielt. Im Wesentlichen bedeutet diese Neustrukturierung der GPA, dass nicht nur traditionelle gewerkschaftliche Stellvertreterpolitik in jenem Wirtschaftsbereich verfolgt wird, welchem der Arbeitgeberbetrieb zuzuordnen ist, sondern dass der/die Beschäftigte sich entsprechend seiner/ihrer beruflichen Zuordnung an die Gewerkschaft wenden und auch aktiv beteiligen kann. Für den Bereich der Erwachsenenbildung ist dies die Interessengemeinschaft (IG) work@education, welche Erwachsenenbildner/innen, (freie) Trainer/innen, Lehrer/innen an Fachhochschulen und Privatuniversitäten sowie Beschäftigte in einem Beratungsberuf vertritt, und zwar sowohl Festangestellte als auch (abhängig) Selbstständige. Damit überschneiden sich die Vertretungsdomänen der IG work@education und IG work@flex, die ausschließlich atypisch Beschäftigte vertritt, im Bereich der Erwachsenenbildung.

Seit der Strukturreform 2000 ist der Wirtschaftsbereich 16, der die Branchen Forschung, Bildung und Kultur betreut, im übergeordneten Rahmen des Geschäftsbereichs Interessenvertretung für die „klassische“ Interessenpolitik für die (berufsnahen) Erwachsenenbildner/innen zuständig. Dies bedeutet etwa Tarif- und Kollektivvertragspolitik, aber auch (traditionelle) Mitgliederbetreuung. Um Formen der „paternalistischen“ Mitgliederbetreuung bzw. Interessenpolitik zumindest teilweise zu überwinden und durch Formen der Partizipation zu ergänzen, wurden die Interessengemeinschaften als neues, basisdemokratisch orien-

tiertes Strukturelement geschaffen und direkt dem Geschäftsbereich Interessenvertretung angegliedert. Die Idee dahinter war, dass

„durch den Input der Mitglieder direkt aus den Interessengemeinschaften Themen in die Kollektivvertragspolitik einfließen können, und gleichzeitig, dass die Kommunikation zwischen den Kollektivvertragsbereichen und den Bereichen wie den Atypischen ... besser“ funktioniert (Interview A19 GPA).

Seitdem scheint insbesondere unter den Betriebsrät/inn/en, auch in der Erwachsenenbildung, ein Prozess des Umdenkens insofern stattgefunden zu haben, als deren Berührungspunkte abhängig Selbstständigen gegenüber abgenommen haben dürften und etliche Betriebsräte/Betriebsrätinnen mittlerweile für die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung aller Beschäftigten, inklusive der abhängig Selbstständigen, eintreten (Interview A5 GPA). Trotz stetig steigender Mitgliederzahlen gelten die Interessengemeinschaften innergewerkschaftlich jedoch nach wie vor als relativ marginalisiert; dem entsprechend sollte deren Einfluss auf die Ausgestaltung gewerkschaftlicher Interessenpolitik nicht überschätzt werden.

Die IG work@education ist erst seit etwa 2002 aktiv, und aufgrund des fließenden Entstehungsprozesses (der erste Bundesausschuss konstituierte sich im Jahr 2003) ist ein eindeutiges Gründungsdatum nicht festzumachen. Das Hauptmotiv für die Gründung dieser IG dürfte gewesen sein, dass sich freiberufliche Erwachsenenbildner/innen und Trainer/innen zunehmend mit dem Problem konfrontiert sahen, dass sie aufgrund ihres unklaren professionellen Status keine (gesetzliche) Vertretung haben. Da es für in der Erwachsenenbildung Lehrende und Trainer/innen in der Regel keine gewerberechtliche Regelung gibt, der Begriff des/r Trainers/Trainerin im Sinne einer Profession keinerlei rechtlichen Schutz erfährt, sind die meisten Trainer/innen automatisch „Neue Selbstständige“, wenn sie nicht angestellt sind (Interview A14 GPA). Da sich der Problemdruck für diese Beschäftigten aufgrund des verstärkten Einsatzes von Flexibilisierungsstrategien von Seiten der Beschäftiger/innen und dem damit einhergehenden massiven Preisdumping, vor allem im Bereich des AMS-nahen Coaching, stets erhöhte, dürfte die Gründung der IG work@education dem Bedürfnis vieler Erwachsenenbildner/innen und Trainer/innen entsprochen haben. Neben den „Neuen Selbstständigen“ vertritt diese IG allerdings auch Festangestellte der Branche, da die meisten Probleme, wie der Mangel an Professionalisierung und des Berufsschutzes, der Mangel an einheitlichen Ausbildungs- und Qualitätsstandards etc. Auswirkungen für alle Beschäftigten zeitigen. Laut übereinstimmenden Aussagen der interviewten Personen hat die Möglichkeit, die Beschäftigten auf unterschiedliche Art und Weise vertraglich zu verpflichten, dazu geführt, dass etwa auch Projektangestellte in der Folge nur mehr Werk- oder freie Dienstverträge angeboten bekamen (Interview A14, Fokusgruppen A8, A9).

Als relativ junge IG hat die work@education, die Ende 2005 816 Eintragungen in ganz Österreich verzeichnen konnte (wenngleich mit Schwerpunkt in Wien), noch etliche Startprobleme, insbesondere was die Erreichbarkeit der in der Branche Beschäftigten betrifft. Dies hat u.a. damit zu tun, dass die Funktionäre/Funktionärinnen des Bundesausschusses, sofern sie nicht Betriebsräte/Betriebsrätinnen sind, zum einen ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten außerhalb ihrer Arbeitszeiten verlegen müssen und zum anderen kein unmittelbares Betätigungs- und Rekrutierungsfeld (wie es ein Betrieb darstellt) vorfinden. Die IG ist daher im Bereich der abhängig Selbstständigen sehr stark auf Multiplikator/in/en außerhalb der betrieblichen Strukturen angewiesen, was sich als relativ problematisch erweist. Zumeist erfolgt der Erstkontakt der (abhängig) selbstständig Beschäftigten mit der IG über eine persönliche Problemstellung, d.h. der/die Beschäftigte tritt von sich aus an die IG heran und kann dann – im besten Fall – als Mitglied gehalten werden.

Work@education hält zur Information von Interessierten und Mitgliedern in Wien monatlich Foren (forum education) ab, die der Vernetzung der Beschäftigten dienen sollen. Dabei geht es einerseits um rein professionelle Information und Weiterbildung, aber auch um praktische und politische Information. Zudem wird eng mit der IG work@flex kooperiert, indem gemeinsame Foren und Veranstaltungen (etwa zum Thema Berufsorientierung) organisiert werden. Zudem wurden mehrere Arbeitskreise eingerichtet:

1. Ein Arbeitskreis „BetriebsrätInnen in den Fachhochschulen“, in dem die Arbeitsbedingungen an den Fachhochschulen verglichen und verbesserte Regelungen gesucht werden sollen;
2. ein Arbeitskreis Qualität, in dem Berufsbilder für diverse Trainerberufe entwickelt werden sollen; und
3. ein Arbeitskreis „Vergaberichtlinien AMS“, in dem gemeinsam mit Betriebsrät/inn/en und Vertreter/inne/n der Arbeiterkammer Lösungsvorschläge in der Frage der Maßnahmenvergabepaxis durch das AMS erarbeitet werden sollen.

Im Juni 2004 fand zudem eine Veranstaltung für Betriebsräte/Betriebsrätinnen statt, die deren Sensibilisierung für Anliegen von atypisch Beschäftigten sowie die Erarbeitung betrieblicher Interessenpolitik für „Atypische“ zum Ziel hatte. Trotz dieser vielfältigen Angebote dürfte bis dato nur ein relativ geringer Prozentsatz an Betriebsrät/inn/en und Trainer/inne/n mit der IG work@education in Kontakt getreten sein. Viele Erwachsenenbildner/innen wissen über die Existenz dieser Interessenvertretung nicht Bescheid.

Insgesamt scheinen die Möglichkeiten für politische und gewerkschaftliche Mobilisierung der IG work@education begrenzt zu sein. Dies hat sowohl mit der relativ schwachen Mitgliederbasis als auch mit der begrenzten Ressourcenaus-

stattung zu tun. Selbst eigenständige Veranstaltungen abzuhalten dürfte nicht ganz einfach sein, da dafür immer erst Geld erbeten werden müsse (Interview A14 GPA). Eine – wenngleich begrenzte – Einflussnahme scheint für die work@education wie die IGs insgesamt in der organisationsinternen Lobbytätigkeit zu liegen, insbesondere im Bereich Interessenpolitik (Interview A19 GPA). Auch wenn die IGs in der Selbsteinschätzung mancher Funktionäre/Funktionärinnen organisationsintern als eher „unwichtig“ gesehen werden (Interview A14 GPA), so dürfte deren Expertise gerade im Bereich der externen gewerkschaftlichen Strategien (Interessenpolitik, Kollektivvertragspolitik) nicht gänzlich ohne organisationsinterne Bedeutung sein.

Strategien der Gewerkschaften: Lobbying, Serviceorientierung, Tarifpolitik

Allgemein erfolgte die Rekrutierung von abhängig selbstständigen Mitgliedern durch die GPA bzw. ihrer Interessengemeinschaften bisher in erster Linie aufgrund von Individualleistungen, während die GPA im Bereich der kollektiven Interessenvertretung für die Gruppe der abhängig Selbstständigen aus verschiedenen Gründen noch keine große Erfolgsbilanz vorweisen kann. Die seit dem Jahr 2000 im Amt befindliche rechts-konservative Regierung hat zu einer Schwächung der Gewerkschaften insbesondere im Bereich der Mitbestimmung auf Gesetzesebene beigetragen und erschwert daher die Durchsetzung erklärter politischer Ziele auch in Bezug auf abhängig Selbstständige (Pernicka 2001). Nichtsdestoweniger finden sich auf der Homepage der IG work@flex einige wesentliche politische Forderungen wie die Gleichstellung von freien Dienstnehmer/innen im Krankheitsfall und in der Arbeitslosenversicherung, ein einheitlicher Arbeitnehmerbegriff, der sich ausschließlich auf die wirtschaftliche Abhängigkeit bezieht, sowie Mitbestimmungsrechte analog der Rechte für Betriebsräte in der Arbeitsverfassung (GPA 2005). Auf tarifvertraglicher Ebene werden zwar ebenfalls Ansprüche formuliert, wie etwa ein „Generalkollektivvertrag, der Atypische nicht schlechter stellen soll als Angestellte, sowie die Ausweitung der Geltungsbereiche der einzelnen Branchenkollektivverträge“ (ebd.), eine Umsetzung dieser Forderungen stößt allerdings gewerkschaftsintern auf Widerstand. Da für den Bereich der Kollektivverträge für abhängig Selbstständige keinerlei konkrete Strategien der GPA Führungsspitze existieren, müssen sich die Funktionäre/Funktionärinnen der Interessengemeinschaften selbst um eine Berücksichtigung der abhängig Selbstständigen in die einzelnen Branchenkollektivverträge bemühen. Dies ist aufgrund der sehr begrenzten personellen Kapazitäten in den Interessengemeinschaften und der unterschiedlichsten Berufshintergründe der Funktionäre/Funktionärinnen kaum umsetzbar. Zudem äußern manche Betriebsräte/Betriebsrätinnen Befürchtungen, wonach die Integration abhängig Selbstständiger in die jeweiligen Kollektivverträge zu einer Bedrohung für die

Stammebelegschaft führen könnte, da Unternehmer/innen in diesem Fall noch weniger Schwierigkeiten hätten, eine Anstellung in ein für sie günstigeres atypisches Beschäftigungsverhältnis umzuwandeln (Interview A5 GPA). Abgesehen von gewerkschaftsinternen Durchsetzungsproblemen stellen sich der Kollektivvertragspolitik für abhängig Selbstständige aber auch juristische Barrieren in den Weg. Da freie Dienstvertragsnehmer/innen und neue Selbstständige nicht Arbeitnehmer/innen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz sind, würden entsprechende Kollektivverträge rechtlich anfechtbar.

Im Bereich der (berufsbezogenen) Erwachsenenbildung zielen – ähnlich wie in Deutschland – die nach außen gerichteten Strategien der Gewerkschaften darauf ab, die Kernproblematiken dieses Bereichs, nämlich die als zu gering empfundene Verantwortung der öffentlichen Hand (vor allem Finanzierung) und die damit zumindest teilweise verbundene Prekarisierung des betroffenen Arbeitsmarktsegments zu politisieren. Generell ist allerdings festzuhalten, dass im Gegensatz etwa zu Fragen der schulischen Ausbildung oder vor allem der Lehrlingsausbildung, zu denen die Gewerkschaften klare Positionen entwickelt und ausformuliert haben, der Bereich der (berufsbezogenen) Erwachsenenbildung nur einen Nebenschauplatz gewerkschaftlicher Aktivitäten bildet. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass dem Bereich des „Lifelong Learning“ von Seiten der Gewerkschaften weniger Bedeutung beigemessen wird als der Erstausbildung bzw. primären Berufsausbildung. Zudem ist es aufgrund des fehlenden flächendeckenden Rechtsrahmens für berufliche Weiterbildung/Erwachsenenbildung, der Intransparenz und Komplexität der Akteursstruktur sowie der Segmentierung des „Angebotsmarkts“ (Lassnigg 2000, insbesondere S. 14f.) schwierig, gewerkschaftspolitische Anknüpfungspunkte zu identifizieren und konzeptionell in Aktionsfelder zu übersetzen. In einigen wichtigen Fragen, etwa jener der Schaffung einheitlicher Qualitätsstandards für bestimmte Ausbildungsberufe, sind sich nicht einmal die gewerkschaftlichen Akteur/inn/en selbst einig, welcher Weg einzuschlagen wäre (Interview A14 GPA). Dennoch lassen sich – in teilweiser Parallelität zur Situation in Deutschland – drei strategische Aktionsfelder der Gewerkschaften, insbesondere der zuständigen GPA und ihrer Strukturelemente, ausmachen:

1. Die Forderung einer stärkeren politisch-rechtlichen Steuerung des gesamten Bereichs beruflicher Weiter- und Erwachsenenbildung; insbesondere
2. im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und seines wichtigsten steuerpolitischen Instruments, des Arbeitsmarktservice (AMS); und
3. die Erzielung und Weiterentwicklung eines Branchenkollektivvertrags.

Ad 1. Politisch-rechtliche Steuerung: Die GPA fordert seit etlichen Jahren die öffentliche Hand auf, die staatlichen Bildungsausgaben massiv zu erhöhen. Neben einer Ausweitung des öffentlichen Finanzierungsanteils fordert die GPA

auch eine bessere Integration der Erwachsenenbildungsmaßnahmen in das gesamte Bildungswesen. Als institutionelle Voraussetzung zur Durchsetzung dieser Forderungen sei hierfür ein umfassendes Bundesgesetz für die berufliche Weiterbildung notwendig. Da dieser Bereich der politisch-rechtlichen Ausgestaltung des Bildungssystems kein unmittelbares Explanans für unsere Fragestellung der kollektiven Handlungsfähigkeit und Organisierbarkeit der abhängig Selbstständigen ist, wird hier nicht näher darauf eingegangen.

Ad 2. Arbeitsmarktpolitik: Die Änderung des Vergabewesens hat mit Inkrafttreten des Bundesvergabegesetzes (BVergG) 2002 massive Auswirkungen auf den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich gezeitigt. Mit der Einbeziehung der so genannten „nicht-prioritären Dienstleistungen“ in den Geltungsbereich des BVergG müssen in Österreich seit 2002 auch vom AMS im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vergebene Qualifizierungs-, Beschäftigungs- und Unterstützungsmaßnahmen für Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit Bedrohte öffentlich ausgeschrieben werden. Diese Verpflichtung hat zu einer problematischen Dynamik im Bereich des AMS-Vergabewesens beigetragen. Wurden in der Vergangenheit vom AMS zumeist aus langer Praxis bewährte Einrichtungen der Sozialpartner (WIFI, BFI) sowie – zu einem weitaus geringeren Teil – aus dem privaten non-profit Bereich mit der Abhaltung von Kursen betraut, so bewarben sich durch die Ausschreibungen vermehrt privatwirtschaftlich organisierte, gewinnorientierte Bildungseinrichtungen um diese Kursmaßnahmen, wodurch eine starke Konkurrenz in diesem „neuen“ Marktsegment entstand (Wimmer 2004). Dadurch konnte zwar das Quasi-Monopol der Sozialpartnereinrichtungen WIFI und BFI ein wenig aufgebrochen werden. Eine weitere Folge war und ist allerdings ein steter Preisverfall für Bildungsmaßnahmen. Zwar sieht das BVergG die Berücksichtigung von Qualitätskriterien in die Ausschreibung von Aufträgen und Dienstleistungen ausdrücklich vor, im Bereich sozialer Dienstleistungen sind Qualitätsstandards allerdings meist schwer festzulegen und zu überprüfen. Folglich wird der Preis in der Regel als das wesentlichste Entscheidungskriterium herangezogen, was nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch renommierte Bildungsträger beklagen. Die derzeitige Ausschreibungspraxis des AMS führe demnach nicht zu einem Qualitäts-, sondern vor allem zu einem Preiswettbewerb, was sich ruinös auf die Qualität der Bildungsmaßnahmen auswirke. In einer „Vorstandsrichtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen“ schreibt das AMS zwar die Beachtung bestimmter Qualitätskriterien für die Bildungsträger vor (AMS 2003, S. 14f.), wonach Trainer/innen gewisse Ausbildungen und Praxis in diesem Bereich nachweisen müssen, die Verantwortlichkeit dafür liegt allerdings ausschließlich bei den Trainer/inne/n (Scherz 2004, S. 30).

Von dieser Abwärtsspirale, was Entlohnung und Qualität der Kurse betrifft, sind im Besonderen freiberufliche Trainer/innen betroffen, zudem wurde von

massivem Druck seitens etlicher Bildungsträger den Mitarbeiter/inne/n gegenüber berichtet, „in diese neue Selbstständigkeit zu gehen“ (Interview A21 GPA). Manche Bildungseinrichtungen bieten überhaupt keine Dienstverhältnisse mehr an. Hintergrund dieser Entwicklung ist wohl auch die Möglichkeit, bei Bedarf bei Honorarkräften die Entlohnung von einem Kurs auf den anderen leicht herabzusetzen zu können, was bei Festangestellten so nicht möglich ist. Zudem wurde mehrfach davon berichtet, dass Bildungsträger Kurse vermehrt an Gewerbescheininhaber/innen vergeben, um sich administrative Kosten sowie Sozialversicherungsabgaben zu ersparen (Fokusgruppe A8). Des Weiteren werden teilweise geradezu betrügerische Machenschaften kolportiert, indem einzelne Bildungseinrichtungen qualifizierte Trainer/innen in den Ausschreibungsangeboten nur pro forma nennen, um Qualität vorzutäuschen, die Kurse aber dann von schlechter Qualifizierten und billigeren Arbeitskräften gehalten werden (ebd.).

Um den oben geschilderten Vergabepraktiken durch das AMS auf der einen Seite und den zumindest problematischen Bewerbungspraktiken durch die Bildungsträger auf der anderen Seite Einhalt zu gebieten, verfolgen die Gewerkschaften, unterstützt durch die Arbeiterkammer, mehrere Strategien. Zum einen wird die Regierung aufgefordert, das BVergG dahingehend zu ändern, dass „nicht-prioritäre Dienstleistungen“ und damit AMS-Maßnahmen wieder aus dem Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Dies würde zwar möglicherweise die Transparenz des Vergabemodus beeinträchtigen, den Anbietermarkt jedoch von eher unseriösen Mitbewerber/inne/n schützen und vor allem das Preisniveau wieder konsolidieren. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden von der GPA bzw. den IGs work@flex und work@education nicht nur Arbeitskreise unter Beteiligung von Betriebsrät/inn/en betroffener Bildungseinrichtungen eingerichtet, sondern auch der Kontakt mit der AMS-Führung und Geschäftsführer/inne/n von diversen Bildungsträgern (BFI, aber auch einige kleinere Betriebe) gesucht, welche beim endlos scheinenden Preiskampf nicht mitmachen wollen. Schließlich sollen breite Allianzen aus Arbeitgeber/inne/n, Arbeitnehmervertretungen und AMS gegründet werden, um genügend Druck auf die Regierungsparteien auszuüben, damit das BVergG wieder entschärft wird. Zudem soll das AMS-Budget zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit entsprechend der gesellschaftlichen Bedarfslage aufgestockt werden. Eine Forderung, die ursprünglich von der Arbeiterkammer formuliert wurde, die mittlerweile auch einige Gewerkschafter/innen vertreten, und der auch die AMS-Führung näher getreten ist, betrifft die Umstellung der Ausschreibung der AMS-Kurse von derzeit Förderverträgen auf Werkverträge mit Bildungsträgern, womit Gewährleistungsklagen möglich würden. Derzeit, auf Basis von Förderverträgen, besteht praktisch keine rechtliche Sanktionsmöglichkeit gegen säumige Bildungsträger. Das Problem besteht allerdings darin, dass bei derzeitiger Rechtslage Werkverträge im Gegensatz zu Förderverträgen umsatzsteuerpflichtig sind, sodass sich die Kosten

um 20% erhöhen würden. Aus diesem Grund stehen viele Trainer/innen und Gewerkschafter/innen, aber auch die Bildungseinrichtungen diesem Vorschlag zumindest reserviert gegenüber.

Eine andere bedeutende gewerkschaftliche Strategie, die eine veränderte Vergabepraxis des AMS nach sich ziehen könnte, besteht darin, gemeinsam mit dem AMS und möglichst vielen Bildungsträgern auf Professionalisierung und Verberuflichung der Branche hinzuarbeiten. So widmet sich ein Arbeitskreis der IG work@education und der IG work@flex der Frage, welche Berufsbilder für welche Trainer/innentätigkeiten entwickelt werden sollen und wie diese mittels welcher professionellen Mindeststandards abgesichert werden sollen. Dabei zeigt sich allerdings, dass es nicht nur Widerstände bereits etablierter Berufsstände, wie etwa der Wirtschaftstrainer/innen, gibt, die um ihre relativ geschützten Bereiche fürchten, sondern auch aus den eigenen Reihen der freiberuflichen Trainer/innen (Interview A14 GPA). Diese Bedenken verbinden mit rechtlicher Regulierung Zugangsbeschränkung und Verschulung. Ohne die Etablierung klar definierter Berufsbilder mit eindeutig zuordenbaren Mindestqualifikationen für bestimmte Kategorien von Trainer/inne/n scheint allerdings eine auf Qualitätskriterien basierende Vergabepraxis für öffentliche Aufträge kaum realistisch zu sein.

Ad 3. Branchenkollektivvertrag: Eine Hoffnung für die Etablierung von Qualitätsstandards auch für abhängig selbstständige Trainer/innen könnte in dem am 23. Februar 2005 erstmals abgeschlossenen Kollektivvertrag liegen, der zwischen der Berufsvereinigung der Arbeitgeber/innen privater Bildungseinrichtungen (BABE) einerseits und den Gewerkschaften GPA und Handel, Transport, Verkehr (HTV) andererseits vereinbart wurde. Da es im Bereich der Bildungseinrichtungen in Österreich keine gesetzliche Interessenvertretung gibt, waren die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich lange Zeit weitgehend unreguliert.⁸ Im Jahr 1989 beantragte die GPA das erste Mal einen Mindestlohntarif⁹ beim Bundeseinigungsamt, welches seitdem jährlich die Mindestlöhne für alle Arbeit-

8 Dieser Fall der nicht-gesetzlichen Interessenvertretung ist in Österreich äußerst selten. Üblicherweise werden für die Arbeitgeberseite die Kollektivverträge durch die Wirtschaftskammern abgeschlossen, in denen die Mitgliedschaft verpflichtend ist. Diese obligatorische Kammermitgliedschaft für die überwältigende Mehrheit der Arbeitgeber/innen (ausgenommen sind neben dem Bildungsbereich etwa Druck und Verlagswesen oder auch Teile der privaten Gesundheits- und Sozialdienste) ist auch der Hauptgrund dafür, dass die kollektivvertragliche Deckungsrate in Österreich etwa 99% beträgt.

9 Besteht für einen bestimmten Wirtschaftsbereich kein kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverband, kann das Bundeseinigungsamt auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitnehmer/innen für diesen Bereich einen so genannten Mindestlohntarif erlassen, in dem verbindliche Mindestentgelte, jedoch keine anderen Materien, geregelt sind (Guger et al. 2001, S. 162).

nehmer/innen in privaten Bildungseinrichtungen festsetzte. Im Jahr 2000 schließlich haben sich einige Arbeitgeber/innen im Bereich der privaten Bildungseinrichtungen, der allgemeinen Tendenz im Dienstleistungsbereich folgend, Kollektivvertragsfähigkeit zu erlangen, zu der Arbeitgebervereinigung BABE zusammengeschlossen (Interview A13 GPA). Mitglieder der BABE sind die Berufsförderungsinstitute (BFI) österreichweit (mit Ausnahme des BFI Salzburg, welches nur Kammerangestellte beschäftigt), die Volkshochschulen sowie einige kleinere Unternehmungen, wie Dr. Best, das Jüdische Berufsbildungszentrum, u.a. Damit werden nur etwa zwischen 5.000 und 6.000 Arbeitnehmer/innen vom neuen Kollektivvertrag (KV) erfasst; dies entspricht vermutlich knapp der Hälfte der Festangestellten im Erwachsenenbildungssektor (Interview A13 GPA). Die Beschäftigten der nicht in der BABE organisierten Bildungseinrichtungen unterliegen nach wie vor den Bestimmungen des Mindestlohntarifs.

Die KV-Verhandlungen wurden Anfang 2001 von der GPA und der HTV gemeinsam mit der neu gegründeten BABE, die 2000 KV-Fähigkeit erlangte, aufgenommen, um dem bestehenden Wildwuchs an unterschiedlichen Arbeitsbedingungen Einhalt zu gebieten. Die Verhandlungen erwiesen sich als ausgesprochen schwierig, da zum einen die Unternehmungen in ihrer Rechtsform ganz unterschiedlich verfasst sind und zum anderen unterschiedliche betriebliche Vereinbarungen bestanden und teilweise noch bestehen (Interview A13 GPA). Der KV, der am 1. April 2005 in Kraft trat und die verschiedenen Berufsgruppen erfasst, wie etwa administratives Personal, Trainer/innen, Pädagog/inn/en und Lehrlingsausbildner/innen, ist insofern bemerkenswert, als er die wöchentliche Normalarbeitszeit stufenweise auf 38 Stunden reduziert, innovative Arbeitszeitmodelle integriert (etwa ein Sabbatical von bis zu sechs Monaten sowie ein eigenes Vorruhestandsmodell etc.) und einen Anspruch auf bezahlte Bildungsfreistellung im Ausmaß von einer Woche pro Jahr sowie auf Supervision vorsieht (BFI-Homepage).

In den Bereichen, in denen vorhandene Betriebsvereinbarungen günstigere Bedingungen vorsehen, bleiben diese bestehen. Insgesamt sollen jedoch durch einheitliche Standards Wettbewerbsverzerrungen zwischen den verschiedenen Anbieter/inne/n vermieden und den Arbeitnehmer/inne/n durch eine normative Festschreibung ihrer Rechte größere Sicherheit geboten werden. Insbesondere war und ist es die Intention der Gewerkschaften, ein gegenseitiges Unterbieten der privaten Bildungseinrichtungen zu Lasten der Beschäftigten auszuschließen. Als problematisch muss in diesem Zusammenhang angesehen werden, dass sich nur ein relativ kleiner Kreis an (verhältnismäßig großen) Bildungsunternehmen dem BABE angeschlossen hat. Da für die große Mehrheit der Betriebe vermutet werden kann, dass sie eigentlich unter den Geltungsbereich des BABE-KV fal-

len würden, überlegt die GPA derzeit, ob sie in diesem Bereich eine „Satzung“¹⁰ der nicht verbandlich integrierten Betriebe verfolgen soll (Interview A13 GPA).

Wesentlich für die abhängig Selbstständigen der Branche ist in diesem Zusammenhang, dass während und nach der Phase der Implementierung des KV auch Regelungen für diese Beschäftigtengruppe geplant sind. Kollektivvertraglich vereinbart wurde, dass die Verhandler/innen beider Seiten Folgeverhandlungen auch zur Regelung gewisser Bereiche der Arbeitsbedingungen von (abhängig) Selbstständigen aufnehmen werden. Für die GPA steht dabei eine klare Abgrenzung der Vertragsformen im Vordergrund, um zu vermeiden, „dass wir die, die eigentlich Angestellte in diesem Bereich sein sollten, ... mit Regelungen betrauen, die unter dem Niveau des Kollektivvertrags liegen“ (ebd.). Aber auch für die Gruppe der „echten“ Werkvertragsnehmer/innen und freien Dienstnehmer/innen wären etliche Rahmenvereinbarungen des KV übertragbar, ebenso wie Steigerungen der Honorarsätze analog zu den Löhnen und Gehältern.

Kritisch muss allerdings angemerkt werden, dass der im BABE-KV verankerte Passus zu den Selbstständigen eher einer unverbindlichen Absichtserklärung gleichkommt denn einer handlungswirksamen Verpflichtung. Zudem sind die rechtliche Zulässigkeit (europäisches Wettbewerbsrecht) und arbeitsrechtliche Verbindlichkeit allfälliger kollektivvertraglicher Vereinbarungen für diese Beschäftigtengruppe strittig (Interview A13 GPA). Somit kann der BABE-KV bzw. Tarifpolitik generell (noch) nicht als effektives Instrument der Interessenpolitik für abhängig Selbstständige gerechnet werden. Dies liegt im konkreten Fall auch daran, dass von der GPA die Priorität in den KV-Verhandlungen eindeutig auf die Stammbeschaften, nicht aber auf die Solo-Selbstständigen gelegt wurde. Dementsprechend wurden in das KV-Verhandlungsteam der GPA zwar Betriebsräte/Betriebsrätinnen größerer Bildungsinstitutionen entsandt, jedoch keine Vertreter/innen der abhängig Selbstständigen.

Vergleich

Bezüglich der Problemwahrnehmung und den Strategien der Gewerkschaften im deutsch-österreichischen Vergleich ist zunächst einmal zwischen der Beschäftigungsform und den spezifischen Problemen in der Branche zu unterscheiden. Die Gewerkschaften in beiden Ländern standen – als Repräsentanten der abhängig Beschäftigten – Selbstständigen ignorant oder ablehnend gegenüber. Erst seit den frühen 1990er Jahren (Statutenreform ÖGB in Österreich sowie Selbst-

10 Ein Kollektivvertrag (KV) oder Teile eines KV können nach österreichischem Arbeitsrecht „auf davon nicht erfasste Arbeitsverhältnisse ausgedehnt werden“, wenn diese Arbeitsverhältnisse jenen durch den KV erfassten gleichartig und durch keinen anderen KV erfasst sind. Die entsprechende Satzungserklärung erfolgt durch das Bundeseinigungsamt auf Antrag einer KV-fähigen Körperschaft (Guger et al. 2001, S. 161f.).

ständigearbeit der IG Medien) haben sich die Gewerkschaften gegenüber neuen Beschäftigungsformen allmählich geöffnet und in beiden Ländern wurden spezifische neue Institutionen geschaffen und Angebote entwickelt. Die GPA hat in ihrer großen Strukturreform von 2000 neue Elemente – so genannte Interessengemeinschaften – aufgebaut, die sowohl die Interessen atypisch Beschäftigter (work@flex) als auch die Brancheninteressen der Beschäftigten in der Weiterbildung (work@education) organisieren soll. Erste Zwischenergebnisse deuten aber auf lediglich bescheidene Erfolge dieser Organisationsversuche; die Anzahl der eingetragenen Personen beträgt jeweils nur einige hundert. Für die Organisationsbemühungen scheint ein Problem zu sein, dass das reine Beschäftigungsverhältnis (work@flex) anscheinend keine hinreichende Grundlage für Organisationsbestrebungen darstellt; zudem ist die Ressourcen- und Kompetenzausstattung dieser neuen Organisationselemente eher gering.

Durch den Zusammenschluss von mehreren Gewerkschaften zu ver.di in Deutschland wurde die Selbstständigearbeit der IG Medien für den Gesamtverband verallgemeinert: es wurde ein separates Gremium ebenso wie eine eigene Organisationseinheit mit hauptamtlichem Personal geschaffen. Dies verbindet sich auch mit einer besseren Ausstattung an Ressourcen. Insbesondere mediafon darf hier als eine wichtige Innovation in der Gewerkschaftsarbeit gelten. Stärker als dies in Österreich der Fall ist, werden hier auch „echte“ Selbstständige – im Gegensatz zu „arbeitnehmerähnlichen“ oder „Schein“-Selbstständigen – als neue Klientel der Gewerkschaft angesprochen. Wichtig ist diese Unterscheidung, da mutmaßlich je nach Situation andere Interessen vorliegen und andere gewerkschaftliche Strategien eingesetzt werden müssen. Für arbeitnehmerähnliche Selbstständige dürfte der Statuswechsel im Zentrum der Anliegen oder aber zumindest die Annäherung an diesen Status wesentlich sein, wohingegen echte Selbstständige mit der traditionellen Ansprache im Betrieb nicht zu erreichen sein werden. Zudem sind die auf kollektives Handeln ausgerichteten traditionellen Instrumente der Gewerkschaften – Tarifpolitik, betriebliche Mitbestimmung – für die letztere Gruppe weniger relevant. Für diese Gruppe sind neue Kompetenzen und alternative Wege – wie das Dienstleistungsangebot mediafon – erst zu entwickeln.

Betrachten wir die Problemwahrnehmung und die gewählten gewerkschaftlichen Strategien in der berufsbezogenen Weiterbildung, so erkennen wir wiederum ausgeprägte Parallelen. In beiden Ländern beziehen sich die Problemwahrnehmung und die Strategie auf den unzureichend regulierten Sektor und insbesondere den wahrgenommenen Rückzug der öffentlichen Hand aus ihrer Verantwortung. Die vielfältigen Strategien der Gewerkschaften – Forderung nach einem einschlägigen Bundesgesetz für die Weiterbildung sowie die Kritik an der markt- und d.h. preisgesteuerten Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – zielen auf die Konsolidierung der öffentlichen Verantwortung in

diesem Bereich. Die feste Anstellung des Personals gilt in diesem Zusammenhang als relevante Maßnahme, um die Qualität der Weiterbildung zu garantieren. Freie Honorararbeit gilt es daher politisch zu begrenzen und durch feste Anstellungen zu ersetzen. Im ureigenen Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften, in der Tarifpolitik, zeigen sich im Bereich der Weiterbildung ebenfalls Parallelen zwischen Österreich und Deutschland: die in diesem Sektor fehlende institutionelle Stütze (Kammerzwang) führt dazu, dass hier in Österreich ähnliche Probleme der Verallgemeinerung von tarifpolitischen Verträgen entstehen wie in Deutschland. In Österreich ist allerdings im Gegensatz zu Deutschland tatsächlich 2005 ein Abschluss erreicht worden. Die Thematik von freien Honorarkräften ist in beiden Ländern in die Verhandlungen integriert worden, weil die Nutzung von freier Mitarbeit als eine Möglichkeit gesehen wurde, abgeschlossene Tarifverträge zu umgehen. Die gewerkschaftliche Ausrichtung zielt auch hier auf eine Begrenzung von freier Honorartätigkeit. In Österreich wurde in den Tarifvertrag eine Vereinbarung integriert, diesen Bereich später zu verhandeln, während in Deutschland frühzeitig in den Verhandlungen von der Arbeitgeberseite klar gemacht wurde, dass sie hier keinen Regulierungsbedarf sieht.

Es lässt sich somit eine gewisse Ambivalenz konstatieren zwischen dem generell formulierten Anspruch, Selbstständige gewerkschaftlich zu organisieren, und der faktischen Politik auf Branchenebene, die auf eine Konsolidierung des Normalarbeitsverhältnisses zielt und dafür den Anteil selbstständiger (Honorar-)Arbeit in der Weiterbildung mit Qualitätsargumenten begrenzen will. Ziel der branchenmäßigen Strategien ist und bleibt die Ersetzung von selbstständiger durch geschützte abhängige Arbeit. Unterstellt wird dabei, dass die Festanstellung von den Betroffenen ebenfalls als die „eigentlich“ gewünschte Beschäftigungsform bevorzugt wird. Dieser Unterstellung wollen wir anhand von Fallstudien im nächsten Abschnitt weiter nachgehen.

4.4 Betriebliche Organisationsbedingungen und Beschäftigtenperspektiven

Deutschland

Die Darstellung in diesem Teil weicht von dem Aufbau der anderen Teile geringfügig ab. Während ansonsten drei Fallstudien vorgestellt werden, stellt dieser Teil zunächst die VHS in Berlin als Fallstudie der allgemeinen Weiterbildung dar. Die freien Honorarkräfte bei den VHS unterscheiden sich von anderen Freien in der Weiterbildung dadurch, dass die Beschäftigten einen gemeinsamen Bezugspunkt in Form eines gemeinsamen Betriebes haben; damit ist für diese spezifische Gruppe der Betrieb als der traditionelle Ort der Ansprache von potenziellen Gewerkschaftsmitgliedern – im Gegensatz zu anderen freien Weiter-

bildern – durchaus gegeben. Die beiden weiteren Abschnitte gehen dann stärker auf die berufliche Weiterbildung ein. Damit werden von den drei unterscheidbaren Segmenten der Weiterbildung – primär öffentlich finanzierte allgemeine Weiterbildung (vor allem VHS), arbeitsamtsgeförderte Weiterbildung und private bzw. betriebliche Weiterbildung – zwei Bereiche abgedeckt. Der Bereich der rein privaten bzw. innerbetrieblichen Weiterbildung blieb uns leider verschlossen. In Abschnitt 2 und 3 werden das Verhalten von Betriebsräten und Beschäftigten in der beruflichen Weiterbildung separat vorgestellt. Dies findet seine Rechtfertigung zum einen in forschungspragmatischen Gründen – dem vorhandenen Informationsmaterial – und zum anderen aber auch in dem Wesen der selbstständigen Tätigkeit. Die Gruppe der selbstständigen berufsbezogenen Weiterbildungner arbeitet vielfach – und auch marktstrategisch bewusst – mit mehreren Trägern und Betrieben zusammen. Die Herstellung möglichst vieler Optionen gehört für selbstständige Berufsbildner zu den zentralen Marktstrategien (vgl. auch Betzelt/Gottschall 2005; Schmid 2000).

„VHS“ Unternehmensbeschreibung

Die Volkshochschule ist einer der größten Träger der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland mit einer langen Tradition (vgl. allgemein zu VHS: Olbrich 2001). Deutschlandweit gibt es fast 1.000 Volkshochschulen mit knapp über 3.000 Außenstellen. Die Trägerschaft der jeweiligen Volkshochschulen variiert von Land zu Land und Kommune zu Kommune. Auf ganz Deutschland bezogen befinden sich zwei Drittel in kommunaler Trägerschaft (40% Gemeinden, 16% Landkreise, 7% Zweckverband sowie 1,4% Stadtstaaten) und ein Drittel ist organisiert als eingetragener Verein. Zwei Prozent der Volkshochschulen befinden sich – 2004 erstmals mehr als wenige Einzelfälle – in privater Trägerschaft (alle Angaben für 2004 nach Pehl/Reitz 2005). Bundesweit beschäftigen die VHSen 650 hauptberufliche Leiter, 3.670 hauptberufliche Mitarbeiter/innen in der Verwaltung sowie 3.400 hauptberufliche pädagogische Mitarbeiter/innen – der Großteil planend (60%). Diesen 7.800 hauptamtlichen Beschäftigten stehen fast 200.000 Personen als neben- und freiberufliches Personal zur Seite, die faktisch das Kursangebot abdecken. Fest angestellte Dozent/inn/en gibt es lediglich in einigen Flächenstaaten wie Nordrhein-Westfalen; in Berlin gibt es genau einen fest angestellten Dozenten (Interview VHS 1). Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf den Stadtstaat Berlin, in dem es zwölf VHSen mit neun Außenstellen gibt. Die Volkshochschulen sind Teil der öffentlichen Verwaltung – basierend auf dem Berliner Schulgesetz. Insgesamt beschäftigt das Land Berlin ca. 170 Mitarbeiter/innen in der Leitung und Verwaltung sowie 4.200 neben- und freiberufliche Mitarbeiter (Pehl/Reitz 2005). Davon ist ca. ein Drittel abzurechnen, weil die betreffenden Personen an mehreren VHSen der Stadt lehren

und daher doppelt gezählt werden. Mindestens 30% dieser etwa 3.000 Beschäftigten werden als arbeitnehmerähnlich klassifiziert, wenn sie mehr als zwölf Unterrichtsstunden unterrichten (siehe auch Brandt et al. 1998, S. 37). Für diese besondere Gruppe zahlt der Stadtstaat Berlin auf Antrag einen Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 16% des Honorars (siehe auch GEW 2003). Die meisten arbeitnehmerähnlichen Mitarbeiter/innen arbeiten in dem relativ strikt reglementierten Bereich Sprache (Fremdsprachen und Deutsch).

Die Honorare bei der VHS Berlin lagen Mitte der 1990er Jahre bei 42 DM (21 Euro) pro Unterrichtseinheit; dies ergab ein Jahresbrutto von ca. 28.600 im Westen und knapp 27.000 im Osten (Brandt et al. 1998, genereller zu der sozialen und beruflichen Lage der Lehrenden in der Weiterbildung: TNS Infratest 2003, WSF 2005). Diese Honorare sind seitdem nicht mehr erhöht worden, so dass sich über die Jahre ein erheblicher realer Einkommensverlust aufgehäuft hat.

VHS – Dozentenvertretung

Eine spezielle Mitbestimmung innerhalb der Volkshochschulen in der spezifischen Organisationsstruktur von Berlin gibt es nicht; die angestellten VHS-Mitarbeiter sind als Teil der Verwaltung in der Personalvertretung vertreten. Für die freien Dozent/inn/en spielt dieses Gremium keine Rolle. Dagegen gibt es – und dies ist die zentrale Ausnahme unter unseren Fallbeispielen – eine selbstorganisierte und autonome Vertretung der Dozent/inn/en an den Volkshochschulen, die Dozentenvertretung (DV). Lockere Formen des Zusammenschlusses der Dozent/inn/en mit den Grundprinzipien jährliche Vollversammlung und Sprecherat gab es schon länger (Interview VHS 1, 3). Mitte der 1990er Jahre wurde der Zusammenschluss stärker formalisiert, um einen legitimierten Ansprechpartner und Interessenvertreter wählen zu können. Es wurde eine Satzung aufgestellt, nach der einmal jährlich eine Vollversammlung aller Dozent/inn/en einberufen und durchgeführt wird, die eine Koordinationsgruppe – später Arbeitskreis – als Sprecher wählt. Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig – aktuell alle zwei Monate – in den Räumen der GEW, um aktuell anstehende Probleme und Anliegen zu erörtern und gegebenenfalls entsprechend aktiv zu werden.

Nach der ursprünglichen Idee sollte es zusätzlich zu der Berliner Vertretung in jeder einzelnen VHS – pro Bezirk eine VHS – eine gewählte Vertretung geben. Dies hat sich bis heute nicht realisieren lassen. Aufgrund des selbstorganisierten Charakters ist die Struktur wenig stabil, da sie wesentlich von dem persönlichen Engagement einzelner Dozent/inn/en abhängig ist. Die über den harten Kern hinausgehende Bereitschaft zu Engagement schwankt sehr stark: wenn konkrete Probleme anliegen, kann die Dozentenvertretung mobilisieren. Ansonsten müssen die Engagierten ein Stück weit „frustrationstolerant“ sein (Interview VHS 2). Aktiv sind vor allem die arbeitnehmerähnlichen Dozent/inn/en

mit einer dauerhaften Perspektive bei der VHS aus dem Bereich Sprache. Eine externe Organisationshilfe gibt es nur in sehr geringem Maße – so stellt die GEW die Räumlichkeiten für die Treffen des Arbeitskreises und der Bezirk Schöneberg stellt einen Raum im Rathaus für die jährliche Vollversammlung.

Die Dozentenvertretung hat sich die Vertretung der beruflichen Interessen der Dozent/inn/en auf die Fahne geschrieben. Sie ist damit ein kollektiver Akteur, der zum einen für Honorarerhöhungen eintritt und somit eine Art Gewerkschaft darstellt. Zum anderen ist die DV für die Direktor/inn/en ein *potenzieller* Ansprechpartner, wenn es um die konkreten Arbeitsbedingungen geht. Insofern ist die Vertretung auch eine Art – zu betonen ist: potenzielles – funktionales Äquivalent für die rechtlich nicht vorgesehene betriebliche Mitbestimmung für diese Beschäftigtengruppe. Formale Rechte hat die Vertretung – im Gegensatz zu einem Betriebsrat – allerdings keine. Die DV ist von der Akzeptanz durch die andere Verhandlungsseite abhängig und insofern „ist es nichts, worauf wir Anspruch haben“ (Interview VHS 2).

Das zentrale Anliegen der Dozentenvertretung ist die Erhöhung der Honorare. Ende der 1970er Jahre hat die damalige Dozentenvertretung – in Zusammenarbeit mit den Direktoren – deutlich günstigere Honorare aushandeln können; das Honorar wurde kalkuliert in Anlehnung an das Gehalt eines Realschullehrers. Ein Erfolg dieser Zeit war auch die Durchsetzung des Sozialzuschlags für die selbstständigen Dozent/inn/en. An der Orientierung an dem anteiligen Lehrentgelt hat die Dozentenvertretung seitdem auch lange Zeit festgehalten. Vor ein paar Jahren – 2001/2002 – schien die Forderung – nach langer Lobbyarbeit der Dozent/inn/en – erreichbar. Eine Kommission zur Anpassung der Honorare wurde eingesetzt und hat eine zehnpromtente Erhöhung der Honorare vorgeschlagen. Im Endeffekt hat dem Vorschlag dann in der entscheidenden Ratsitzung eine Stimme zur Mehrheit gefehlt; die Erhöhung wurde ausgesetzt und seitdem „ist da so ein bisschen momentan die Luft raus.“ (Interview VHS 1). Als einen Teilerfolg wertet ein Vertreter der Dozentenvertretung, dass in diesem Zusammenhang zumindest ein unterer Sockel bei den Honoraren eingezogen wurde. Die aktuellen Forderungen beschränken sich nunmehr auf einen Inflationsausgleich, damit der reale Wert des Honorars nicht weiter fällt. Aber auch diese relativ bescheidene Forderung scheint derzeit nicht durchsetzbar. Auffällig war in den Interviews mit Dozenten und ihren Vertreter/inne/n, dass die Möglichkeit eines Tarifvertrags nach §12a TVG nicht als relevant angesehen wurde.

Mobilisierungsfähig sind die Dozent/inn/en primär, wenn es um akute Anliegen – insbesondere Einschnitte – geht. Ein Beispiel für diese Mobilisierbarkeit ist das nur wenige Jahre zurückliegende Vorhaben der Landesregierung, die Zuschläge für die Sozialversicherungsbeiträge in Berlin abzuschaffen. Dies hätte einer Reduktion des Einkommens für arbeitnehmerähnliche Dozent/inn/en um 16% entsprochen. Die Dozentenvertretung hat in diesem Abwehrkampf zahl-

reiche Dozent/inn/en zu koordinierten politischen Lobbyaktivitäten gewinnen können. Die bereits beschlossene Abschaffung der Sozialzuschläge wurde schließlich auch zurückgenommen. Die Gruppe wird daher von außen auch als „selbstvertretungsmächtig“ wahrgenommen (Fokusgruppe BB Aktive).

Die Dozentenvertretung stellt den engagiertesten Teil der zumeist dauerhaft bei den VHSen beschäftigten Mitarbeiter/innen dar. Bei dieser Gruppe stellt sich daher auch die Frage nach dem Verhältnis zu den Gewerkschaften am nachdrücklichsten. Die „zuständige“ Gewerkschaft für die Dozent/inn/en – die vielfach eine Lehrerausbildung absolviert haben – ist die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Dort ist denn auch die Mehrheit der Berliner Dozentenvertretung organisiert. Das Verhältnis zu dieser Gewerkschaft ist aber keineswegs unproblematisch.

Zunächst einmal ist die Gruppe der VHS Dozent/inn/en organisatorisch zusammengefasst mit den Berufsschullehrer/inne/n, die zahlenmäßig deutlich dominieren und gänzlich andere Probleme haben. Zudem hat die GEW auf der Berliner Ebene keine hauptamtlichen Mitarbeiter/innen, die als Ansprechpartner fungieren könnten. Die Verknüpfung der Dozentenvertretung mit der GEW ist daher sehr locker: der Arbeitskreis nutzt teilweise die Infrastruktur der Gewerkschaft: die Räumlichkeiten, den Kopierer usw. Das Grundproblem des Verhältnisses der GEW zu den Dozent/inn/en ist, dass die Gewerkschaft primär die Organisation der festangestellten Mitarbeiter/innen im öffentlichen Bildungssektor darstellt. Als solche war die Organisation für die spezifischen Bedürfnisse der freien Dozent/inn/en wenig aufnahmefähig. Die primäre strategische Ausrichtung war lange Zeit die Forderung nach einer Überführung in eine Festanstellung. Diese Forderung wurde aber zunehmend unrealistisch:¹¹

„ich meine, das ist jetzt 20 Jahre her, dass eben die großen Prozesse geführt wurden um den Status. Und die haben uns an den Volkshochschulen nichts gebracht ... weil im Prinzip dieser Selbstständigenstatus fest gerammt wurde. Und ähnlich war es dann bei den Diskussionen um die Scheinselbstständigkeit.“ (Interview VHS 3)

Hinzu kommt, dass ein Teil der Dozent/inn/en gar nicht fest angestellt werden wollte und will. In der Beobachtung eines Interviewpartners:

„Also in der Vergangenheit ... war ja genau das der Punkt, warum eben viele sagten, ich will mit der GEW nichts zu tun haben. Weil die also sagten, also die Freien, das ist eigentlich nicht unser Ding. Also wenn schon, dann vertreten wir

11 Ein ver.di Sekretär verweist zudem auf die Zwiespältigkeit der Strategie: „Nee, in Niedersachsen haben wir auch vier Leute fest eingeklagt an der Volkshochschule, war so richtig in der lokalen Presse: dafür werden 20 freie Dozenten in die Arbeitslosigkeit gedrängt, nur damit vier Festangestellte damit schön überleben können nach BAT“ (Fokusgruppe BB Aktive).

den Standpunkt, die Freien sollen fest angestellt werden, und dann gehören die auch zu unserer Klientel ... Da haben jetzt, erstens, sehr viele haben das gesehen bei uns, es ist immer 'ne utopische Forderung ... was soll ich da meine Zeit investieren ... Umgekehrt, andererseits gibt's 'ne andere Gruppe, die hat gesagt, wir wollen gar nicht fest angestellt werden. ... das war der Grund, warum man eigentlich so gegen die GEW war, weil die eine Gruppe sagte, das ist utopisch, also was soll das, die GEW, die andere sagte, was die da fordern, wollen wir ohnehin nicht.“ (Interview VHS 1)

Für die Gegenwart verweist der Interviewpartner auf eine Öffnung der Gewerkschaften hin zu den Problemen von freien Dozent/inn/en und benennt die Zeitschrift „prekär“ und die Servicehotline für Freie als Belege. Früher gab es solche spezifisch ausgerichteten Angebote nicht, „und man dachte, wozu soll ich eigentlich in der GEW sein, aber na ja gut“ (Interview VHS 1).

Bei denjenigen Dozent/inn/en, die trotzdem in die Gewerkschaft eingetreten sind und dort auch bewusst bleiben, scheint das Verhältnis eher instrumenteller Art zu sein. Der Aussage, die Gewerkschaft repräsentiere doch gar nicht die Interessen der Dozent/inn/en, wird nicht widersprochen und dafür aber auf die – begrenzten – Vorteile verwiesen: Nutzung der Infrastruktur, Rechtsschutz – falls es einmal zu Problemen mit der VHS kommen sollte –, verbale politische Unterstützung usw.

„Und also man ist in der Gewerkschaft, die meisten von uns sind in der Gewerkschaft also kaum aktiv. Also so als Gewerkschafter. Man ist drin, man hat die Versicherung, wenn man mal den Schlüssel verliert, ist man auch versichert, wie gesagt, diese kleinen Vorteile.“ (Interview VHS 1)

Die ver.di hat zwar mittlerweile eine Arbeitsgruppe der Selbstständigen auf der Berliner Ebene gegründet, der Kontakt zwischen der Dozentenvertretung und der ver.di blieb bislang aber auf sporadische Kontakte beschränkt. Das Selbstbewusstsein vieler Dozent/inn/en als Lehrer und die historische Bindung an die GEW hat hier – zumindest bislang – eine Annäherung verhindert. Dies hänge u.a. auch mit der spezifischen Ausrichtung der Arbeitsgruppe zusammen, die sich auf freiwillig Selbstständige konzentriert. Deren Interessen und Bedürfnisse unterscheiden sich aber von den VHSler/inne/n erheblich (siehe unten). Als vorteilhaft erscheint aus Sicht der Dozentenvertretung, dass bei dem ver.di Netzwerk ein hauptamtlicher Sekretär der Gewerkschaft den Zusammenhang organisiert – eine solche hauptamtliche Person als Ansprechpartner fehlt innerhalb der örtlichen GEW (Fokusgruppe BB Aktive).

Beschäftigte

Wie ist nun die Sicht der Dozent/inn/en auf ihr Beschäftigungsverhältnis? Hinweise auf diese Frage erlaubt die Fokusgruppe, die allerdings in der Zusammen-

setzung nicht repräsentativ ist.¹² Die Fokusgruppe setzte sich aus vier Frauen zusammen, die im Bereich Sprachen/Deutsch an den verschiedenen Berliner VHSen tätig waren und die allesamt die Alleinernterinnen ihrer jeweiligen Haushalte waren. Das Vorurteil, VHS Lehrende seien gut abgesicherte Gattinnen, die ihrem Hobby frönen, wird bereits durch die Zusammensetzung widerlegt und es wird ihm auch verbal explizit vehement widersprochen. Eine fünfte Teilnehmerin war aktuell arbeitslos und verdiente sich mit einem Kurs etwas dazu.

Die Fokusgruppe zielte auf die Fragen nach den Vor- und Nachteilen der selbstständigen Tätigkeit als Dozentin und wer gegebenenfalls als Ansprechpartner für Probleme in Frage kommt. In der Selbstbeschreibung ihrer Arbeit betonen die Frauen, dass sie zwar gerne selbstständig arbeiten, ihre Selbstständigkeit aber eher eine „Scheinselbstständigkeit“ darstelle. Alle Befragten meinen übereinstimmend, dass sie faktisch weisungsgebunden seien: ihr Einfluss auf die Art der Gestaltung der Arbeit – von der Wahl der Arbeitszeit, den Arbeitsort bis zu der Art der verwendeten Materialien – sei sehr begrenzt.

„Aber im Prinzip arbeiten wir ... wie fest angestelltes Personal. Hauptberufliche Dozenten, ein fester Lehrer im Prinzip, nur dass er eben nicht die Vorteile des festen Lehrers hat.“ (Interview VHS 1)

Das bedeutet aber nicht, dass diese Beschäftigungsform nicht teilweise sogar bewusst gewählt worden wäre. Eine Teilnehmerin der Fokusgruppe berichtet, dass sie sogar eine Festanstellung in der Schule aufgegeben hat, weil sie lieber frei und selbstständig arbeiten wolle; diese Präferenz wird von den Anderen partiell bestätigt. Eine andere Teilnehmerin berichtet, dass sie dies früher auch so gesehen habe, nun aber – mit zunehmendem Alter – die Sicherheit einer festen Anstellung verstärkt vermissen würde. Einzelne Vorteile der selbstständigen Tätigkeit werden denn auch benannt: Verantwortlichkeit für die eigene Arbeit, Möglichkeit zur Kreativität durch das Erproben neuer Kurse und die – früher – lange Sommerpause, die sowohl Freiraum ließ für Reisen als auch für anderweitige berufliche und private Aktivitäten. Es wird somit vielfach nicht das selbstständige Beschäftigungsverhältnis an sich abgelehnt – die Frauen würden lieber freier sein in der Ausfüllung ihrer Jobs –, sondern die damit zusammenhängenden Nachteile: insbesondere das zu geringe Honorar und die fehlende soziale Sicherung (vgl. mit ähnlichen Ergebnissen allgemein: WSF 2005).

12 Der Kontakt zu den Dozentinnen, die an der Fokusgruppe teilnahmen, wurde über die jährliche Vollversammlung hergestellt. Hier wurde das Forschungsprojekt kurz vorgestellt und nach Interviewpartner/inne/n gefragt. Dieser Zugang zu den Beschäftigten ist insofern selektiv, als zu diesem Treffen insbesondere diejenigen Personen gegangen sind, die sich engagieren; eine Person vermerkt sogar in der Fokusgruppe, dass sie nur aus Gründen der ‚political correctness‘ zur VV gegangen war.

Lehrende sind nach deutschem Sozialversicherungsrecht rentenversicherungspflichtig. Dies wird aber zum einen teilweise aus finanziellen Gründen nicht praktiziert und zum anderen bedarf die gesetzliche Rente zukünftig der privaten Ergänzung, wenn der durchaus bescheidene Lebensstandard erhalten werden soll. Zu solchen Vorsorgemaßnahmen sehen sich die Dozentinnen in der Fokusgruppe aber weitgehend außerstande. Altersarmut ist damit vorprogrammiert, bzw. auch jetzt schon Realität. Kurzfristig dramatischer ist der Krankheitsfall. Da die Dozent/inn/en prinzipiell nur für die geleistete Arbeit bezahlt werden und eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht vorgesehen ist, kann eine Erkrankung sehr schnell zu einem massiven finanziellen Problem werden. Kurzzeitige Erkrankungen können dabei durch Nachholen der Kurse in Grenzen kompensiert werden – eine schwere Erkrankung allerdings nicht. Eine Teilnehmerin berichtet davon, dass sie mit 40 Unterrichtsstunden pro Woche „vorgearbeitet“ hat, um sich eine notwendige Operation finanziell leisten zu können. Ein weiterer relevanter Aspekt ist die Beitragsorganisation bei den Krankenversicherungen für Selbstständige. Die Krankenversicherungen sind gesetzlich verpflichtet, ein Mindesteinkommen der Selbstständigen als Berechnungsgrundlage anzunehmen, welches teilweise deutlich oberhalb der faktischen Einkommen der VHS Dozent/inn/en liegt.

Welche Möglichkeiten der Vertretung ihrer Interessen sehen nun die Dozentinnen? Momentan sehen die Gesprächspartner/innen nur geringe Chancen zur Mobilisierung der „Kolleg/inn/en“. Die Dozent/inn/en kommen nur aus der chronischen Vereinzelung – diese Charakterisierung wird von den Teilnehmerinnen bestätigt –, wenn konkrete und relevante Anliegen auf der Tagesordnung stehen. Dann kämen schon mal 100 bis 200 Dozent/inn/en zur Vollversammlung. Den aktiven Sprecher/inn/en wird Achtung gezollt, weil sie sich freiwillig und ohne Honorierung für die Kolleg/inn/en einsetzen; gleichzeitig wird betont, dass die DV aber „keine Macht, keine gesetzliche Handhabe“ habe. Zudem bestätigen sie die bereits zitierte Einschätzung, dass nach der Niederlage um die Honorarerhöhung die Luft raus sei:

„Die Leute kommen auch nicht, weil das im Moment dieses Klima ist, dass man gar nichts machen kann.“ (Fokusgruppe BB VHS)

Wie stellt sich nun bei den Teilnehmerinnen das Verhältnis zur Gewerkschaft dar? Zunächst ist zu betonen, dass drei von fünf Teilnehmerinnen beitragszahlende Mitglieder der GEW sind. Dieser Sachverhalt ist sicherlich nicht repräsentativ, sondern auf den Rekrutierungsweg der Teilnehmerinnen zurückzuführen. Mit der Mitgliedschaft verbindet sich aber keine positive Einstellung gegenüber der GEW – keine der teilnehmenden Frauen fühlte sich von der Gewerkschaft repräsentiert. Die traditionelle Strategie – Einklagen auf Festanstellung – wird aus der Perspektive der Beschäftigten als aussichtslos bewertet, und

ansonsten hätte die Gewerkschaft nicht viel für die Dozent/inn/en geleistet. Eine der ersten und zentralen Forderungen, die die Frauen an die Gewerkschaft formulieren, ist die Benennung eines Ansprechpartners für ihre Interessen:

„Es wäre natürlich nicht schlecht, wenn man überhaupt mal irgendwo jemanden hätte, der dafür, dass er sich für unsere Interessen engagiert, bezahlt wird ... einen Ansprechpartner.“

Betriebsräte in der beruflichen Weiterbildung

Die Hauptprobleme der Bildungsträger in der beruflichen Weiterbildung ergeben sich unmittelbar aus der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit. Der finanzielle Rückzug und die Neuorganisation der Vergabe von Maßnahmen schlagen unmittelbar auf die Beschäftigungssituation und Arbeitsbedingungen in der Branche durch. Die Betriebsräte müssen sich daher aktuell mit folgenden Herausforderungen auseinandersetzen: Personalabbau – sowohl der Festgestellten als auch von freien Mitarbeiter/inne/n –, Betriebsübergänge und Outsourcing als Managementstrategien, teilweise um bestehende Tarifverträge zu umgehen und Personalkosten einzusparen, sowie massive Verschlechterung der Entgelt- und Beschäftigungsbedingungen (Umstellung auf befristete Arbeitsverträge, Notlagentarifverträge, d.h. Elemente der Tarifverträge werden befristet abgesenkt, Honorareinschränkungen etc).

„Die Folge ist, dass pädagogische Mitarbeiter in einem Normalarbeitsverhältnis nur noch die Ausnahme bilden und die Honorararbeit zunehmen wird. Die Folgen dieser ‚VHS-ialisierung‘ ... auf die Qualität der Maßnahmen sind noch nicht absehbar.“ (Sattler 2004)

Die Anpassungsbedarfe gehen auch an den gewerkschaftlich getragenen Weiterbildungseinrichtungen – insbesondere die Deutsche Angestellten Akademie (DAA, früher DAG, jetzt ver.di) und das Berufsbildungswerk des DGB (BfW) – nicht vorbei. Die Entgelte bei diesen Trägern waren bis zur Jahrtausendwende relativ günstig. Eine Entlohnung nach dem Bundesangestelltentarif (BAT) war nicht unüblich und beim BfW auch durch einen Haustarifvertrag, beim DAA durch eine Betriebsvereinbarung abgesichert. Diese Standards mussten teilweise von den Beschäftigten nicht in Tarifaueinandersetzungen erkämpft werden, sondern wurden durch das Zuwendungsrecht der Bundesagentur für Arbeit als Auflage gefordert. Die Anpassung an niedrigere Standards (u.a. Notlagentarifvertrag bei BfW, Aufkündigung der Betriebsvereinbarung durch die Geschäftsführung beim DAA mit starker Absenkung der Tarife ohne Einigung auf eine neue Betriebsvereinbarung) und Beschäftigungsabbau (BfW des DGB von 1.900 Beschäftigten in 2002 auf 1.200 Beschäftigte in Ende September 2004 sowie DAA im demselben Zeitraum von 2.050 auf 1.250 Beschäftigte, vgl. Sattler

2004) verlaufen nicht ohne massive Auseinandersetzung zwischen den Belegschaften – und deren betriebliche Repräsentanten, den Betriebsräten – und den Geschäftsführungen (siehe z.B. ver.di biwifo Report 3/2002, S. 1-2). Die Gewerkschaften befinden sich in diesen Betrieben in einer Zwitterstellung: auf der einen Seite sind sie die Träger des Betriebs, also die Arbeitgeber – auch wenn sich die Geschäftsführungen von ihren Trägern teilweise entfernt haben – gleichzeitig sind die Gewerkschaften nach ihrem Selbstverständnis unverändert die Vertreter der Beschäftigten. Verschiedentlich wird auch von Gesprächspartnern aus den Betriebsräten vermerkt, dass die Gewerkschaften als Arbeitgeber sich nicht hinreichend an ihre eigenen Prinzipien – die sie als Vertreter der Arbeitnehmer/innen formuliert haben – halten:

„Ich glaub, es gibt wenige ... Betriebe, wo so viel vorm Arbeitsgericht gestanden wird, wie in Gewerkschaftsunternehmen.“ (Interview BB BR 1, BB BR 2)¹³

Es kommt ein weiterer Punkt hinzu: die gewerkschaftlichen Bildungsträger gelten als so genannte „Tendenzbetriebe“: Ähnlich wie bei kirchlich getragenen Einrichtungen kann hier das Bekenntnis zu den Zielen des Trägers – dokumentiert durch eine Mitgliedschaft – als Einstellungsvoraussetzung verlangt werden. In diesem Sinne sind traditionell alle festangestellten Beschäftigten sowohl beim BfW als auch bei der DAA Gewerkschaftsmitglieder – ein Organisationsgrad von 100%. In der Terminologie der theoretischen Überlegungen finden wir hier also einen Fall – primär, andere Beitrittsmotive sind natürlich nicht ausgeschlossen – „entfremdeter“ Mitgliedschaft; gewerkschaftliche Mitgliedschaft wird garantiert durch institutionellen Zwang. Eine gesonderte Rekrutierungsstrategie des Betriebsrats ist daher nicht notwendig. In einzelnen Betrieben scheint die strikte Umsetzung dieser Prinzipien mittlerweile zu bröckeln. Laut Interview mit einem gewerkschaftlich gebundenen Betriebsrat hat das System gewisse skurrile Effekte:

„Betriebsräte sind nicht unbedingt die Engagierten, sondern, ja, es sind diejenigen, die notwendig gewählt werden, weil in einem Gewerkschaftsbetrieb natürlich ein Betriebsrat da ist, klar. Aber es gibt quasi nichts zu kämpfen. Also ich denke, die Auswirkungen davon, von der Zwangsmitgliedschaft ist, dass die

13 Konkret sichtbar wurde die Zwitterstellung bei der Kampagne gegen Scheinselbstständigkeit: Es gab „damals die große Kampagne gegen Scheinselbstständigkeit von der Gewerkschaft, um soziversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Von den gleichen Leuten, die intern das nicht umsetzen konnten, oder nicht umsetzen wollten. Also das ist schizophren. Betriebsräte haben’s da, denke ich, relativ leicht. Wir würden uns jederzeit dafür einsetzen, wenn es geht, ja, Festanstellungen“. Im Moment sei dies aber „absurd“ (Interview BB BR 1). Ein anderer ehemaliger Betriebsrat erklärt die „Schizophrenie“ der Gewerkschaften partiell mit den Umständen, aber auch mit einer Ver selbstständigung der Geschäftsführungen gegenüber den Trägern (Interview BB BR 3).

Kollegen weniger gewerkschaftlich engagiert sind als in anderen Betrieben, wo sie freiwillig reingehen ... es gibt kein gewerkschaftliches Bewusstsein, ist auch ein Riesenproblem, auf allen Ebenen.“ (Interview BB BR 1)

Wie sieht nun das Verhältnis der Betriebsräte in der beruflichen Weiterbildung zu den betrieblich eingesetzten freien Mitarbeiter/inne/n aus? Welche Handlungsoptionen haben sie und welche Strategien verfolgen sie – wenn es denn eine gibt? Zunächst wird dies auf einer generellen Ebene durch zwei Interviews mit (ehemaligen) Sprechern des Arbeitskreises der Betriebsräte in der Branche diskutiert und dann mit einem Betriebsrat in einem konkreten Betrieb.

Ein ehemaliger Sprecher des Arbeitskreises der Betriebsräte führt aus, dass die Frage von Honorarbeschäftigten immer eine relevante Rolle in dem Kreis gespielt hat, „weil es immer ein Strukturmerkmal war bei der Differenzierung seriöser, unseriöser Träger“ (Interview BB BR 3). Ein hoher Einsatz von Honorarkräften gilt bei den Betriebsräten als unseriös und soll tendenziell vermieden werden. Dabei muss aber die jeweilige Struktur der Maßnahmenarten beachtet werden – bestimmte Maßnahmen lassen sich lediglich mit Honorarkräften bewältigen, „weil es ja auch keine kontinuierlichen Kurse sind“. (Interview BB BR 4). Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass die gewerkschaftlich getragene DAA immer schon einen relativ hohen Anteil von Honorarkräften eingesetzt hat, der auf eine Größenordnung von 30-40% geschätzt wird. Einigkeit besteht in dem Arbeitskreis der Betriebsräte in der Ablehnung der Fälle, wo „eigentlich sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgelöst und als Honorarstunde vergeben“ wird. Als Beispiele werden explizit erwähnt: Hauptschulabschlusskurse, die von Honorarkräften gegeben werden oder sozialpädagogische Betreuung (Interview BB BR 4). Die Ursache des Problems wird tendenziell weniger in der jeweiligen Geschäftspraxis konkreter Träger gesehen als in der Vergabepolitik der Bundesagentur.

„Das Entscheidende an dieser Krise ist ja nicht 'ne falsche Geschäftspolitik, sondern sind eben politische Entscheidungen. ... Wenn wir es nicht schaffen, sozusagen in die Ausschreibungsrichtlinien oder in die ganze Vergabepolitik irgendwas reinzukriegen, wo tarifliche Standards 'ne andere Bedeutung gewinnen, dann ist es für jeden einzelnen Arbeitgeber schwierig – egal ob er will, ob er gutwillig ist oder böswillig – sozusagen diese tariflichen Standards zu halten.“ (Interview BB BR 4)

Die zentrale Strategie des AK besteht demnach in der Einflussnahme auf die Vergabebedingungen – einzelbetriebliche Strategien helfen in dieser Problematik auf Grund des hohen Konkurrenzdrucks nicht weiter. Ein möglicher Weg das Ziel zu erreichen ist über die Verankerung von entsprechenden Regeln in den Vergaberichtlinien der Bundesagentur. Konkret wird daran gedacht, eine bestimmte Relation von Festangestellten zu Honorarkräften verbindlich zu regeln.

Entsprechende Regelungen der Bundesagentur gibt es beispielsweise im Bereich berufsvorbereitender Maßnahmen, wo jüngst ein Anteil von 80% fest Angestellter festgeschrieben wurde – „für uns ein Meilenstein“ (Interview BB BR 3) – oder bei den Trainingsmaßnahmen, wo die entsprechende Formulierung „überwiegend“ lautet. Diese Strategie ist allerdings nicht immer erfolgreich. Ein Gesprächspartner berichtet von dem Bereich Erstausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, der bislang Angestellten vorbehalten war. Nach den neuen Leistungsbeschreibungen der Bundesagentur müssen nunmehr lediglich die Sozialpädagogen in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen sein. Das bedeutet, dass bei der Gesamtbetreuung – ein Ausbilder, ein halber Sozialpädagoge und ein halber Lehrer für zwölf Jugendliche – nur noch 25% des Personals fest angestellt sein müssen. Eine analoge Regulierungswirkung könnte von einem Branchentarifvertrag ausgehen. Über die entsprechenden Verhandlungen ist bereits berichtet worden (siehe Kap. 4.3.).

Die Strategie der Betriebsräte zielt mit den verschiedenen Elementen primär auf die Absicherung der Tarife, und zu diesem Zweck soll der Einsatz von Honorarkräften eingegrenzt werden. Die zentrale Rechtfertigung für die Forderung ist dabei die Argumentation, dass eine Festanstellung – neben der besseren Absicherung für die betroffenen Personen – eine Voraussetzung für hohe Qualität in der Weiterbildung darstellt. Diese Annahme wird teilweise bei der BA bestritten. An einer Aufwertung des Status der Honorarkräfte haben die BR kein ausgesprochenes Interesse. Dies wird auch als Problem bei der Ansprache der Gruppe der Honorarkräfte artikuliert:

„Wir haben uns um die Sache sehr oft gekümmert. Wir haben aber immer die Erfahrung gemacht, dass die Honorarkräfte von unserer Seite her schwer anzusprechen waren, und *man war ja auch in einem gewissen Widerspruch zu ihnen, weil man die Personen zwar, aber ihren Status nicht wollte.*“ (Interview BB BR 3, Herv. d.V.)

Wie sieht es nun mit den Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte in der betrieblichen Praxis aus? Hier verweisen Gesprächspartner erstmal auf den Umstand, dass sich das BetrVG nicht auf die Honorarkräfte erstreckt; damit sind die BR nicht für diese Gruppe als innerbetriebliche Interessenvertreter zuständig. Ein Betriebsrat drückt dies deutlich aus:

„Also die Freien fallen ... in der Vertretung durch den Betriebsrat weitgehend raus. So, ja, in dem Moment, wo sie quasi nicht als Betriebsangehörige definiert sind, sondern als freie Mitarbeiter, als Selbstständige haben die keine Vertretung ... der Kontakt ist relativ gering auch ... Aber ich denke, sie sehen sich auch nicht durch den Gesamtbetriebsrat oder durch den Betriebsrat vertreten. Von daher kommen sie auch nicht.“ (Interview BB BR 1)

Die Handlungsmöglichkeiten der Betriebsräte sind – da die Freien nicht zum Betrieb zählen – begrenzt. Die formalen Rechte des BetrVG gelten für diese Gruppe nicht. Eine Ausnahme ist lediglich der §99 BetrVG. Nach dieser Bestimmung muss der BR auch über freie Mitarbeiter/innen informiert werden. Ein Mitbestimmungsrecht ergibt sich aus dieser Regelung allerdings lediglich im Hinblick auf die Beeinträchtigung der betrieblichen Situation der Festangestellten; es konstituiert keine Einflussmöglichkeit auf die materiellen Inhalte der Verträge mit den Honorarkräften. Es wäre aber ein betrieblicher Ansatzpunkt, um sich überhaupt mal einen Überblick über das Ausmaß dieses Flexibilisierungsinstruments zu verschaffen. Eine missbräuchliche Nutzung von Honorarkräften – Scheinselbstständigkeit – könnte dann juristisch bekämpft werden.

Relevant werden Honorarkräfte schließlich auch im Kontext von Betriebsratswahlen. Hier versuchen Wahlvorstände immer wieder Honorarkräfte auch in die Wahllisten einzutragen. Sofern diese Listen von den jeweiligen Arbeitgebern nicht angefochten werden, sind sie auch gültig und die Honorarkräfte dürfen mitwählen – theoretisch sogar gewählt werden. Für die Betriebsratsstrukturen ist die Größe der durch die Wahllisten definierten Belegschaft Ausschlag gebend für die Größe des Gremiums und für Freistellungen. Bei einem Unternehmen unserer Untersuchung wurde dies öfters praktiziert – auch um die Ablehnung des Freien-Status zu betonen –, allerdings haben die Arbeitgeber im Falle eines Prozesses auch immer gewonnen, „d.h. die Freien gelten hier wirklich als freie Mitarbeiter“ (Interview BB BR 1).

Eine weitere Möglichkeit wäre, dass zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung eine einschlägige Betriebsvereinbarung oder auch ein entsprechender Tarifvertrag mit einer Regulierung des Einsatzes von Honorarkräften abgeschlossen wird. Dieser Handlungsoption steht rechtlich nichts im Wege, wird aber so gut wie gar nie angewandt. Von zwei Fällen einer solchen Vereinbarung wurde im Lauf der Recherche berichtet. Der erste Fall bezieht sich auf die lokale Ebene eines größeren Trägers der beruflichen Weiterbildung im Rahmen eines Sozialplans, wo durch die Betriebsvereinbarung eine Klage des Betriebsrats gegen den Sozialplan verhindert werden sollte. Auf den zweiten Fall – die Berlitz School – wird weiter unten ausführlicher hingewiesen.

Ein Betriebsrat spricht aus, dass „unter der Hand“ viele BR in den Honorarkräften letztlich einen Beschäftigungspuffer für die Angestellten sehen. Betriebsräte denken danach häufig,

„die Kapazität (..) die jetzt durch Freie abgedeckt wird, ist in der Krise der Puffer für die Festangestellten. Das heißt ganz klar, wenn keine Maßnahmen kommen, ist es ja schwierig 'nen Festangestellten zu entlassen ... Bei 'nem Freien ist das überhaupt kein Problem. Er kriegt keinen Vertrag mehr ... wenn die Maßnahme aufhört, ist der Freie wieder frei ... Und ich denke, es ist wirklich, ja, 'ne interne Denkweise, auch von uns Betriebsräten, wir schützen die Freien nicht, wir schüt-

zen die Festangestellten. Auf Kosten der Freien. Frage: Und das ist dann auch sozusagen allen bewusst? Ich denke ja. Ja.“ (Interview BB BR 1)

In der aktuellen Krisensituation in der beruflichen Weiterbildung, in der es anscheinend ein Null-Summen-Spiel zwischen Festen und Freien gibt, ist der BR ganz eindeutig der Interessenvertreter der Festangestellten. Die Frage nach einer möglichen Rekrutierungsfunktion von Betriebsräten für die Gewerkschaften für die Gruppe der Honorarkräfte in der arbeitsamtsgeförderten beruflichen Weiterbildung stellt sich in einer solchen Konstellation gar nicht erst. Inwieweit strategische Alternativen denkbar und unter günstigeren Umständen auch praktiziert werden, kann mit dem vorhandenen Material nicht beantwortet werden. Einen Hinweis gibt aber der Fall Berlitz School.

Der Fall Berlitz School ist äußerst spannend, weil hier sogar ein Tarifvertrag zur Regulierung der freien Mitarbeit erkämpft wurde. Berlitz zeigt die potenziellen Handlungsspielräume von Betriebsräten und Gewerkschaften im Umgang mit freien Mitarbeiter/innen auf. Auf diesen Fall soll daher etwas genauer eingegangen werden. Zu der Entstehungsgeschichte dieses Tarifvertrages gehört, dass Ende der achtziger Jahre die Beschäftigten bei Berlitz einen Tarifvertrag durch einen wochenlangen Streik erkämpften. Die Ausweichreaktion des Arbeitgebers bestand dann darin, dass er von diesem Zeitpunkt an fast ausschließlich mit Honorarkräften gearbeitet hat und damit den Tarifvertrag ins Leere laufen ließ. Der Betriebsrat und die zuständige Gewerkschaft sind darauf hin mit zwei Verfahren vor Gericht gezogen. In dem ersten Verfahren ging es um den §99 BetrVG, also die Mitbestimmungspflichtigkeit des Betriebsrats bei der „Einstellung“ von Honorarkräften. Dieses Verfahren wurde gewonnen – die Mitbestimmung des Betriebsrats wurde damit bestätigt. Das zweite Verfahren bezog sich auf den Status der Honorarkräfte. Die GEW und der Betriebsrat haben argumentiert, dass die Honorarkräfte weisungsgebunden sind und insofern als Arbeitnehmer fest einzustellen seien. Dieser Argumentation ist das Bundesarbeitsgericht nicht gefolgt – nach dem Urteil des BAG sind die Honorarkräfte nicht weisungsgebunden und daher freie Mitarbeiter. Der Betriebsrat und die Gewerkschaft haben dann in weiteren Auseinandersetzungen versucht, die Problematik durch den Tarifvertrag zu klären und haben dies tatsächlich durchsetzen können. Der Haustarifvertrag beinhaltet zwei zentrale Punkte: 1. Eine Begrenzung des Einsatzes von Honorarkräften in Höhe von max. 60% der unterrichteten Stundenzahl, wobei bei einer Vergabe von Unterrichtsstunden die festangestellten Mitarbeiter/innen vorrangig bedient werden sollen, und 2. Ein automatisches Übernahmeangebot nach einer dreijährigen Mitarbeit im Betrieb, welches sich vom Umfang an der im letzten Jahr unterrichteten Stundenzahl orientiert. Auch wenn dies eventuell im Alltag vor Ort nicht immer so praktiziert wird, ist dieser Tarifvertrag doch eine – nach unseren Recherchen – zwar singu-

läre, aber doch vorbildliche, rechtlich verbindliche Regulierung des Einsatzes von Honorarkräften in der Weiterbildungsbranche (Metsch 2006, Telefoninterview).

„Selbstständige in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung“ – unternehmensunabhängige Befunde

Selbstständige in der beruflichen Weiterbildung sind häufig nicht exklusiv für einen Auftraggeber tätig, sondern versuchen mehrere Standbeine aufzubauen. Aus diesem Grund weicht dieser Abschnitt von dem Konzept der unternehmensbezogenen Darstellung ab und diskutiert unternehmensunabhängige Befunde. Folgende Fragen werden in diesem Kapitel diskutiert:

1. Welche Selbstwahrnehmung haben die jeweiligen Beschäftigten – fühlen sie sich als Selbstständige?
2. Welche Vor- und Nachteile verknüpfen sich mit dem Status?
3. Gibt es Instanzen, die als Interessenvertretung wahrgenommen werden?
4. Werden die Gewerkschaften als möglicher Interessenvertreter gesehen und gegebenenfalls welche Bedarfe könnte oder sollte eine Gewerkschaft befriedigen, um für freiberufliche Honorarkräfte in der Weiterbildung interessant zu sein?

Die Ausführungen stützen sich auf folgende Informationsquellen. Zunächst wird auf eine Umfrage unter Freiberuflern im Zusammenhang des neuen Dienstleistungsangebots mediafon der Gewerkschaft eingegangen (Rehberg/Stöger 2004). Während diese Quelle einen allgemeineren Überblick verschafft, dienen mehrere Einzelinterviews und ein Gruppeninterview mit gewerkschaftspolitisch aktiven Weiterbildner/inne/n dem vertieften Einblick in die Möglichkeiten kollektiven Handelns bei Honorarkräften in der Weiterbildung. Die Gesprächspartner/innen in den Einzelinterviews arbeiten allesamt für mehrere und zum Teil wechselnde Auftraggeber. Ihre Verdienstspanne reicht von prekären Einkommen ohne soziale Sicherung unterhalb der Einkommenssteuergrenze (Interview BB 1) – wobei dies auf Grund eines parallelen (Fern-)Studiums biografisch offensichtlich als Investition und damit als vorübergehend gewertet wird – bis hin zu einem unregelmäßig tätigen Dozenten, dessen Honorar bei 800 Euro pro Präsenztage liegt (Interview BB 2). BB 3 ist derzeit krank, hatte aber zuvor immer recht gute Einkommen. Das Gruppengespräch ergänzt die Einzelinterviews mit einer fokussierten Diskussion zur – möglichen – Rolle von Gewerkschaften für Honorarkräfte in der Weiterbildung.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung zur Etablierung von Mediafon wurden zwei Nutzer/innenbefragungen durchgeführt, die hier ausgewertet werden sollen. Diese Quelle ist für unseren Zusammenhang hilfreich, als

sie auf Grund der deutlich höheren Fallzahl einen allgemeineren Einblick gewährt. Gleichzeitig muss bei der Interpretation der Daten beachtet werden, dass die Nutzer/innen von mediafon zu diesem Zeitpunkt fast ausschließlich über die Gewerkschaft und deren Mitglieder auf das neue Angebot aufmerksam gemacht wurden. Bei der ersten Nutzerbefragung waren 81% in einer DGB Gewerkschaft, sieben Prozent im Deutschen Journalisten Verband und lediglich zehn Prozent nicht organisiert. Dies bedeutet einen sehr selektiven Zugang zu der Gruppe der Selbstständigen, der bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten ist.

Zunächst ist für unseren Zusammenhang relevant, inwieweit die Selbstständigkeit als Status von den betreffenden Menschen freiwillig gewählt wurde und welche Motive hier eine Rolle spielten. Die Befunde der mediafon-Nutzer/innenbefragung zeigen, dass die Mehrheit freiwillig den Status als Selbstständige wählte. Dies korrespondiert auch mit den Ergebnissen anderer empirischer Studien (vgl. Rehberg/Stöger 2004, S. 59-70 mit weiteren Verweisen). Auch bei den von uns befragten Honorarkräften in der Weiterbildung werden die Freiwilligkeit und die Selbsteinschätzung als Selbstständige/r oder gar Unternehmer/in betont.¹⁴ Eine Gesprächspartnerin, deren steuerpflichtiges Einkommen so gering ist, dass sie ihren Lebensunterhalt mit ihrem Erbe (teil-)finanzieren muss, bezeichnet sich trotzdem als Unternehmerin:

„Naja, ich meine, wir sind ja alle sozusagen kleine Firmen ... Ich bin Unternehmer ... Unternehmer im klassischen Sinne des Wortes, vielleicht nicht unbedingt im Sinne der öffentlichen Wahrnehmung und des Einkommens, aber doch in dem Sinne.“ (Interviews BB 1, ähnlich BB 2, I in Fokusgruppe Gew)

Auch wenn teilweise die Entscheidung für die Selbstständigkeit ursprünglich eine Wahrnehmung fehlender alternativer Möglichkeiten war – bei der mediafon Nutzer/innenbefragung geben immerhin 30% als Grund für ihre Selbstständigkeit an, keine feste Anstellung gefunden zu haben –, so möchten doch die Interviewten ihren Status nicht tauschen. Gleichzeitig führen aber dieselben Befragten aus, dass die freiberuflichen Kolleg/inn/en zu einem großen Teil lieber eine feste Anstellung hätten (Interviews BB 2, BB 3). Zudem deuten einzelne Hinweise darauf, dass mit zunehmendem Alter das Sicherheitsbedürfnis und damit der Wunsch nach einer festen Anstellung wächst (Interview BB 3) – was auch schon von einzelnen VHSler/inne/n zu vernehmen war.

Befragt nach den Gründen für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit antworteten mehr als die Hälfte der mediafon Nutzer/innen mit der Möglichkeit der Selbstbestimmung der Inhalte sowie der Arbeitszeiten (je 57%). Andere

14 Vgl. zu der Diskussion innerhalb der ver.di Gruppe der Selbstständigen, ob Freie Unternehmer sind oder sein sollen, die Kontroverse zwischen Gitta Düperthal und Ulrich Schauen, in: M 9/2003, S. 8f.

Aspekte – wie keine Festanstellung möglich oder keine berufsfremde Tätigkeiten gewollt (je 30%) – spielten eine deutlich geringere Rolle. Die Flexibilität und die Autonomie bei der inhaltlichen und zeitlichen Gestaltung der eigenen Arbeit, die Möglichkeit Aufträge auch mal abzulehnen sowie die Herausforderung, ständig neu dazu zu lernen, werden auch in unseren Befragungen als zentrale Vorteile der selbstständigen Tätigkeit hervorgehoben. Die Befragten sehen sich regelmäßig als autonome Subjekte, als ihre eigenen Chefs: „Ich finde das affengeil mein eigener Chef zu sein“ (Interview BB 2). Auch wenn die Ausdrucksweise variiert, inhaltlich stimmen die Befragten überein, bewusst und gerne selbstständig zu sein und dies auch bleiben zu wollen.

An Nachteilen werden in der Summe eine ganze Reihe von teilweise unterschiedlichen Aspekten benannt. Im Vordergrund der Nachteile stehen die Ungewissheiten der Aufträge und damit zusammenhängend die Höhe und die Unregelmäßigkeit der Einnahmen. Eine Frau – Computerspezialistin (BB 1) – führt aus, dass auf dem Markt zu viele einschlägige Dozent/inn/en ihre Leistungen anböten. Interessanterweise spricht sich dieselbe Person mit folgender Begründung aber gegen eine Reglementierung oder Standardisierung von Honoraren aus:

„Also wenn so was grundsätzlich verboten wäre, wär's bitter. ... wenn man dann sozusagen ohne den Preisvorteil in Konkurrenz treten müsste mit den Leuten, die das schon seit drei Jahren machen ... dann käme man ja nie rein.“ (Interview BB 1)

Ein anderer Interviewpartner (BB 2) berichtet von einem Vier-Jahres-Zyklus bei seinen Einnahmen, was mit den Merkmalen seiner (Haupt-)Auftraggeber zu tun hat und eine entsprechend langfristige Finanzplanung voraussetzt. Zu den typischen Problemen eines Selbstständigen gehört auch die teilweise unzuverlässige Zahlungsmoral von Kunden. Ein dramatischer Fall ist der Verlust von Honoraren auf Grund eines Konkurses des Auftraggebers. BB 3 hatte kontinuierlich für einen Weiterbildungsträger arbeitsamtsgeförderte Kurse unterrichtet und zunächst lediglich unregelmäßig und später gar kein Honorar mehr ausbezahlt bekommen. Der Träger hatte Insolvenz angemeldet. Mit Hilfe der rechtlichen Vertretung durch die GEW hat sie ihr Honorar nach einem zweijährigen Prozess ausgezahlt bekommen.

Die soziale Absicherung ist von Selbstständigen weitgehend in Eigenverantwortung zu regeln. Obwohl die soziale Absicherung bei den verschiedenen Interviewpartner/inne/n durchaus prekär war, wurde dies aber weitgehend als ein Aspekt der Selbstständigkeit akzeptiert. Als einer der größten Kritikpunkte wurde betont, dass die Krankenkassen automatisch bei Selbstständigen von einem Mindesteinkommen von 1.800 Euro ausgehen, was teilweise zu überproportional hohen Ausgaben führe. Ansonsten schien das Vertrauen in die öffentlichen Sozialversicherungssysteme begrenzt und damit eine private Absicherung durchaus gewünscht.

Freiberufliche Dozent/inn/en sind – wie von den Interviews bestätigt wird – von der sozialen und beruflichen Situation her Einzelkämpfer/innen. Sie müssen selber ihre Kontakte knüpfen, Acquire betreiben und selbstständig die Aufträge ausführen. In ihrem beruflichen und sozialen Alltag arbeiten sie nicht in einem festen Betrieb und haben daher keinen oder nur einen sehr begrenzten Kontakt zu anderen freiberuflichen Dozent/inn/en. Es gibt keine oder kaum soziale Orte, an denen eine Begegnung quasi automatisch stattfindet. In diesem Sinne haben sie keine „Kolleg/inn/en“, im Gegenteil erscheinen andere freiberufliche Dozent/inn/en primär als Konkurrenz. Dies sind ungünstige strukturelle Bedingungen für eine Organisierung und für gemeinsame kollektive Aktionen. In der Tat deuten die Interviews auch auf weitgehend individualisierte Verhaltensweisen hin. Die zentralen Elemente für den Umgang mit den Unsicherheiten des Marktes bestehen für die Interviewpartner/innen in der Vervielfältigung der eigenen Optionen u.a. durch eine möglichst breite Streuung der Vertragspartner, die permanente Bereitschaft zum (Neu-)Lernen und Weiterbilden sowie die ständige Suche nach Marktnischen, die es zu besetzen gilt. Das zentrale Stichwort heißt: möglichst adäquate Anpassung an die Marktbedingungen und maximale Verwertung der gegebenen Chancen.

„Wenn ich erkenne, dass ein Marktsegment mir weg bricht, ja dann ... muss (ich, d.V.) doch als Unternehmen sehen, wie entwickelt sich der Markt und ich muss entsprechend darauf reagieren.“ (I in Fokusgruppe BB Aktive)

Inwieweit ist nun eine Organisierung von Selbstständigen möglich, die primär individuelle Strategien betreiben? Ist eine Verbandsbildung möglich und gewünscht? Aus gewerkschaftspolitischer Sicht sind weiter die Fragen zentral, welchen Charakter eine solche Vernetzung haben soll, welche Bedarfe formuliert werden und inwieweit Gewerkschaften als Akteure gesehen werden, die diese Bedarfe erfüllen können. Bleiben wir zunächst bei der mediafon Studie. Hier ist explizit nach der Haltung zu den Gewerkschaften und den Erwartungen an diese gefragt worden. Dabei muss daran erinnert werden, dass der Großteil der Nutzer/innen – bis auf zehn Prozent – bereits kollektiv organisiert ist. Interessanterweise wird von den Befragten eine Vernetzung fast durchgängig positiv gesehen, d.h. der prinzipielle Bedarf einer Organisierung wird bestätigt (Rehberg/Stöger 2004, S. 150f.). Diese generelle Tendenz wird wiederum durch unsere Interviews unterstützt – auch diejenigen Personen, die sich explizit als Unternehmer/innen bezeichnen, sehen einen Bedarf an Vernetzung. Dies bedeutet aber nicht unbedingt, dass eine solche Vernetzung durch Gewerkschaften organisiert werden kann. Gewerkschaften werden zwar von der Mehrzahl als notwendige Institutionen anerkannt, es bestehen aber Zweifel, ob nicht ein reiner Selbstständigen-Verband die Bedürfnisse der Selbstständigen besser befriedigen würde

(Rehberg/Stöger 2004, S. 151). In unseren Interviews werden diese Zweifel deutlich artikuliert:

„Ich sage Ihnen ganz ehrlich ... ich würde mich in ‘nem Unternehmerverband eher wieder finden. ... Weil letztendlich Gewerkschaft ist (... wenn sich, d.V.) eine Mehrzahl kleinerer Leute mit einem gemeinsamen Chef vernünftig auseinandersetzt ... so ist es ja in unserem Fall nicht ... jeder kämpft für sich alleine ...“
(Interview BB 1)

Andere Interviewpartner/innen sehen die Gewerkschaften positiver und durchaus als möglichen oder faktischen Vertreter ihrer Interessen (BB 2, 3, Fokusgruppe). Dabei ist allerdings zu beachten, dass die traditionellen Instrumente der Gewerkschaften durch neue Angebote an die Selbstständigen ersetzt oder ergänzt werden müssen. An der Spitze der Forderungen mit jeweils über 90% der Befragten rangierten unter den mediafon-Nutzer/innen/n das Anbieten von beruflicher Weiterbildung, die Durchsetzung von Mindestbedingungen sowie die Organisation von Dienstleistungsangeboten. Einen geringeren Zuspruch finden die Forderungen nach der Durchsetzung von verbindlichen Honorarsätzen und Tarifverträgen sowie der Einsatz für bessere Ausbildung. Kaum unterstützt wird die Forderung nach einer Marktregulierung durch die Gewerkschaften durch die Stärkung von Zulassungsbeschränkungen. Letzteres wäre quasi der Weg in die „Verkammerung“ der selbstständigen Tätigkeiten. Immerhin 34 bis 40% fänden einen solchen Weg gut (vgl. Rehberg/Stöger 2004, S. 174). Analog zu der Unterscheidung von zwei Gruppen von Soloselbstständigen – den arbeitnehmerähnlichen und den „echten“ Selbstständigen – lassen sich auch die Forderungen der Befragten in zwei Gruppen einteilen. Eine Gruppe von Forderungen zielt darauf, für arbeitnehmerähnliche oder abhängig Selbstständige traditionelle gewerkschaftliche Handlungsinstrumente wie tariflich fixierte Bedingungen und Mindeststandards einsetzbar zu machen. Paradigmatisch für diese Gruppe sind die hauptberuflichen VHS-Dozent/innen/en. Eine zweite Gruppe von Forderungen zielt primär auf die spezifisch beruflichen Bedürfnisse der betriebsunabhängigen Selbstständigen: Weiterbildung und Serviceangebote. Die traditionellen gewerkschaftlichen Strategien – Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung über organisierte Betriebsräte – wird von dieser Gruppe skeptisch beurteilt. Die Tatsache, dass es keine fest regulierten Honorarsätze gibt, wird teilweise nicht als problematisch bewertet (BB 1), und die Strategien, ungünstige Einkommenssituationen zu verändern, sind – das ist die Gemeinsamkeit bei den verschiedenen Interviews – individueller Art. Die gewerkschaftlichen Angebote müssen dann konkret auf die spezifischen Bedürfnisse der Freien abgestellt werden: Status- und berufsspezifische Weiterbildung sowie als zentrale Dienstleistungen Rechtsschutz und Beratung. Der Rechtsschutz durch die GEW hat BB 3 – der Fall Schutz gegen Insolvenz – in ihrem Freundeskreis zu einer Werberin für die Ge-

werkschaften gemacht; auch andere betonen die Notwendigkeit des Rechtsschutzes durch die Gewerkschaft. Die Bereitstellung von spezifischen Beratungsdienstleistungen hat ver.di nunmehr durch die Etablierung von mediafon als gewerkschaftliche Aufgabe akzeptiert.

Nach unseren Interviews sind die beiden Gruppen von Selbstständigen deutlich unterscheidbar. Am deutlichsten trat der Unterschied in der Fokusgruppe der gewerkschaftspolitisch aktiven Weiterbildner/innen zu Tage, wo je ein/e Vertreter/in der beiden Gruppen aufeinander trafen. Der folgende kurze Auszug aus dem Interview dokumentiert die Unterschiedlichkeit im strategischen Umgang mit der je eigenen Situation: der eine Interviewpartner will die Arbeits- und Entgeltbedingungen in einem bestimmten betrieblichen Zusammenhang durch kollektives Handeln verbessern, die andere fragt, warum sie denn nicht die Auftraggeber wechseln, wenn die Bedingungen so schlecht sind.

F: Mir geht's jetzt, es geht doch gar nicht gegen Dich. Es geht doch darum, warum musst Du nur Englisch unterrichten?

N: Weil das meine Ausbildung ist...

F: Meine Ausbildung. Also, wenn ich davon ausgehe, was ich mal studiert habe, dann hätte ich mich 1989 (sie war DDR-Bürgerin, d.V.) gleich einbuddeln können. Oder auswandern.“

Österreich

„BFI“ Unternehmensbeschreibung

Das Berufsförderungsinstitut (BFI) ist eine der größten Bildungseinrichtungen Österreichs und wird von den Sozialpartnerorganisationen auf Arbeitnehmerseite, den Kammern für Arbeiter und Angestellte sowie dem ÖGB, getragen. Die Tätigkeitsschwerpunkte des BFI liegen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmer/innen und in Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit bedrohter Personen (Homepage des BFI). Das BFI ist als gemeinnütziger Verein organisiert und betreibt als österreichischer Dachverband insgesamt 139 Bildungszentren und Regionalstellen in allen Bundesländern. Die einzelnen Zweigstellen sind, mit Ausnahme der BFI Salzburg und Vorarlberg, die zur Arbeiterkammer gehören, in vom Dachverband autonome BFI Bundesländerorganisationen zusammengefasst. Im Jahr 2004 waren bundesweit 1.366 Arbeitnehmer/innen und rund 5.760 Selbstständige (Tendenz steigend), also freie Dienstnehmer/innen, neue Selbstständige und Gewerbetreibende, beim BFI beschäftigt. In beiden Bereichen überwiegen die Frauen mit 60% bei den Arbeitnehmer/innen und 51% bei den abhängig Selbstständigen (ebd.). Inhaltlich nehmen die „vermittlungsunterstützenden Maßnahmen“ des Arbeitsmarktservice (AMS) mit 25% und die „Lehrlingsausbildung und Be-

schäftigungsmaßnahmen“ mit 18% den größten Umfang des Kursangebotes ein (BFI Tätigkeitsbericht 2004, S. 12). Entsprechend ihrer Trägerkonstruktion rekrutiert sich die Mehrheit der Geschäftsführungen der BFI aus arbeitnehmernahen Funktionärskreisen. Alle Bundesländerorganisationen verfügen über eigene Betriebsratskörperschaften, deren Umfang sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer/innen richtet. Durch die spezifische Trägerkonstellation des BFI erhöht sich der Druck auf Betriebsräte/Betriebsrätinnen und unselbstständig Erwerbstätige, der Gewerkschaft beizutreten. Dadurch, dass die Gewerkschaft nicht nur Arbeitnehmervertretung, sondern in diesem Fall auch als Arbeitgeberin zu qualifizieren ist, ergeben sich zumindest für einige Gewerkschaftsvertreter/innen und Betriebsräte/Betriebsrätinnen multiple Identitäten und Interessenkollisionen.

Betriebsrat

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad des Betriebsrats beträgt je nach Bundesländerorganisation zwischen 80 und 100% (Interviews BR A2, A3). Obwohl der Betriebsrat formal-rechtlich nicht für die Vertretung der abhängig Selbstständigen zuständig ist, berichten einige Betriebsräte/Betriebsrätinnen, dass sie sich auch für die Anliegen der freiberuflichen Trainer/innen ihres Institutes einsetzen würden. Selbstständige Dozent/inn/en werden von den BFI vor allem als kostengünstiger und flexibler Puffer eingesetzt, um das Verlustrisiko für die Institution und ihre Angestellten möglichst gering zu halten (Interview BR A2). Freie Dienstnehmer/innen, die längere Verträge mit dem BFI unterhielten und nun nicht weiter eingesetzt werden können, würden allerdings immer häufiger vor Gericht ziehen, um zumeist erfolgreich auf Feststellung eines Angestelltenverhältnisses zu klagen, weshalb das BFI auch regelmäßig hohe Gerichtskosten und Nachzahlungen zu tragen habe. Seit einiger Zeit bestehen auf Seite der Geschäftsführungen daher Überlegungen, Honorar- und freie Dienstverträge durch befristete Anstellungen zu ersetzen (ebd.).

In einigen Zweigstellen werde auf Betriebsratsebene versucht, freie Dozent/inn/en mit Informationen und Gewerkschaftsmaterialien zu versorgen (Interview BR A3), einige Betriebsräte/Betriebsrätinnen würden abhängig Selbstständige allerdings schlichtweg nicht als ihre Klientel ansehen. Neben diesen Konfliktlinien seien Kontaktschließungen und eine Organisierung dieser Gruppe aufgrund ihres flexiblen Arbeitseinsatzes so gut wie unmöglich (ebd.).

Beschäftigte

In Ermangelung eines einheitlichen Berufsbildes (vgl. Einleitung) sind der Auswahl der Unterrichtenden hinsichtlich ihrer Qualifikation nach unten ebenso wenig Grenzen gesetzt wie der Bezahlung ihrer Leistungen. Die meisten der befragten abhängig Selbstständigen berichteten von laufend steigenden Anforder-

rungen bei gleich bleibenden oder sogar sinkenden Honorarsätzen. In den letzten Jahren habe die Vergabepolitik des Arbeitsmarktservice (AMS), dem größten Einzelnachfrager der BFI, allerdings eine Dynamik in Gang gesetzt, die insbesondere für langjährige Mitarbeiter/innen „unerträglich geworden“ sei (Interview A7). Es sei ja nicht nur die schlechte Bezahlung, von der man nicht leben könne, sondern auch die schwierige psychische Situation insbesondere im Bereich der AMS-Kurse, in denen man etwa mit langzeitarbeitslosen, größtenteils zukunfts-pessimistischen und deprimierten jugendlichen Zielgruppen ohne mentale Unterstützung oder Supervision durch die Institution zusammenarbeiten müsse (Interview A5). Diese Kombination aus unbefriedigenden Rahmenbedingungen und Arbeitsbelastung würde bei vielen Erwachsenenbildner/innen zu massivem Energieabfall und in den schlimmsten Fällen zu Burnout führen, wodurch die Betroffenen die Tätigkeit ohne jegliche Entschädigung durch die Institution oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beenden müssten (ebd.).

Während die Erwachsenenbildner/innen in kaufmännischen und Sprachenkursen unter der monetären und ideellen Entwertung ihrer Tätigkeit leiden, führt die ebenfalls sehr hohe Identifikation der überwiegend männlichen Lehrenden mit ihrer Arbeit in einem Berufsausbildungszentrum des BFI Wien eher zu einer Aufwertung ihrer Selbstwahrnehmung (Interviews A10, A11, A12). Die verhältnismäßig höhere Zufriedenheit dieser Lehrenden scheint vor allem mit der gesellschaftlichen Bewertung des Kursangebotes und den personalbezogenen Engpässen in einigen technischen Spezialbereichen zusammenzuhängen. Die technologieorientierten Kurse sind darauf ausgerichtet, Absolvent/innen einer Facharbeiterausbildung, also einer verkürzten Lehre, hervorzubringen. Diese eineinhalbjährige Ausbildung zum Gesellen/zur Gesellin ist daher mit einem gesetzlichen Berufsbild und einem entsprechenden Status verknüpft, der sich auch im Selbstwertgefühl der Lehrenden widerspiegelt. Darüber hinaus schafft die Dauer des Programms Raum für eine längerfristige Planungsperspektive der Lehrenden vor allem in den fortgeschrittenen Kursen, für eine verhältnismäßig konstante Kollegenschaft von ca. zehn Lehrenden in diesem Bereich und für gewisse soziale Bindungen zu den Kursteilnehmer/innen und den Kolleg/innen (Interview A10).

Die genannten Unterschiede wirken sich auch auf die kollektive Organisationsfähigkeit der Erwachsenenbildner/innen und deren Bedarf nach einer Vertretung durch einen Betriebsrat oder die Gewerkschaft aus. Der von der BFI Organisation „erwünschte und herbeigeführte wirtschaftliche Verdrängungswettbewerb“ (Fokusgruppe A9) bei gleichzeitiger Intransparenz der Kursvergabebedingungen und der hohen Fluktuation der Lehrenden unterminiere jegliche Bemühungen der Trainer/innen, eine wechselseitige Vertrauensbasis und Solidarität untereinander aufzubauen, um gemeinsam Verbesserungen ihrer Situation zu erzielen (Fokusgruppe A8). Demgegenüber gaben die befragten Erwachsenenbildner des Berufsausbildungszentrums an, mit ihrer materiellen und kollegialen Situation unter-

einander und zu ihrem fix beschäftigten Bereichsleiter durchwegs zufrieden zu sein. Es wurden zwar Bedürfnisse nach einem größeren konzeptionellen Spielraum, finanzieller Weiterbildung und bezahlter Zeit für die Überarbeitung diverser Unterrichtsmaterialien geäußert, deren Nicht-Erfüllung wurde allerdings mehrheitlich als monetärer Sachzwang und nicht als kollektives Problem betrachtet, zu deren Lösung man gemeinsam unmittelbar etwas beitragen könne (Interviews A11, A12). Während im Fall der kaufmännischen Trainer/innen wiederholt der Bedarf an einer gewerkschaftlichen Vertretung geäußert wurde (Fokusgruppe A9), dürften die sozioökonomischen und arbeitsorganisatorischen Bedingungen in vielen Fällen einen tatsächlichen Gewerkschaftsbeitritt vereiteln. So gaben mehrere Teilnehmer/innen an einer Gruppendiskussion (ebd.) an, dass die Vernetzungstreffen der GPA Interessengemeinschaften immer abends – während der Hauptunterrichtszeit – stattfinden würden und eine Teilnahme daran zu einem Verdienstausschlag führen würde.

In Bezug auf die Rolle der Betriebsräte/Betriebsrätinnen, die über keinerlei rechtliche Legitimation einer Vertretung der abhängig Selbstständigen (siehe oben) verfügen, wurden unterschiedliche Erfahrungen der Erwachsenenbildner/innen berichtet. Diese reichen von der offenen Ignoranz gegenüber den Anliegen der freien Mitarbeiter/innen, über eine wohlwollende, aber passive Haltung bis zu Versuchen der Betriebsräte/Betriebsrätinnen, in Zusammenarbeit mit der zuständigen Gewerkschaft Informationsarbeit zu leisten (Fokusgruppe A8, Interview A11). Es wurde auch ein Beispiel erzählt, wonach ein Betriebsrat, der sich für die freien Mitarbeiter/innen aktiv einsetzen wollte, von der Geschäftsführung zurechtgewiesen und letztlich daran gehindert wurde (Fokusgruppe A8).

Fast alle befragten BFI Dozent/inn/en waren über die Existenz der Interessengemeinschaften informiert, was auf die gemeinsamen Veranstaltungen der BFI Betriebsräte und der Gewerkschaften in diesem Bereich zurückzuführen sein dürfte. Der teilweise sehr zeitintensive Einsatz der Gewerkschaftsfunktionäre/Gewerkschaftsfunktionärinnen, die während der Gruppendiskussion sehr leidenschaftlich zugunsten einer kollektiven Organisierung der Interessen abhängig Selbstständiger eingetreten sind, könnte auf ein hohes Maß an wertrationaler bzw. traditionaler Motivation hinweisen. Jene Interviewpartner/innen, die angaben, nicht Gewerkschaftsmitglied zu sein, begründeten dies damit, dass sie im Moment noch keine konkreten Vorteile für sich selbst dabei wahrnehmen (Fokusgruppe A8, Interview A11). Die Forderungen an die Gewerkschaften differenzierten sich entlang der beiden oben skizzierten Fachbereichsgrenzen heraus. Während die Erwachsenenbildner/innen im kaufmännischen und vermittlungsorientierten Bereich arbeitsrechtliche und kollektivvertragliche Bedingungen einfordern, welche den Wettbewerb eindämmen und sozialverträglichere Honorar- und Arbeitsbedingungen herstellen sollen, äußerten sich die Lehrenden des Berufsausbildungszentrums eher skeptisch gegenüber einer, aus ihrer Per-

spektive, Nivellierung der Entgeltung. Dasselbe gilt für die Forderungen nach einer Professionalisierung und Verberuflichung der Erwachsenenbildung, die im Fall der Lehrenden im Berufsbildungszentrum indirekt durch die gesetzliche Regulierung der Facharbeiterausbildung gegeben zu sein scheint, während die Lehrenden der anderen genannten Fächer einen großen Bedarf darin sehen.

„VHS“ (Schwerpunkt Verband Wiener Volksbildung) Unternehmensbeschreibung

Der Verband Wiener Volksbildung (VWV) ist einer von neun Landesverbänden (jedes Bundesland hat seinen eigenen Landesverband), die alle im Verband Österreichischer Volkshochschulen (VÖV) als Bundesverband organisiert sind. Der VÖV ist somit Dachorganisation von bundesweit derzeit etwa 270 Volkshochschulen mit rund 860 Einsatzorten. Laut VHS-Homepage sind rund zwei Drittel der Volkshochschulen als Vereine organisiert, etwa ein Fünftel sind kommunale Einrichtungen, weitere Volkshochschulen stehen im Organisationsbereich der Arbeiterkammern (<http://www.vhs.or.at>). Laut der Kulturstatistik der Statistik Austria finanzierten sich im Jahr 2003 die Volkshochschulen Österreichweit zu etwa 55% selbst, die Restfinanzierung (etwa 43%) wurde über die Träger, Länder und Gemeinden sowie mit weniger als zwei Prozent vom Bund getätigt (<http://www.statistik.at>). Der Verband Wiener Volksbildung (VWV), auf den in dieser Fallstudie der Fokus gerichtet sein wird, fungiert als Dachorganisation von derzeit 16 Wiener Volkshochschulen, die alle auf Vereinsbasis organisiert sind. Die gegenwärtigen Wiener Volkshochschulen sind an Veranstaltungsorten in allen 23 Wiener Bezirken tätig und beschäftigen vermutlich zwischen 4.000 und 7.000 freiberuflich Lehrende.¹⁵ Dazu kommen etwa 700-800 über den VWV hauptberuflich (auf Angestelltenbasis) Beschäftigte sowie über 400 Ehrenamtliche (<http://www.dasrotewien.at>, A13). Abgesehen von der Eigenfinanzierung (bundesweit etwa 55%) werden die meisten Volkshochschulen, so auch die im VWV organisierten, hauptsächlich mittels kommunaler Fördergelder erhalten.

Die österreichischen Volkshochschulen zeichnet wie keine andere Einrichtung das flächendeckende, vielfältige und relativ kostengünstige Bildungsangebot aus. Im Kursjahr 2003/04 wurden insgesamt 46.346 Kurse angeboten, die 475.354 Teilnahmen verzeichneten, wobei der Frauenanteil bezogen auf alle Teilnahmen 76% betrug. Dazu kamen im selben Arbeitsjahr noch 7.245 Einzelveranstaltungen mit etwa 335.000 Besucher/inne/n. Entsprechend der räumlichen Dichte und des vielfältigen Angebots in Wien erzielte der VWV mit 89,9 Teilnahmen je 1.000 Einwohner/innen die höchste Weiterbildungsquote von al-

15 Die Angaben zur Anzahl der „Freien“ schwanken zwischen 4.000 (Homepage der Wiener SPÖ, <http://www.dasrotewien.at>) und 7.000 (A13).

len Landesverbänden (VÖV-Statistikbericht 2005 – VÖV Materialien 40). In inhaltlicher Hinsicht dominiert Österreichweit „Volksbildung“ im klassisch-humanistischen Sinn gegenüber berufsorientierter Weiterbildung. Insgesamt ist jedoch gegenüber Bildungsangeboten im engeren Sinn ein Trend feststellbar, der in Richtung stetig steigender Nachfrage im Bereich Körperarbeit/Wohlbefinden/Kreativität weist.

Was die Beschäftigtenstruktur der österreichischen Volkshochschulen betrifft, so weisen die aktuellsten Statistiken (19. KEBÖ-Statistik für das Arbeitsjahr 2003/04) deutlich über 20.000 Beschäftigte bundesweit aus. Von diesen über 20.000 Beschäftigten sind knapp 1.000 reguläre Arbeitnehmer/innen (etwa 70% von diesen sind in Wien beschäftigt, vorzugsweise in der Organisation und Verwaltung), die restlichen knapp 20.000 Beschäftigten müssen als (abhängig) Selbstständige aufgefasst werden, von denen beinahe alle im pädagogischen Tätigkeitsbereich eingesetzt sind.

Nach einhelliger Auffassung aller interviewten Personen wird der auf dem Unternehmen lastende Konkurrenzdruck insofern auf die Beschäftigten weiter gegeben, als diese über seit Jahren stagnierende, wenn nicht sogar fallende Honorarsätze klagen. Da die Volkshochschulen zum einen in starkem Ausmaß von der öffentlichen Hand abhängig und zum anderen auf Gemeinnützigkeit verpflichtet sind, sind unternehmerische und organisatorische Handlungsspielräume stark eingeschränkt. Einsparmöglichkeiten werden deshalb vorzugsweise in der Streichung unrentabler Kurse sowie in der äußerst restriktiven Entlohnpolitik gesehen (Interviews A14, A15). Dabei ist zu beachten, dass die einzelnen lokalen Volkshochschulen offenbar relativ autonom über Kurse und Kursinhalte disponieren sowie de facto auch über Form und Inhalt (inklusive Entgelt) der Arbeits- bzw. Honorarverträge bestimmen.

Interessanter Weise wurde trotz der notorisch prekären finanziellen Situation des Verbandes laut Auskunft einer Betriebsrätin gerade von Seiten der Geschäftsführung der Abschluss des BABE Kollektivvertrages (vgl. Kap. 4.3), der im Februar 2005 erfolgte, ausdrücklich angestrebt und begrüßt, obwohl dessen Implementierung die finanzielle Misslage noch verschärfen könnte. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass sich die Geschäftsführung des VÖV, der ein Naheverhältnis zu SPÖ und Gewerkschaften nachgesagt wird, in einem latenten Zielkonflikt zwischen gesellschaftspolitischen Zielvorgaben und unternehmerischem Kalkül befindet. Die Implementierung des BABE-KV kann jedoch zu der problematischen Situation führen, dass verbesserte arbeitsrechtliche Bedingungen für ein Zwanzigstel der Beschäftigten hauptsächlich im administrativen Bereich des VÖV (nur die Angestellten werden vom KV erfasst) möglicherweise durch Einsparungsmaßnahmen getragen werden, die 95% der Beschäftigten mehr oder weniger betreffen.

Betriebsrat

Der VWV hat einen Angestellten- und einen Arbeiterbetriebsrat. Der Angestelltenbetriebsrat besteht aus 16 Betriebsrät/inn/en, davon sind jeweils acht Haupt- und Ersatzbetriebs/rat/rätin. Die Betriebsratsvorsitzende ist als einzige für ihre BR-Tätigkeit freigestellt. Der Angestelltenbetriebsrat vertritt in der Regel allerdings nur die Interessen der etwa 500 Festangestellten (in Abgrenzung zu den formal Selbstständigen).

Neben dem Betriebsrat kennt der VWV noch so genannte Fachgruppenleiter/innen als Vertretungsinstanz für das „freie“ Lehrpersonal. Diese Fachgruppenleiter/innen, die es zumindest im Sprachenbereich gibt (z.B. für die Fachgruppe Spanisch oder Italienisch), sind allerdings ein vom VWV errichtetes Strukturelement und somit keine aus Eigeninitiative der Betroffenen entstandene oder erkämpfte Errungenschaft. Sie werden zwar von den Kolleg/inn/en, die als Kursleiter/innen automatisch Mitglied einer Fachgruppe sind, für eine „Amts“-periode von drei Jahren gewählt, müssen aber vom Verband bestätigt werden. Des Weiteren können sie auch jederzeit vom VWV wieder abberufen werden, was laut einer Interviewpartnerin auch schon vorgekommen sei (Interview A15). Die vom VWV zugeordnete Aufgabe eines/einer Fachgruppenleiters/Fachgruppenleiterin ist es, den Austausch zwischen den Kursleiter/inne/n und insbesondere Weiterbildungsangebote für diese fachspezifisch zu organisieren. Fallweise wurde auch schon versucht, diese Funktion, gerade mangels (formaler) Zuständigkeit des Betriebsrats für abhängig Selbstständige, politisch im Sinn einer Interessenvertretung auszulegen, indem etwa informelle Treffen einberufen und auch Forderungen (insbesondere was die Vertragsbedingungen betrifft) gegenüber der Geschäftsführung aufgestellt wurden. Derartige Initiativen werden aber von Seiten der Geschäftsführung „nicht gerne gesehen“ (Interview A15).

Die Rolle bzw. die Funktion des Betriebsrats im VWV kann in idealtypischer Weise als eine des Co-Managements bezeichnet werden (Kotthoff 2001). Dies drückt sich darin aus, dass im Zweifelsfall betriebliche Interessen, insbesondere wenn sie für den Bestand des Betriebes substantiell bedeutsam erscheinen, auch aus der Sicht des Betriebsrats vor die Einzelinteressen der Beschäftigten zu stellen sind. Tendenziell wird die Geschäftsführung rhetorisch aus ihrer Verantwortung genommen, wenn es um die ursächliche Erklärung von betrieblichen Missständen und Unzulänglichkeiten geht; diese werden durchgehend eher überbetrieblichen Umständen oder Dritten angelastet.

So wird etwa die Tatsache, dass der VWV praktisch alle seine Kursleiter/innen auf Honorarbasis (und zwar mit stagnierenden Stundensätzen bis deutlich unter 20 Euro) entlohnt, damit erklärt, dass die Gemeinde Wien die Subventionen „nicht massiv hinauf geschraubt“ (Interview A13 BR) habe. Auf mögliches

Missmanagement oder mangelnde soziale Verantwortung der Geschäftsführung wird in keiner Weise Bezug genommen.

Der Betriebsrat ist sich der Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse der Kursleiter/innen, die faktisch zu 100% (abhängig) Selbstständige sind, bewusst. Seine Wahrnehmungen bezüglich unzureichender Entlohnung, mangelnder sozialer Sicherheit und fehlender beruflicher Planbarkeit dieser Beschäftigten deckt sich weitgehend mit den Angaben der persönlich Betroffenen. Trotz dieser realistischen Perzeption der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kursleiter/innen und trotz vorhandener Empathie mit diesen Beschäftigten fühlt sich der Betriebsrat insgesamt nicht zuständig für sie. Erklärt wird dies explizit damit, dass der Betriebsrat eben formal für die Interessenvertretung der Angestellten eingerichtet ist und mangelnde Ressourcen (Zeit, Personal, Geld) eine Vertretung von abhängig Selbstständigen geradezu unvorstellbar erscheinen ließen.

Der Betriebsrat hat nach eigenem Bekunden noch keinerlei Initiative ergriffen, die Kursleiter/innen in irgendeiner Form zu erreichen oder von ihnen wahrgenommen zu werden. Diese würden sich ebenfalls nicht von sich aus an den Betriebsrat wenden, insbesondere weil viele gar nicht von der Existenz desselben wüssten. Es habe vor wenigen Jahren aufgrund einer Einladung der GPA-Interessengemeinschaft work@flex ein Gespräch zwischen work@flex-Mitarbeiter/innen und dem Betriebsrat gegeben, wobei ausgelotet wurde, welche Möglichkeiten es für den diesen gäbe, etwas für die Kursleiter/innen zu machen. Diese von außerhalb gestartete Initiative sei aber dann im Sand verlaufen, weil sich die IG im Gefolge dieses Gedankenaustauschs nicht mehr gemeldet habe und der Betriebsrat offenbar keinerlei Veranlassung sah, selbst aktiv zu werden.

Interessanter Weise wird in keiner Stellungnahme der interviewten Betriebsrätin auf eine mögliche Interessenidentität von angestellten Mitarbeiter/innen und „freien“ Kursleiter/innen Bezug genommen, die eine zumindest partielle Einbeziehung der zweiten Gruppe in die Interessenvertretung der Angestellten nach sich ziehen könnte. Dass die Vertretung gemeinsamer Interessen beider Beschäftigtengruppen die Position des Betriebsrats und der Angestellten womöglich sogar verbessern könnte, wird nicht in Erwägung gezogen. Vielmehr wird vom Betriebsrat die von der Geschäftsführung betriebene Segregation der Beschäftigten in Angestellte und selbstständige Honorarkräfte weitgehend unkritisch übernommen und ein Szenario entworfen, in dem sich die Angestellten und die „Freien“ in einem mehr oder weniger offenen Konkurrenzverhältnis gegenüber stehen. Die Position des Betriebsrats in dieser Gegenüberstellung ist qua formaler Zuständigkeit klar: Verbesserte Arbeitsbedingungen für die Gruppe der abhängig Selbstständigen seien selbstverständlich wünschenswert; sofern sich potenzielle Errungenschaften und Rechte für die „Freien“ jedoch nur zu Lasten der Angestellten erreichen ließen, würde der Betriebsrat sie ablehnen.

„(...) also ich muss schon sagen, dass mir das Hemd schon näher ist als die Hose, das muss ich ganz ehrlich sagen. Wenn die Arbeitsplätze der angestellten MitarbeiterInnen (...) gefährdet sind, dann ist es für mich natürlich eine schwierige Sache, weil diese Personengruppe vertrete ich, und die muss auch zuerst einmal bedient werden.“ (Interview A13 BR)

Beschäftigte

Die befragten Kursleiter/innen, die über sehr heterogene Lebens- und Berufsverläufe berichten, jedoch allesamt auf einen hohen Ausbildungsstand (oft mit abgeschlossenem Hochschulstudium und/oder zusätzlichen Fachausbildungen) verweisen können, sind sich größtenteils darin einig, dass sie ihre Lehrtätigkeit gerne verrichten.¹⁶ Die Freude am Unterrichten von Erwachsenen würde oftmals die mit den Beschäftigungsbedingungen verbundenen Nachteile überwiegen.

Es ist hier zu berücksichtigen, dass wir es hier in den meisten Fällen, gerade im Sprachbereich, mit Kursangeboten für freiwillige, in der Regel motivierte Kursteilnehmer/innen mit oft bildungsbürgerlichem Hintergrund zu tun haben, die keine andere als eine rein pädagogische Betreuung benötigen. Dies unterscheidet die VHS-Tätigkeit grundsätzlich von Kursmaßnahmen im AMS-Bereich.

16 Um die an Volkshochschulen als abhängig Selbständige Tätigen für ein Interview zu erreichen, wurden zwei Vorgehensweisen angewandt. Zum einen wurden ausgewählte Wiener Volkshochschulen angeschrieben mit der Bitte, sie mögen ein beigefügtes Anwerbeschreiben zum Zweck der Rekrutierung von Interviewpartner/innen an ihren Institutionen unter der Zielgruppe verbreiten. Auf Vorschlag der meisten, kooperationswilligen Volkshochschuldirektionen wurde in der Folge ein Modus für die Verbreitung des Anwerbeschreibens in der Form gefunden, dass dieses Schreiben an den fraglichen Volkshochschulen in die jeweiligen persönlichen Arbeitsmappen der Kursleiter/innen gelegt wurde. In einer Zweitfassung dieses Schreibens wurde als Entschädigung für die Bereitschaft für ein Interview eine Prämie von 15 Euro in Aussicht gestellt, welches letztendlich an zwei Personen ausbezahlt wurde. Die zweite Vorgehensweise bestand im so genannten „Schneeballeffekt“, d.h. es wurde diejenigen Personen, derer man habhaft werden konnte, gebeten, Kolleg/inn/en darauf anzusprechen, ob sie für ein Interview bereit wären. Auf diese Weise konnten Interviews mit vier Personen gemacht werden, von denen zwei ihr hauptsächliches Einkommen aus der Lehrtätigkeit an Volkshochschulen bezogen. Die zwei anderen Befragten hatten daneben noch eine oder mehrere Einnahmequellen, die in Summe eher höher waren als dasjenige über die VHS-Tätigkeit bezogene. Daneben werden in dieser Fallstudie noch Aussagen von jenen insgesamt sechs an Volkshochschulen Lehrenden berücksichtigt, die an den beiden Erwachsenenbildung-Fokusgruppengesprächen im Jahr 2004 teilgenommen haben. Insgesamt werden also Stellungnahmen von zehn Gesprächspartner/innen in die Analyse mit einbezogen. Zu beachten ist, dass es sich aufgrund des kleinen „Samples“ und der selektiven Rekrutierungsmethoden um keine repräsentative Erhebung handeln kann. Vielmehr muss davon ausgegangen werden, dass wir es mit überdurchschnittlich gesellschaftspolitisch interessierten und beruflich engagierten Personen zu tun haben.

reich, wo wiederholt von der Notwendigkeit der therapeutischen Betreuung für eine soziale Problemgruppe gesprochen wird.

In der Selbstbetrachtung sehen sich die Kursleiter/innen tendenziell illusionslos als Scheinselbstständige. Zwar wird als Vorteil der Beschäftigungsform wiederholt die Freiheit, zumindest prinzipiell sowohl über die eigene Freizeit als auch über die Lehrinhalte disponieren zu können, genannt, dennoch fühlen sich insbesondere jene, die mehrheitlich von ihrer VHS-Lehrtätigkeit ihre Subsistenz bestreiten, gerade in Bezug auf Einkommen und soziale Absicherung als „extrem abhängig“ (Interview A15).

Nur eine Kursleiterin, die allerdings mehrheitlich von Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung außerhalb der Volkshochschulen lebt und auf viel Erfahrung in der Verhandlung mit privaten Bildungseinrichtungen zurückblicken kann, erlebt sich letztendlich eher als Selbstständige, die in einer Institution ihren Kurs abhält. „Nicht ich brauche die Institution, damit ich überleben kann, sondern ich biete an“ (Interview A6). Ihre berufliche Zukunft sieht diese Kursleiterin dementsprechend als selbstständige Trainerin mit eigener betrieblicher Infrastruktur. Diese Interviewpartnerin unterscheidet sich jedoch von den beiden „hauptberuflich“ an den Volkshochschulen Lehrenden insofern grundsätzlich, als sie nach eigenem Bekunden keinen Kurs unter 40 Euro in der Stunde (allerdings an einer VHS in Niederösterreich) anbietet und offenbar als Trainerin im Bereich Persönlichkeitsentwicklung nicht nur eine vergleichsweise höhere Verhandlungsmacht, sondern auch einen deutlich höheren Lebensstandard genießen dürfte.

Gefragt nach den hauptsächlichen Nachteilen der Beschäftigungssituation von VHS-Kursleiter/innen werden in der Regel, in unterschiedlicher Reihenfolge, die geringe Entlohnung und damit die mangelnde Subsistenzsicherung sowie die mangelnde soziale Absicherung insbesondere im Krankheitsfall, aber auch prospektiv in Bezug auf die Pensionssicherung, genannt. Niedrige Entlohnung übersetzt sich dabei vielfach in mangelhafte soziale Absicherung, wenn etwa aufgrund der niedrigen Einkommen keine privaten Zusatzkranken- oder -pensionsversicherungen abgeschlossen werden können. Laut Auskunft der Interviewpartner/innen beträgt das Stundenhonorar (per Einheit von 50 Minuten) je nach Standort in Wien zwischen 16,70 Euro und etwa 20 Euro im Sprachbereich, deutlich darüber bis zu etwa 40 Euro in anderen Bereichen. Honorarverträge werden in der Regel semesterweise und sehr kurzfristig vergeben, was bedeutet, dass weder längerfristige Einkommenssicherheit noch -planbarkeit besteht. Mitunter wissen die betroffenen Kursleiter/innen nicht über die Vertragsform für ihre Beschäftigung bescheid, da aus dem Vertragswerk offenbar nicht eindeutig hervorgeht, ob es sich um einen freien Dienstvertrag oder einen Werkvertrag handelt (Interview A14). Die niedrigen Honorarsätze von teilweise deutlich unter 20 Euro brutto pro Unterrichtseinheit bedeuten im Fall von freien

Dienstverträgen etwa, dass nach Abzug des Dienstnehmeranteils von 13,85% (in manchen Fällen wird angeblich sogar der Dienstgeberanteil von 17,45% abgezogen) ein Semesterhonorar für einen zweistündigen Sprachkurs von gerade einmal 350 Euro vor Steuer übrig bleibt. Selbst wenn also von einem/einer Kursleiter/in 20 oder mehr derartig entlohnte Unterrichtsstunden pro Woche angeboten werden, scheint eine tatsächliche Subsistenzsicherung auf Basis dieser Beschäftigungsform nicht erreichbar zu sein.

Der Mangel an sozialrechtlicher Absicherung manifestiert sich im Besonderen in der Regel im Krankheitsfall, da aufgrund des fehlenden Anspruchs auf Krankengeld längeres Fernbleiben von der Lehrtätigkeit durch den damit verbundenen Entfall des Verdienstes praktisch unmöglich wird. Krankheit wird deswegen durchgehend schlicht und einfach nicht zugelassen. Fragen nach längeren Perioden des krankheitsbedingten Ausfalls werden durchwegs ausweichend behandelt oder beiseite geschoben.

„Ich war einfach nicht mehr krank in der Zeit. Man schleppt sich einfach krank da hin, wenn man keine Stunden einarbeiten kann, wenn es so knapp ist im Semester und denkt, na gut, die eineinhalb Stunden überlebe ich irgendwie. Das ist so, wenn man nicht angestellt ist. Das kann ich mir nicht erlauben, eine Grippe zu haben. Das ist ganz brutal, weil ich muss sozusagen die Kollegin zahlen, wenn sie mich vertritt. Das ist ja nicht abgedeckt. Es gibt keine Versicherung und nichts.“ (Interview A15)

Genau diese Unsicherheit, die drohende Armutsfalle in nicht vorhergesehenen und/oder außerordentlichen Situationen bildet die wesentlichste Grundlage für den Wunsch eines beträchtlichen Teils der Beschäftigten, in ein reguläres Arbeitsverhältnis einzutreten. Als wichtigster Hinderungsgrund für den Wechsel in ein reguläres Arbeitsverhältnis werden, neben der allgemein als schlecht beurteilten Arbeitsmarktsituation, die Hingabe zum Lehrberuf sowie die noch immer relativ große Freiheit in der Gestaltung der Lebens- und Arbeitswelt genannt. Beispielhaft für einige andere meint ein Kursleiter:

„Wenn es irgendwie ginge, täte ich etwas anderes. Die Frage ist immer die, die ich mir ständig stelle, es scheint so zu sein, als müsste man wählen zwischen Freiheit im Leben und der Sicherheit, ja. Also ein Job, der dir einigermaßen –, also ich habe jetzt die Freiheit in dem Job. Also, ich mache mir mit den Leuten was aus und das geht alles. Das ist sicher in wenigen Jobs so, dass du dir die Arbeit selber einteilen kannst. Aber Sicherheit ist null. Und das ist natürlich so die Frage. Fände ich irgendwann einmal einen Job, der mir einigermaßen zusagt, dann würde ich ihn auf jeden Fall nehmen, ja.“ (Interview A14)

Durchgehend wird die fehlende innerbetriebliche Mitbestimmung in etlichen Bereichen, von der Honorarfrage über wesentliche betriebsorganisatorische Angelegenheiten bis hin zu Raumfragen, bestätigt. Innerbetriebliche Entscheidun-

gen „erfährt man im Nachhinein“ (ebd.). Allein in unmittelbarer mit dem von einem/einer Kursleiter/in angebotenen Kurs in Zusammenhang stehenden organisatorischen Fragen besteht in der Regel ein gewisser Spielraum, der im Umgang mit dem/der pädagogischen Assistent/in¹⁷ je nach VHS-Standort und persönlicher Nähe mehr oder weniger genutzt werden kann. Auch Honorarangelegenheiten werden offenbar in der Regel über die pädagogische Assistenz abgewickelt, ohne dass die Direktion in direkten Kontakt mit den Kursleiter/inne/n tritt. Dabei besteht dann an einigen Volkshochschulen auch die Möglichkeit, Textpassagen aus dem Modellvertrag zu streichen, die als besonders ungünstig oder gar sittenwidrig empfunden werden. Dabei geht es etwa um Klauseln, die den Volkshochschulen die ausschließliche Verwertung von Arbeits- und Lehrmitteln einräumen, die von den Kursteilnehmer/inne/n für ihre VHS-Kurse entwickelt wurden.

Während die Fachgruppenleiter/innen, die für die Information der Kollegenschaft in der jeweiligen Fachgruppe und für Weiterbildungsfragen zuständig sind, den Kursleiter/inne/n zumeist persönlich bekannt sind und deren Engagement zumeist auch geschätzt wird, ist die Existenz eines Betriebsrates für die meisten Kursleiter/innen völlig unbekannt.¹⁸ Dabei wäre aus der Sicht der Befragten insbesondere angesichts der problematischen Vereinzelung der Kursleiter/innen ein Betriebsrat, der sich der Probleme erstgenannter annehmen würde, sehr willkommen, insbesondere, um die Problematik um die Vertragssituation zu entschärfen. Dass dieser sich aber tatsächlich der Anliegen der freiberuflich Tätigen annehmen würde, wird von einer Befragten im gleichen Atemzug infrage gestellt (Interview A15).

Zur Gewerkschaft hegen die interviewten Kursleiter/innen ein vorsichtig-wohlwollendes, teilweise aber ernüchtertes Verhältnis. Eine Kursleiterin ist im Zuge der Querelen um die Verträge, bei der Unterstützung durch die IG work@flex gesucht wurde und welche sich auch – wenngleich erfolglos – um Vermittlung bemüht hat, der Gewerkschaft beigetreten, sie habe „aber nichts davon, außer dass ich brav einzahle und meine Infobriefe kriege“ (ebd.). Hier schwingt eine bereits beträchtliche Resignation einer durchaus engagierten Kurs- und Fachgruppenleiterin mit, die sich über Jahre hinweg erfolglos für die Verbesserung der Arbeitssituation an den Volkshochschulen eingesetzt hat. Dabei würde sie einer kollektiven Organisierung der Betroffenen sehr positiv gegenüber stehen, ob innerhalb oder außerhalb der Gewerkschaften. Eine mögliche

17 Jeder Volkshochschule hat eine/n eigene/n pädagogische/n Assistentin/Assistenten, welche/r für die Organisation des Lehrbetriebs zuständig ist. Diese Personen stellen in vielen Fällen die einzige Kontaktperson für die Kursleiter/innen dar, während die Direktion, also die administrative Leitung der Volkshochschulen in der Regel offenbar für die Kursleiter/innen weitgehend unsichtbar bleibt.

18 Hier liegt also die Betriebsrätin mit ihrer Einschätzung völlig richtig.

Ausweitung des neuen BABE-Kollektivvertrags auf abhängig Selbstständige wäre in ihren Augen sehr wünschenswert, damit es endlich „ein stabiles System in der Erwachsenenbildung gibt, dass es zum Beispiel eine soziale Absicherung gibt“ (ebd.). Als Haupthindernis für eine erfolgreiche Solidarisierung und in der Folge Organisierung sieht sie die Vereinzelung der Kursleiter/innen, deren Austauschbarkeit aufgrund des Überangebots an Lehrkräften und, damit verknüpft, deren mangelnde soziale Absicherung.

Private, gewinnorientierte Bildungseinrichtungen

Im Bereich der privaten, gewinnorientierten Weiterbildungseinrichtungen konnte aufgrund des fehlenden Zugangs zu einer Mindestanzahl an Selbstständigen ein und desselben Betriebs eine Unternehmensfallstudie nicht durchgeführt werden. Stattdessen sollen hier unternehmensübergreifende Befunde für diesen Bereich dargestellt werden. Diese wurden teils aus Interviews mit hauptberuflich an VHSen oder BFI lehrenden Erwachsenenbildner/innen gewonnen, die nebenberuflich oder zu früheren Zeiten auch an privaten Einrichtungen tätig waren/sind. Zudem wurde eine Person interviewt, die zum Zeitpunkt der Befragung an einer privaten, gewinnorientierten Bildungseinrichtung fest angestellt war, früher jedoch als Honorarkraft beschäftigt gewesen war. An demselben Institut konnte auch eine Betriebsrätin interviewt werden.

Privatrechtlich organisierte, gewinnorientierte Unternehmungen im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung sind i.d.R. kleine oder Kleinsteinrichtungen (bis zu Ein-Personen Unternehmen). Nur eine Handvoll von ihnen beschäftigen wenige Hundert Festangestellte und freie Mitarbeiter/innen. Insgesamt dürfte dieser Sektor anteilmäßig etwas mehr Arbeitnehmer/innen beschäftigen als die zuvor beschriebenen öffentlich oder sozialpartnerschaftlich getragenen Großunternehmungen. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass insbesondere die mittelgroßen Einrichtungen eine, wenngleich oftmals sehr kleine, Stammbesatzung zu administrativen und managerialen Zwecken benötigt. Selbstständige werden auch in diesem Bereich als flexibler Personalpuffer eingesetzt. Je nach Projekt und Kursart werden dabei durchaus auch vergleichsweise hohe Honorare gezahlt.

Aufgrund der Vielzahl der Kleinstunternehmen, aber auch der Eigenart des dominanten Beschäftigungsverhältnisses (Selbstständige) besteht so gut wie keine betriebsrätliche Verankerung in den Betrieben. Insgesamt konnten für diesen Bereich nur zwei Unternehmungen mit Betriebsratskörperschaften identifiziert werden. Von einem dieser beiden Bildungseinrichtungen konnte eine Betriebsrätin befragt werden. Diese erklärte sich überraschender Weise teilweise auch für die Solo-Selbstständigen für zuständig und erklärte, dass sie in begrenztem Umfang auch deren Interessen gegenüber der Geschäftsführung vertreten würde.

Als problematisch beurteilte sie jedoch die schlechte Erreichbarkeit der Selbstständigen. In einigen Fällen seien Solo-Selbstständige an sie herangetreten mit der Bitte, sich bei der Geschäftsführung für eine Umwandlung ihres Honorarvertrags in ein Dienstverhältnis einzusetzen. In einigen Fällen habe diese Intervention tatsächlich zum Ziel geführt. In diesem Zusammenhang betonte sie die gute Gesprächsbasis, die sie mit der Geschäftsführung pflegen würde.

Der Fall dieses Betriebs scheint allerdings eher ungewöhnlich zu sein. Laut übereinstimmenden Aussagen der Interviewpartner/innen herrscht in den meisten Betrieben von Seiten der Geschäftsführung eine große Skepsis Gewerkschaften und Betriebsräten gegenüber vor, die vielfach als Gefahr für die autonome Gestaltung der eigenen Unternehmensstrategie betrachtet werden. Bis dato sind praktisch noch keine privaten Bildungseinrichtungen der BABE und damit dem KV beigetreten, da sowohl die BABE-Statuten als auch der KV als mit den eigenen Unternehmenszielen unvereinbar gesehen werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Geschäftspraktiken (inklusive Personalpolitik) sehr variabel und die Seriosität etlicher Betriebe stark anzuzweifeln ist.

Selbstständige im Bereich der privaten, gewinnorientierten Bildungseinrichtungen betrachten sich tendenziell eher als Unternehmer/innen ihrer eigenen Sache als jene an BFI oder VHS Lehrende. Sie sind häufig nicht exklusiv für einen Auftraggeber tätig, sondern versuchen, mehrere Standbeine aufzubauen, um sich mehrere Optionen in einem unübersichtlichen, unberechenbaren Markt offen zu halten. Dem entsprechend häufiger werden die Auftraggeber/innen gewechselt. In diesem Bereich scheint der Typus des/der abhängig Selbstständigen weniger dominant zu sein, vielmehr betonen etliche, vor allem vergleichsweise gut verdienende Selbstständige, ihren Status freiwillig und bewusst gewählt zu haben. Dennoch wird das Problem der fehlenden Sicherheit und Planbarkeit – verstärkt mit zunehmendem Alter – von den meisten Solo-Selbstständigen wahrgenommen. Da es in der Regel kaum soziale Orte gibt, an denen eine Begegnung mit Kolleg/inn/en (oder gar einem Betriebsrat) quasi automatisch stattfindet, werden diese oftmals als Konkurrenz und weniger als potenzielle Mitstreiter/innen gesehen. Damit sind sehr ungünstige strukturelle Bedingungen für die Herausbildung von Solidarität, eine etwaige Organisierung und für gemeinsame kollektive Aktionen gegeben. Dementsprechend weisen die Interviews auf weitgehend individualisierte Verhaltensweisen (der besseren Marktpositionierung) hin. Zwar wird oftmals der prinzipielle Bedarf einer Organisierung bestätigt, weniger allerdings durch eine Gewerkschaft denn durch eine verstärkt serviceorientierte Berufsvertretung – eine Funktion, die allerdings auch eine Gewerkschaft übernehmen könnte.

Vergleich

In beiden Ländern, Deutschland und Österreich, unterscheiden sich die Fallstudien in Bezug sowohl auf die Beschäftigtenstruktur als auch auf wesentliche betriebliche Konstellationen. Die Auswahl der Fallstudien wurde mit Blick auf eine Kontrastierung hinsichtlich der Trägerinstitution (organisationsrechtliche Verfasstheit sowie Finanzierungsbasis) und Ausrichtung der Weiterbildungsangebote (allgemeine versus berufliche Weiterbildung) durchgeführt. Diesbezüglich lässt sich folgende Typisierung vornehmen: VHSen in beiden Ländern repräsentieren den Typus des hauptsächlich auf allgemeine Ausbildung abzielenden Anbieters, der – bei Vorliegen unterschiedlicher Trägerinstitutionen – primär öffentlich finanziert wird; der zweite Typus ist die von einem sozialpartnerschaftlichen Interessenverband, im unseren Fall von der Arbeitnehmerseite, getragene Weiterbildungsinstitution, welche primär arbeitsamtgeförderte Weiterbildung anbietet; der dritte Bereich, der hier nur unzureichend empirisch erfasst wird, umfasst die berufliche Weiterbildung, welche von rein privaten Bildungseinrichtungen bzw. innerbetrieblich angeboten wird.

Diese drei Bereiche unterscheiden sich in beiden untersuchten Ländern auch in Bezug auf die Beschäftigtenstruktur. Während in VHSen in beiden Ländern fast ausschließlich freie Honorarkräfte den Bereich der Lehrtätigkeit abdecken, scheint das quantitative Verhältnis von Festangestellten zu Honorarkräften in den beiden anderen Bereichen eher ausgewogen zu sein. In den von den Arbeitnehmer-Organisationen getragenen Bildungsinstitutionen in Österreich (BFI) werden aber relativ wesentlich mehr Honorarkräfte beschäftigt als in vergleichbaren Einrichtungen in Deutschland, wobei es bei der deutschen DAA schon länger einen vergleichsweise hohen Anteil an Freien gegeben hat (30-40%).

In diesem Bereich, in dem die Gewerkschaften gleichzeitig als Arbeitnehmervertretung und Trägerorganisation von Bildungseinrichtungen fungieren, sind diese mit dem Problem der Zwitterstellung konfrontiert. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich wird dies von Beschäftigten und betriebsrätlicher Seite problematisiert, wenn darauf hingewiesen wird, dass die Gewerkschaften als Arbeitgeberinnen jene Beschäftigungsverhältnisse praktizieren, die sie als Arbeitnehmervertretung anprangern. In Deutschland ist diese bizarre Konstellation dadurch verschärft, dass gewerkschaftlich getragene Betriebe als „Tendenzbetriebe“ gelten und somit den Typus der entfremdeten Mitgliedschaft und teilweise der „Alibi-Betriebsräte“ generieren. D.h. der Zwang der Gewerkschaftsmitgliedschaft führt in diesem Fall nicht zu einer Stärkung, sondern unter Umständen sogar zu einer Schwächung der Arbeitnehmerseite. Zwar gelten etwa auch die BFI in Österreich als „Tendenzunternehmen“, entfremdete Mitgliedschaften oder „Alibi-Betriebsräte“ dürften aber eher Einzelphänomene sein.

Generell lässt sich für beide untersuchten Länder festhalten, dass die arbeitsmarktpolitischen Regulierungsbedingungen und Vergabebestimmungen für Bildungsmaßnahmen in den letzten Jahren verschärft wurden. D.h. Betriebe und Betriebsräte müssen sich auf betrieblicher Ebene mit den Folgen verschärfter Wettbewerbspolitik auf Bundesebene herumschlagen, ohne auf dieser Ebene Handlungsoptionen wahrzunehmen oder gar Lösungen anbieten zu können. Die Strategie der Betriebsräte im VHS-Bereich (für Österreich) sowie im arbeitsamtsnahen Weiterbildungsbereich scheint daher zu sein, zusammen mit den Gewerkschaften Zweckbündnisse mit einzelnen Geschäftsführungen (in Österreich auch teilweise mit dem AMS, aqua in Deutschland) zu schließen, um die Arbeitsmarkt- und Wettbewerbspolitik zu beeinflussen.

Als verlängerter Arm der Gewerkschaften im Betrieb sind Betriebsräte entweder gar nicht erst vorhanden oder als Akteure für die Anliegen und Interessen der Freien in der Branche formell nicht zuständig. Nicht nur in der Fremdwahrnehmung durch die Beschäftigten, auch in der Selbstwahrnehmung erscheinen die Betriebsräte/Betriebsrätinnen nur begrenzt oder gar nicht als Vertreter/innen von Freienanliegen. Im von den widrigen Marktbedingungen scheinbar aufoktroierten Nullsummenspiel zwischen freien Honorarkräften und Festangestellten sehen sich die befragten Betriebsräte/Betriebsrätinnen beider Länder ganz eindeutig als Vertreter/innen der zweiten. In einer solchen Konstellation stellt sich die Frage nach einer möglichen, auf Honorarkräfte abgestellten Rekrutierungsfunktion von Betriebsräten für die Gewerkschaften erst gar nicht. Betriebsräte können demnach faktisch kein Instrument zur Förderung kollektiver Handlungsfähigkeit oder Organisationsfähigkeit von Selbstständigen sein.

Der Ausnahmefall einer autonomen Organisation der Beschäftigteninteressen von Selbstständigen findet sich bei den VHSen in Deutschland/Berlin. In diesem Fall hat sich eine Gruppe von dauerhaft bei der VHS als Hauptauftraggeber Beschäftigten gefunden und sich als Interessenvertretung der freien Dozent/inn/en institutionalisiert. Diese Dozentenvertretung (DV) agiert als kollektive Interessenvertretung und übernimmt in den gegebenen engen Grenzen des rechtlich ungeregelten Raums sowohl Gewerkschafts- (Entgelte) als auch Betriebsratsaufgaben (Arbeitsbedingungen vor Ort). Soweit sie von der Geschäftsführung als Gesprächspartner akzeptiert wird, ersetzt die DV als funktionales Äquivalent die rechtlich nicht vorgesehene betriebliche Mitbestimmung für (abhängig) Selbstständige. Die DV agiert unabhängig von den Gewerkschaften, ihre Handlungsfähigkeit hat sie über koordinierte politische Lobbyarbeit in der Abwehr von geplanten Einschnitten im Bereich von Zuschlägen für Sozialversicherungsbeiträge unter Beweis stellen können. Gegenüber den Gewerkschaften pflegt die DV ein ambivalentes Verhältnis: Die GEW bietet zwar gewisse Organisationshilfen, als traditionelle Ansprechpartnerin verhält sie sich jedoch weitgehend ignorant; insbesondere beschränkte sich das traditionelle Verhalten der

GEW auf das Einklagen von Festanstellungen. Diese Strategie war aber wenig erfolgreich und geht auch an den Interessen der Dozent/inn/en vorbei, die ihren Status nicht ändern möchten. Die Dozent/inn/en fühlen sich zumeist als Lehrer/innen der GEW zugehörig; eine Annäherung an die ver.di hat es bislang daher noch nicht gegeben.

Grundsätzlich kann zwar durchaus eine Identifizierung der interviewten Dozent/inn/en mit gewerkschaftlichen Anliegen und Prinzipien festgestellt werden, aufgrund der Erfahrungen herrscht aber weitgehende Enttäuschung und Resignation vor. Vor Ort, also im Betrieb, treten die Gewerkschaften nicht in Erscheinung, und dieses fehlende „Gesicht der Gewerkschaften“ im Betrieb übersetzt sich unmittelbar in ein Gefühl des „Im-Stich-gelassen-werdens“. Dieser Befund trifft – trotz teils divergierender Interessenvertretungs-„strukturen“ im VHS-Bereich – gleichermaßen für Deutschland und Österreich zu. In den VHSen beider Länder wird von den befragten Selbstständigen ihre Beschäftigungsform mehrheitlich als eine der „Scheinselbstständigkeit“ gesehen. Die prekären Momente werden dabei in den Vordergrund gestellt, wobei sich Prekarität insbesondere im niedrigen Entgelt und in der fehlenden beruflichen und sozialen Sicherheit (Krankheitsfall, Altersarmut) manifestiert. Trotzdem wird – zumindest in Deutschland – nicht unbedingt ein Wechsel des Erwerbsstatus angestrebt, sondern in erster Linie bessere Beschäftigungsbedingungen. Die befragten Trainer/innen in Österreich nennen im Vergleich eher das Ziel des Übertritts in ein festes Anstellungsverhältnis. Für die Gruppe der selbstständig berufsbezogenen Weiterbildner/innen am mehr oder weniger „freien Markt“ gilt, dass diese sich eher als Unternehmer/innen ihrer eigenen Sache sehen und sich marktstrategisch bewusst die Option auf mehrere Auftraggeber/innen offen halten. Diese Selbstständigen wahren bewusst eine Distanz zu Gewerkschaften bzw. sehen diese weniger als Interessenvertretung denn als mögliche Dienstleister.

Insgesamt kann aufgrund der empirischen Arbeiten zwischen abhängigen Selbstständigen mit Bindung an einen Betrieb und eher betriebsunabhängigen Selbstständigen unterschieden werden. Diese Unterschiede betreffen vor allem ihre Interessen und Bedarfe an Organisation und Vertretung. Von allen gleichermaßen kritisiert wird der unzureichende Einsatz der Gewerkschaften bzw. deren unzureichende Unterstützung. Die vorherrschende Grundhaltung unter den Selbstständigen in der Erwachsenenbildung in Hinblick auf die mögliche Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen bzw. ihre mögliche kollektive Handlungsfähigkeit ist nicht zuletzt aufgrund der fehlenden Präsenz der Gewerkschaften/Betriebsräte Resignation.

4.5 Schlussfolgerungen

Trotz des Fehlens valider quantitativer Daten können wir festhalten, dass die gewerkschaftliche Organisationsdichte unter solo-selbstständigen Erwachsenenbildner/innen in Deutschland und Österreich niedrig und der Organisationserfolg der Gewerkschaften bei dieser Beschäftigtengruppe dementsprechend bescheiden ist. Dies kann zunächst mit Merkmalen der Beschäftigungsform selbst erklärt werden: Solo-Selbstständige sind von ihrer beruflichen Situation her soziale Einzelkämpfer/innen, die individuell Aufträge sichern und durchführen müssen. Die Regelung ihrer Entgelte und Arbeitsbedingungen – die traditionellen Aufgaben von Gewerkschaften – bewerkstelligen sie selbstständig. Das Verhältnis zu anderen Solo-Selbstständigen besteht primär in einer Konkurrenzbeziehung, was einer kollektiven Interessenorganisation und -vertretung entgegensteht. Des Weiteren existiert höchstens bei der Teilgruppe der abhängig Selbstständigen eine dauerhaftere Bindung an einen konkreten Betrieb. Dies ist aber der Ort, an dem gewerkschaftliche Organisationsarbeit zumeist stattfindet. Hinzu kommen branchenspezifische Faktoren: der Bereich der Erwachsenenbildung in beiden Ländern ist wenig professionalisiert und kaum berufsständisch organisiert, weswegen traditionelle gewerkschaftliche Anknüpfungspunkte in vielerlei Hinsicht fehlen; der klar definierte Beruf als Zuweisungsagentur sozialer und arbeitsbezogener Ansprüche und Rechte; die Arbeitnehmerschaft als sozial einheitliche und betrieblich verortbare Klientel; die Arbeitgeberseite als klar von der Arbeitnehmerseite unterscheidbares Gegenüber etc.

All diese beschäftigungs- und branchenspezifischen Charakteristika stellen objektive Hindernisse für die Gewerkschaften dar, in diesem Bereich Beschäftigte zu erreichen und Mitglieder zu rekrutieren. Nichtsdestoweniger wird bei näherer Betrachtung deutlich, dass die Gewerkschaften je nach Selbstverständnis und Programmatik unterschiedliche Strategien anwenden, was die Erreichung von solo-selbstständigen Erwachsenenbildner/innen betrifft. Ziel dieses Kapitels war es, sowohl in der Branchen- und Beschäftigtenstruktur beider Länder als auch in den Gewerkschaftsstrategien sowie in den betrieblichen Rahmenbedingungen Vergleichspunkte zu identifizieren, um je unterschiedliche Organisationsbemühungen zu analysieren.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass das Niveau der politisch-rechtlichen Regulierung in beiden Ländern sehr ähnlich ist. In beiden Ländern besteht ein Mangel einer übergreifenden gesetzlichen Grundlage für den Bereich der Weiterbildung. Spezielle gesetzliche Regelungen für die Finanzierung und die Anspruchsvoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen existieren nur im Bereich der öffentlichen Arbeitsmarktpolitik. Aus diesem Grund sind wesentliche Kapazitäten der Gewerkschaften darin gebunden, den Kampf um die bessere Ausgestaltung der öffentlichen Verantwortung in diesem Bereich zu führen.

Teilweise Unterschiede zwischen den untersuchten Ländern bestehen im Bereich der Arbeitsbeziehungen. Allerdings ist gerade im Bereich der Erwachsenenbildung der für Österreich charakteristische Kammerzwang (also die Pflichtmitgliedschaft beinahe aller Arbeitgeber/innen in so gut wie allen Wirtschaftssektoren bei den Wirtschaftskammern) nicht wirksam. Erst seit dem Jahr 2000 existiert ein auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Arbeitgeberverband (BABE), der im Jahr 2005 einen Kollektivvertrag für die wenigen Mitgliedsbetriebe abgeschlossen hat. Für die übrige Branche gilt nach wie vor der gesetzliche Mindestlohntarif. In Deutschland wurde trotz intensiver jüngerer gewerkschaftlicher Bemühungen bislang kein Branchen-Tarifvertrag abgeschlossen, dafür gilt für wenige, größere Bildungseinrichtungen ein Haustarifvertrag. Solo-Selbstständige sind in beiden Ländern von Kollektiv- oder Haustarifverträgen sowie vom Schutz durch betriebliche Mitbestimmungsorgane grundsätzlich ausgenommen. Dies ist jedoch keine Selbstverständlichkeit, wie etwa Sonderregelungen für freie Mitarbeiter/innen im Bereich Medien/Journalismus, der ebenfalls durch eine Vielzahl von Solo-Selbstständigen geprägt ist, zeigen: Hier werden sehr wohl Mindest-Tarifsätze, wenngleich formell nicht als Kollektiv- oder Tarifvertrag, festgelegt. Derartige Vereinbarungen konnten für den Bereich der Erwachsenenbildung bislang nicht erreicht werden. Deutsche Gewerkschaften haben in der Vergangenheit noch ein anderes Instrument der Tarifpolitik für Selbstständige eingesetzt, nämlich so genannte Honorarumfragen. Hierbei ging es um die Veröffentlichung von üblicherweise bezahlten Honoraren für bestimmte Selbstständigen-Tätigkeiten, um eine gewisse Markttransparenz zu erreichen und Empfehlungen zu formulieren. Über Empfehlungen hinausgehende Honorarab-sprachen scheitern an den Grundsätzen des europäischen Wettbewerbsrechts. Ungeachtet dessen kann festgehalten werden, dass die österreichischen Gewerkschaften durch eine prononciert branchenorientierte Strategie einen KV für einen Teilbereich des Sektors erzielen konnte, der für die Gruppe der Solo-Selbstständigen jedoch (vorerst) weitgehend irrelevant ist, während die deutschen Gewerkschaften noch keinen Tarifvertrag abschließen konnten.

In Bezug auf die gewerkschaftliche Öffnung gegenüber und Partizipation von Solo-Selbstständigen hat die GPA in Österreich mit ihrer Strukturreform 2000 neue Elemente – so genannte Interessengemeinschaften – aufgebaut, in denen sowohl die Interessen der atypisch Beschäftigten als auch die Brancheninteressen der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung organisiert werden. Bisher zeitigten diese Organisationsversuche eher bescheidene Erfolge, die Anzahl der eingetragenen Personen beträgt jeweils nur einige Hundert. Bei diesem Partizipationsmodell scheint der Dienstleistungscharakter nicht ausreichend erkennbar zu sein, was u.a. darin liegen dürfte, dass die Ressourcen- und Kompetenzausstattung dieser IGs verhältnismäßig gering ist.

Etwas weiter in der dienstleistungsorientierten Selbstständigenarbeit dürfte ver.di in Deutschland sein. Hier wurde ein eigenständiges Gremium und mit dem Referat 05 eine eigene Organisationseinheit mit hauptamtlichem Personal geschaffen. Insbesondere mit dem Projekt „mediafon“ werden auch „echte“ Selbstständige als neue Klientel der Gewerkschaft angesprochen. Damit wurde zumindest ansatzweise der Tatsache Rechnung getragen, dass „echte“ Selbstständige – anders als arbeitnehmerähnliche Selbstständige – nicht mit der traditionellen Ansprache im Betrieb zu erreichen sind, sondern vielmehr durch außerbetriebliche Serviceangebote.

Trotz dieser Angebote ist der Organisationsgrad unter Solo-Selbstständigen im Bereich der Erwachsenenbildung in beiden Ländern nach wie vor gering. Dies ist sicherlich hauptsächlich mit der prinzipiellen Struktur der selbstständigen Tätigkeit zu erklären, die die traditionellen Instrumente kollektiven gewerkschaftlichen Handelns (Tarifpolitik und betriebliche Mitbestimmung) ins Leere laufen lassen, gleichzeitig finden wir aber in der konkreten Tarifpolitik der Gewerkschaften auf der Branchenebene und dem Verhalten von Betriebsräten weitere Elemente einer Erklärung für die geringe Organisationsbereitschaft, die zumindest prinzipiell durch gewerkschaftliches Handeln verändert werden können:

Die Gewerkschaften beider Länder haben sich bis Ende der 1980er bzw. Anfang der 1990er Jahre Selbstständigen gegenüber ablehnend bis ignorant verhalten. Erst danach wurden die Probleme der abhängig Selbstständigen wahrgenommen, jedoch bis heute nicht ins Zentrum der gewerkschaftlichen Interessenpolitik gerückt. Zwar wird ein genereller Anspruch der Gewerkschaften formuliert, (abhängig) Selbstständige zu organisieren; dieser Anspruch wird jedoch nicht widerspruchsfrei umgesetzt. Zunächst fehlt eine branchenspezifische Strategie, die explizit auf die Werbung freier Erwachsenenbildner/innen abzielt und dafür auch ausreichend personelle und finanzielle Ressourcen einsetzt; und zum anderen steht der Anspruch in einem ambivalenten Verhältnis zur dominanten branchenorientierten Interessenpolitik der Gewerkschaften mit einer primären Ausrichtung auf die Stabilisierung der angestellten Arbeit, deren Eigenschaften – Dauerhaftigkeit, soziale Absicherung und Betriebsbindung – als Bedingung für hochwertige Qualitätsarbeit wahrgenommen werden. Die relevante Gewerkschaftspolitik findet aber primär auf der Branchenebene statt und zielt hier auf die Konsolidierung des Normalarbeitsverhältnisses sowie die Begrenzung der selbstständigen Honorararbeit. So wichtig diese Strategie für die Herstellung einheitlich geregelter Arbeitsbedingungen ist, sie betrifft die Solo-Selbstständigen lediglich in jenen Fällen, in denen ein Verfahren für die geregelte Überführung von Solo-Selbstständigen in Festanstellung vorgesehen wird – wie in dem Sonderfall Berlitz in Deutschland – oder aber zur Vermeidung von Umgehungsmöglichkeiten auch Mindesthonorare für Freie geregelt werden – bislang lediglich gewerkschaftliches Programm, aber noch nicht durchgesetzt. Problematisch

für eine Rekrutierung von selbstständigen Erwachsenenbildner/inne/n bleibt, dass sie in ihrem Beschäftigungsstatus in der Branchenpolitik eigentlich unerwünscht sind.

Zwar versuchen die GPA in Österreich und die relevanten Gewerkschaften in Deutschland in ihrem jeweiligen Einflussbereich, der auch den Weiterbildungssektor umfasst, Betriebsräte/Betriebsrätinnen für die Probleme und Interessen der solo-selbstständigen Erwachsenenbildner/innen zu sensibilisieren. Das erklärte Ziel ist die Erreichung und partielle Vertretung der Solo-Selbstständigen durch die Betriebsräte im Betrieb, um auch unter dieser Beschäftigtengruppe verstärkt Mitglieder zu rekrutieren. Die Sensibilisierung der Betriebsräte/Betriebsrätinnen für Freianliegen stellt allerdings nur einen Randbereich gewerkschaftlicher Interessenpolitik dar, die sich nach wie vor primär an den Stammbeschafteten orientiert. Dementsprechend geben durchwegs alle befragten Betriebsräte/Betriebsrätinnen – auch jene, die sich grundsätzlich den Freianliegen aufgeschlossenen zeigen (etwa der Berufsförderungsinstitute in Österreich) – freimütig zu erkennen, dass sie sich bei Interessenkollisionen zwischen Selbstständigen und regulär Beschäftigten nur um die Interessen letzterer kümmern können. Dies wird insbesondere mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie knappen Zeit- und Personalressourcen begründet. Generell dürfte der Hauptgrund für die Fokussierung auf die Stammbeschafteten freilich darin liegen, dass die Betriebsräte/Betriebsrätinnen den Interessen des Betriebes sowie der festangestellten Belegschaft verpflichtet sind. Ähnlich wie die Geschäftsführungen sehen sie solo-selbstständige Dozent/inn/en als flexiblen und kostengünstigen Personalpuffer, um das Verlustrisiko für die jeweilige Institution und ihre Angestellten als eigentliche Klientel möglichst gering zu halten. Effektive Interessenpolitik für solo-selbstständige Dozent/inn/en wird von den meisten Betriebsräten unter den gegenwärtig krisenhaften Umständen jedenfalls nicht geleistet; Betriebsräte als gewerkschaftliche Rekrutierungsinstanzen scheiden damit weitgehend aus.

5. Gewerkschaften und Atypische Beschäftigung in externen Call Centern – Segmentierte Organisationsarbeit und Überforderung der Betriebsräte

Hajo Holst, Kurt Mayer, Monika Feigl-Heihs

5.1 Einleitung

Call Center¹ sind heutzutage in aller Munde, aus unserem alltäglichen Leben sind sie nicht mehr wegzudenken. Wenn wir eine Reise buchen, wenn wir die Telefonauskunft anrufen, wenn wir eine Beschwerde loswerden wollen, immer häufiger landen wir in einem Call Center und nicht bei einem Sachbearbeiter. Allerdings wissen wir nicht, ob unser Anruf tatsächlich in dem Unternehmen bearbeitet wird, das wir kontaktieren wollen, oder ob wir in einem Dienstleistungsunternehmen gelandet sind, das die Kundenkommunikation für seine Auftraggeber abwickelt. Seit den späten 1990er Jahren sind Unternehmen aus allen Branchen dazu übergegangen, immer größere Teile ihrer Kundenkommunikation an Dienstleistungsunternehmen auszugliedern, so dass heute vor allem die Kundenkommunikation von Großunternehmen häufig in hierarchischen Netzwerken aus internen Call Centern und verschiedenen Dienstleistungsunternehmen abgewickelt wird. Telekommunikationsunternehmen sind das beste Beispiel für diese Entwicklung: Sowohl die Deutsche Telekom als auch die Telekom Austria gehören in ihren Ländern nicht nur zu den größten Betreibern von Call Centern, sondern auch zu den wichtigsten Auftraggebern der expandierenden externen Dienstleistungsunternehmen. All dies geschieht zugleich im Namen der „Effizienz“ und im Namen der „Kundenfreundlichkeit“. Call Center sollen sowohl Kosten senken als auch die Qualität der Dienstleistung erhöhen. Allerdings scheint das Serviceversprechen, das mit Call Centern verbunden ist, nicht immer eingelöst zu werden. Wer weiß nicht persönlich oder aus dem Bekanntenkreis von schlechten Erfahrungen mit Call Centern zu berichten? Und auch die Medien nehmen Call Center verstärkt aufs Korn. Die Zeit beschreibt sie als „Beratungshöllen“, die Kunden nicht zu „Königen“, sondern zu „Hofnarren“ machen (Die Zeit 19.1.2006), während der Stern Hotlines als „Plage der Nation“ charakterisiert (Stern 29.9.2005). Das Image der Call Center ist derart schlecht, dass aktuell die Bran-

1 In der Branche werden neben der Bezeichnung „Call Center“ noch weitere Bezeichnungen wie „Customer Service Center“, „Customer Relationship Center“ oder auch „Kontaktcenter“ verwendet. Wir verwenden im Folgenden die Bezeichnung „Call Center“, da entgegen den Verheißungen einiger Hochglanzbroschüren das Telefon immer noch im Zentrum der Wertschöpfung steht.

chenverbände laut über eine Imagekampagne nachdenken. Vor wenigen Jahren war das noch anders: Mit Call Centern waren erhebliche politische Hoffnungen verbunden, sorgten sie doch für Beschäftigungswachstum vor allem in strukturschwachen Regionen.

Call Center sind Organisationen zur Rationalisierung der Kundenkommunikation (Gundtoft/Holtgrewe 2000). Als Organisationsform sind sie ein noch vergleichsweise junges Phänomen, dessen Entstehungsgeschichte eng verknüpft ist mit der technischen Entwicklung im Bereich der Telekommunikations- und Informationstechnologien und dem Durchbruch des „flexiblen Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2006; Dörre/Röttger 2003). Zwar etablierten einige Unternehmen bereits in den 1980er Jahren Organisationseinheiten, die das Telefon als Vertriebskanal nutzten. Aber erst die Einführung der ACD-Technologie (Automatic Call Distribution) Anfang der 1990er Jahre ermöglichte die für Call Center charakteristische Integration von Telekommunikation und Informationsverarbeitung (Taylor/Bain 1999; S. 102, Batt 2000). Anders als in den USA blieb in Westeuropa das Wachstum der Call Center jedoch zunächst beschränkt (siehe Richardson/Belt 2001, S.70f.).

Die Situation änderte sich erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre im Kontext der europaweiten Liberalisierung der Telekommunikationssektoren. Wie in allen westlichen Ländern entwickelte sich der Telekommunikationsmarkt nach seiner Liberalisierung auch in Deutschland und Österreich zu einem umkämpften Markt und zu einem Mikrokosmos der neuen Managementphilosophien (siehe Katz 1997). Durch die Liberalisierung sanken die Kosten für Telefongespräche ins nationale Festnetz und damit die operativen Kosten von Call Centern erheblich. Um Kunden auf dem politisch liberalisierten Telekommunikationsmarkt zu binden, etablierten die ehemaligen Monopolisten und die neu gegründeten Konkurrenzunternehmen große Call Center. Wesentlich wichtiger für die Entwicklungsdynamik war jedoch, dass die Telekommunikationsunternehmen nicht nur eigene Call Center einrichteten, sondern auch intensiv mit externen Call Centern als Outsourcing-Partnern zusammenarbeiteten. Während interne Call Center rechtlich unselbstständige Unternehmenseinheiten darstellen, sind externe Call Center rechtlich selbstständige Unternehmen, die die Kundenkommunikation für andere Unternehmen abwickeln.² Nicht zuletzt durch die zahlreichen Neugründungen externer Call Center verdreifachte sich in Deutschland allein

2 In der soziologischen Forschung ist es üblich, zusätzlich zu den beiden hier angeführten Typen noch einen dritten Typus aufzunehmen (stellvertretend Holtgrewe 2005): Ausgegliederte Call Center sind rechtlich selbstständige, ehemalige interne Call Center, die ihre Dienstleistungen im Gegensatz zu externen Call Centern jedoch nur für das Mutterunternehmen erbringen. Für unsere Untersuchung spielen ausgegliederte Call Center jedoch kaum eine Rolle, da ihre Aktivitäten auf wenige Branchen wie die Finanzdienstleistungsbranche beschränkt sind (siehe Aust/Holst 2006).

zwischen 1998 und 2001 die Anzahl der Call Center (DDV 2005). In Österreich entwickelte sich die Branche ähnlich. Mehr als jedes vierte von zehn heute existierenden Unternehmen wurde zwischen 1998 und 2001 gegründet (Schönauer 2005).

Auch wenn Unternehmen Outsourcing in der Regel mit gleichzeitigen Steigerungen der Effektivität und der Kundenfreundlichkeit begründen, hat die soziologische Forschung ein Übergewicht des Effektivitätskriteriums diagnostiziert. Vor allem Unternehmen aus „teuren“, tarifvertraglich regulierten Branchen haben Ausgliederung und Outsourcing strategisch dazu genutzt, zumindest einen Teil des wachsenden Kosten- und Flexibilitätsdrucks zu externalisieren. Zwischen den externen Dienstleistungsunternehmen entwickelte sich ein harter Preiswettbewerb, der nicht nur die Arbeits- und Entgeltbedingungen in diesen Unternehmen unter Druck setzte, sondern auch auf die Bedingungen in den internen Call Centern zurückwirkte. Auch wenn es Ausnahmen in bestimmten Bereichen hochwertiger Dienstleistungen gibt, gilt die Arbeit in Call Centern als stressintensiv, monoton und gering bezahlt (siehe Bittner et al. 2000; Taylor/Bain 2002). Durch den Einsatz moderner ACD-Technologie wird eine von intensiver Kontrolle charakterisierte Arbeitsorganisation ermöglicht. Das Arbeitstempo wird zu einem hohen Anteil nicht von den Beschäftigten, sondern von der Technik bestimmt, die zudem eine permanente, nahezu lückenlose quantitative und qualitative Leistungsbewertung jedes einzelnen Beschäftigten ermöglicht (Bain et al. 2002; Callaghan/Thompson 2002; Taylor et al. 2002). Aufgrund der geringen formalen Qualifikationsanforderungen und der parallelen Arbeitsorganisation ist sowohl die Arbeitsplatzmacht als auch die Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten in Call Centern gering. All dies trifft sowohl auf interne als auch auf externe Call Center zu – jedoch in unterschiedlichem Ausmaß. Die soziologische Forschung hat ein Gefälle in den Arbeitsbedingungen zwischen internen und externen Call Centern identifiziert (siehe Bittner et al. 2000). Die grundsätzliche Unsicherheit der Outsourcing-Beziehung führt zu höheren Flexibilitätsanforderungen an die externen Call Center, auf die diese mit Strategien zur Erhöhung ihrer externen Flexibilität reagieren. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist in externen Call Centern erheblich größer als in internen Call Centern. Da in vielen externen Call Centern zudem keine funktionsfähigen Mitbestimmungsstrukturen existieren, sind die Möglichkeiten der Beschäftigten gering, auf die Gestaltung der Arbeits- und Entgeltbedingungen Einfluss zu nehmen.

Auf den ersten Blick stellt sich die Situation in Deutschland sogar noch ungünstiger dar als jene in Österreich. Aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der österreichischen Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer fallen alle österreichischen Call Center rechtlich in den Geltungsbereich eines Kollektivvertrags. Da auch in Deutschland ein erheblicher Anteil der internen Call Center dem Tarifvertrag

des Mutterunternehmens unterliegt, ist der Unterschied zwischen beiden Ländern im Bereich der internen Call Center kaum spürbar. Anders stellt sich die Situation jedoch im Bereich der externen Call Center dar: Während in Deutschland externe Call Center auch heute noch eine weitestgehend „tariffreie“ Zone darstellen, gelang in Österreich die tarifvertragliche Einbindung. Zwar gibt es auch in Österreich keinen spezifischen Branchentarifvertrag für externe Call Center, aber seit 1998 sind externe Call Center in den Kollektivvertrag des Allgemeinen Gewerbes integriert. Damit ähnelt die Situation der Call Center-Branche einer ganzen Reihe „neuer“ Branchen, die in Österreich kollektivvertraglich reguliert werden konnten, während sie in Deutschland weiterhin „tariffreie“ Zonen darstellen (Hermann/Flecker 2006). Jedoch spricht einiges dafür, dass der formale Deckungsgrad von 100% über die betrieblichen Verhältnisse hinwegtäuscht: So gaben 60% der befragten Manager von externen Call Centern an, dass ihr Unternehmen nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fällt (siehe Schönauer 2005, S. 23). Offensichtlich wird der Kollektivvertrag in vielen externen Call Centern unterlaufen.

Im ersten Teil, der sich mit den institutionellen Unterschieden zwischen beiden Ländern und ihren Folgen für die Branchenstrukturen beschäftigt, nehmen wir die Entwicklung der gesamten Call Center-Branche unter die Lupe. Zwar gilt unser empirisches Interesse vor allem dem Segment der externen Call Center, aber aufgrund der spezifischen Produktions- und Konkurrenzbeziehungen in der Call Center-Branche muss das Verhältnis zwischen internen und externen Call Centern einbezogen werden. Auftraggeber nutzen das Outsourcing zu externen Call Centern, um Kosten- und Flexibilitätsdruck zu externalisieren, während sie ihre internen Call Center durch Benchmarking zugleich virtuell in einen Wettbewerb mit externen Call Centern stellen. Die Parallelitäten zur wissenschaftlich ausgiebig durchleuchteten Automobilbranche sind unverkennbar. Auch dort werden die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben stark von der Art der vertikalen Beziehung zwischen Zulieferbetrieben und Herstellern bestimmt (Herrigel/Wittke 2005; Deiß/Döhl 1992). Ein deutsch-österreichischer Vergleich ergibt, dass die Entwicklung der Call Center-Branche zwar in beiden Ländern in parallelen Phasen verlief, vor dem Hintergrund unterschiedlicher sozial- und arbeitsrechtlicher Regulierungen sowie kollektivvertraglicher Regelungen führten vergleichbare Strategien der Arbeitgeber in beiden Ländern jedoch zu unterschiedlichen Branchenstrukturen.

Im zweiten Teil des Kapitels untersuchen wir die Problemwahrnehmungen und die Strategien der deutschen und der österreichischen Gewerkschaften im Vergleich. Von wissenschaftlichen und politischen Beobachter/inne/n sowie von den gewerkschaftlichen Organisationsspitzen ist die Organisierung von atypisch Beschäftigten im Dienstleistungssektor wiederholt zur Schicksalsfrage für die Gewerkschaften erklärt worden: Was aber tun deutsche und österreichische Ge-

werkschaften tatsächlich für atypisch Beschäftigte in externen Call Centern? Welche Interessen verfolgen die Gewerkschaften, wenn sie versuchen, atypisch Beschäftigte in Call Centern zu organisieren? Abschließend wollen wir die Strategien der deutschen und österreichischen Gewerkschaften miteinander vergleichen: Spiegeln sich die institutionellen Unterschiede und die Differenzen in den Branchenstrukturen auch in den gewerkschaftlichen Problemwahrnehmungen und Strategien wider?

Trotz der zum Teil erheblichen Unterschiede sind deutsche und österreichische Gewerkschaften bei der Organisation von atypisch Beschäftigten in externen Call Centern ähnlich erfolglos. In beiden Ländern ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad äußerst gering. Um die Bedingungen gewerkschaftlicher Organisation genauer zu untersuchen, wechseln wir im dritten Teil des Kapitels die Analyseebene: In je drei Betriebsfallstudien nehmen wir die betrieblichen Organisationsbedingungen, die subjektive Arbeitserfahrung der atypisch Beschäftigten, die spezifische Prekarität der Beschäftigung und die Rolle der Gewerkschaften genauer unter die Lupe. Welche Rolle spielen die unterschiedlichen Strategien deutscher und österreichischer Gewerkschaften auf der betrieblichen Ebene? Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit überhaupt eine erfolgreiche gewerkschaftliche Organisationsarbeit geleistet werden kann? Denn auch wenn die aggregierten Organisationsgrade der Branchen eher Anlass zu Resignation geben, so lassen sich aus einzelnen positiven Beispielen doch Indizien für die durchaus vorhandene Bereitschaft der atypisch Beschäftigten zur kollektiven Selbstorganisation finden. Aufgrund des oftmals prekären Charakters ihrer Beschäftigung sind sie jedoch noch mehr als andere Beschäftigte auf Unterstützung angewiesen, wenn eine Verstetigung ihres Engagements gelingen soll. Viel wichtiger als eine zweckrationale Selbstinszenierung der Gewerkschaft scheint ihre personalisierte Präsenz im Betrieb zu sein. Nur dort, wo ein Betriebsrat oder ein Funktionär der Gewerkschaft im Arbeitsalltag der Beschäftigten ein „Gesicht verleiht“, kann gewerkschaftliche Organisation gelingen. Den Abschluss des Kapitels bildet ein Vergleich der beiden Länder und eine abschließende Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und der Rückschlüsse, die aus dem Ländervergleich Deutschland-Österreich auf die gewerkschaftliche Organisation atypisch Beschäftigter im Allgemeinen gezogen werden können.

5.2 Beschäftigte und Branche im Vergleich

Deutschland

Da Call Center in Deutschland in keiner offiziellen Wirtschaftsstatistik als eigenständige Branche geführt werden, ist die Datenlage zu Unternehmensformen, Beschäftigungsverhältnissen und Marktentwicklung vergleichsweise dürftig. Bis

vor kurzem beschränkten sich die verfügbaren Daten auf einige regionale Studien (Körs et al. 2002) und auf Informationen der Branchenverbände Deutscher Direktmarketing Verband (DDV) und Call Center Forum (CCF), die vor allem auf einer jährlich durchgeführten Benchmarkstudie einer Beratungsfirma basieren. Nach Schätzungen der Verbände gab es in Deutschland zum Jahreswechsel 2005/2006 5.500 Call Center mit ungefähr 350.000 Beschäftigten. Durch die standardisierte Managementbefragung des Global Call Center Surveys hat sich die Datenlage jüngst verbessert (Holtgrewe 2005). Im Unterschied zu den offiziellen Wirtschaftsstatistiken des Bundesamts für Statistik stammen diese Daten jedoch aus einer telefonischen Managementbefragung. Möglichkeiten, die telefonischen Angaben der befragten Entscheidungsträger zu überprüfen, bestehen in einem solchen Fall jedoch nicht.

Bereits in der Einleitung ist auf das starke Wachstum der Branche in den Jahren nach der Liberalisierung der Telekommunikationsmärkte hingewiesen worden. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Kennziffern der Branche wider: 1998 gab es in Deutschland 1.600 Call Center, 2005 war ihre Anzahl bereits auf 5.500 angestiegen. Im gleichen Zeitraum wuchs die Beschäftigtenzahl von 150.000 auf 330.000. Der DDV gibt das Auftragsvolumen im Direktmarketing mit 32 Mrd. Euro an (DDV 2005). Hinsichtlich der Verteilung zwischen internen Call Centern und externen Dienstleistungsunternehmen kursieren verschiedene Daten: Laut Benchmarkstudie 2004 sind 49% der deutschen Call Center unternehmensinterne Call Center, und nur 18% sind externe Dienstleistungsunternehmen (DDV 2005, S. 3). Das Global Call Center Survey kommt zu signifikant anderen Ergebnissen: Demnach sind fast 54% der Call Center externe Dienstleistungsunternehmen, und nur gut 33% sind interne Call Center (Holtgrewe 2005, S. 5). Dafür, dass letztere Daten näher an der Realität liegen, spricht auch eine Markterhebung durch ein Software-Unternehmen, in der immerhin 111 Unternehmen der Branche befragt wurden. Der Studie zufolge gibt es einen klaren Trend weg von reinen internen Call Centern (Aspect 2006). Immer mehr ehemalige interne Call Center übernehmen auch Aufträge anderer Unternehmen. In rein internen Call Centern wird dagegen Personal abgebaut. Insgesamt deutet einiges darauf hin, dass sich die deutsche Branche der Call Center in einer Konsolidierungsphase befindet. Die klare Segmentierung des Marktes in interne Call Center und externe Dienstleistungsunternehmen verliert organisatorisch an Bedeutung. Noch vor fünf Jahren waren die Marktsegmente eindeutig voneinander abgegrenzt. Nur ein verschwindend geringer Teil der internen Call Center zog eine Ausgliederung überhaupt in Erwägung (Körs et al. 2002, S. 24f.). Zugleich werden immer größere Teile der Wertschöpfungskette der Kundenkommunikation ausgelagert (Business Process Outsourcing). Ermöglicht wird dies nicht zuletzt durch die Stabilisierung der Konkurrenz- und Kooperationsbeziehungen zwischen den verschiedenen Unternehmenstypen. Auf der in-

dividuellen Ebene bezieht sich dies auf einzelne vertikale Beziehungen zwischen Auftraggebern und externen Call Centern, die sich von punktuellen, marktähnlichen Interaktionen zu dauerhaften Kooperationsbeziehungen gewandelt haben. Auf der kollektiven Ebene bezieht sich dies auf die sich in bestimmten Fragen intensivierende Kooperation zwischen internen und externen Call Centern im Rahmen der Branchenverbände.

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse, ist die Datenlage noch dürftiger. Wie auch unsere Betriebsfallstudien im dritten Teil des Kapitels zeigen, verfolgen die Unternehmen höchst unterschiedliche Personalstrategien, um ihre Belegschaften zu flexibilisieren. Insofern spiegeln aggregierte Branchendaten kaum die betrieblichen Realitäten wider. Ein anschauliches Beispiel dafür liefert die Studie des regionalen Call Center-Markts Hamburg (Körs et al. 2002). Für das Jahr 2000 kam sie zum Ergebnis, dass 11,4% der Beschäftigten in Hamburger Call Centern freie Mitarbeiter waren. Dieser vergleichsweise hohe Wert war vor allem auf zwei große Unternehmen zurückzuführen, die in ihren Call Centern ausschließlich freie Mitarbeiter/innen beschäftigten. In den anderen Unternehmen der Studie spielten freie Mitarbeiter/innen dagegen keine Rolle (Körs et al. 2002, S. 63f.). Bei den verschiedenen Daten zu den Beschäftigungsverhältnissen der Branche gilt es also zu berücksichtigen, dass es sich um rein statistische Größen handelt. Jedes Unternehmen verfolgt seine eigene beschäftigungspolitische Strategie zur Erhöhung der externen Flexibilität.

Wie auch in Österreich spielt Teilzeitarbeit in Deutschland eine besonders große Rolle: Die verschiedenen Angaben über den Anteil von Teilzeitarbeit reichen von 43% bis 52% (Holtgrewe 2005, S. 20; DDV 2005, S. 3). Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Teilzeitkräfte beträgt 22 Stunden (Holtgrewe 2005, S. 20). Allerdings verdecken auch diese aggregierten Zahlen die große Streuung, die zwischen einzelnen Unternehmen existiert. Die Studie des regionalen Call Center-Markts kam zu dem Ergebnis, dass wöchentliche Arbeitszeiten von unter 20 Stunden in externen Dienstleistungsunternehmen wesentlich häufiger sind als in internen Call Centern (Körs et al. 2002, S. 213). Noch wichtiger jedoch ist die Tatsache, dass die aggregierten Daten über die quantitative Verbreitung von Teilzeitarbeit kaum etwas über die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse aussagt. Anders als in Österreich ist in Deutschland „Arbeit auf Abruf“ nämlich als Flexibilisierungsinstrument nicht verboten. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wird der Arbeitgeber zwar verpflichtet, eine bestimmte wöchentliche Arbeit festzulegen. Wenn dies nicht ausdrücklich geschieht, dann gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Nicht wenige Unternehmen nutzen den entstehenden Graubereich und stellen Beschäftigte mit Arbeitsverträgen auf Abruf aus, in denen die Stundenzahl nicht festgeschrieben wird. In der Realität gehen diese Beschäftigten einer Vollzeitbeschäftigung nach, verfügen aber nur über einen Arbeitsvertrag für zehn oder 20 Stun-

den. Auch wenn rechtlich die zu wenig gezahlte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einklagbar ist, befinden sich die Beschäftigten in der Praxis in einer prekären, mit Unsicherheit verbundenen Lage.

Ein zweites Standbein der betrieblichen Flexibilisierungsstrategien sind befristete Beschäftigungsverhältnisse. Seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) von 1985 verfügen die Unternehmen über die Möglichkeit, Beschäftigungsverhältnisse ohne Angabe von sachlichen Gründen über eine Dauer von 24 Monaten maximal dreimal zu befristen. Diese Regelung wurde später ins Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) übernommen. Call Center greifen in etwa doppelt so häufig auf befristete Beschäftigungsverhältnisse zurück wie der Bundesdurchschnitt aller Unternehmen (Körs et al. 2002, S. 213). Laut dem Global Call Center Survey werden in fast 50% aller deutschen Call Center befristete Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt, um den Personaleinsatz zu flexibilisieren (Holtgrewe 2005, S. 20). Dadurch, dass die Fluktuation unter den Beschäftigten besonders hoch ist, entsteht in vielen Unternehmen die Situation, dass nur ein verschwindend kleiner Teil der Beschäftigten mit einem dauerhaften Arbeitsvertrag ausgestattet ist.

Im Vergleich mit Österreich sticht vor allem eine Besonderheit heraus: Deutsche Call Center greifen seit Ende der 1990er Jahre kaum noch auf „abhängig Selbstständige“ zurück. Der DDV gibt den Anteil der „Freiberufler“ für 2005 sogar nur mit 0,3% an (DDV 2005, S. 3). Zwar hatten freie Mitarbeiter/innen in deutschen Call Centern zu keinem Zeitpunkt eine ähnliche Bedeutung wie in Österreich, aber Mitte der 1990er Jahre sah die Situation doch ein wenig anders aus. Einige wenige der neu etablierten externen Dienstleistungsunternehmen griffen in nicht unerheblichem Umfang auf freie Mitarbeiter/innen zurück, um Lohnnebenkosten zu sparen und die externe Flexibilität zu erhöhen (vgl. Körs et al. 2002, S. 63). Ein Indiz für die zurückgehende Bedeutung der freien Mitarbeiter/innen in deutschen Call Centern ist die Tatsache, dass der Kampf gegen Scheinselbstständigkeit in Call Centern für deutsche Gewerkschaften heute keine Rolle mehr spielt.

Verantwortlich für diese Entwicklung war ein politischer Prozess, der mit dem so genannten Korrekturgesetz der rot-grünen Bundesregierung 1999 sein vorläufiges Ende fand. Seit Mitte der 1990er Jahre wurden angesichts leerer Sozialversicherungskassen Stimmen immer lauter, die eine Eindämmung der „Scheinselbstständigkeit“ forderten. Die fälschlicherweise oft als „Gesetz gegen Scheinselbstständigkeit“ bezeichnete Reform der rot-grünen Bundesregierung führte im §7 IV SGB zwar kurzfristig den Begriff der Scheinselbstständigkeit in das deutsche Sozialrecht ein, veränderte jedoch nicht die Kriterien für nicht-selbstständige Arbeit. Eine „Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers“ (§7 IV SGB) galten bereits in den 1990er Jahren und gelten auch heute noch als Anhaltspunkte für eine nicht-

selbstständige Beschäftigung. Da beides aufgrund der charakteristischen Arbeitsorganisation bis auf ganz wenige Ausnahmen die Tätigkeit in Call Centern charakterisiert, fand der Einsatz von freien Mitarbeiter/inne/n in deutschen Call Centern auch vor 1999 bereits in einer Grauzone statt. Ermöglicht wurde die Beschäftigung von freien Mitarbeiter/inne/n durch die Unmöglichkeit einer effektiven Kontrolle durch die Sozialversicherungsträger. Die Beweislast lag bei den Sozialversicherungsträgern, die diese Aufgabe allerdings nicht zu leisten imstande waren (Reindl 2000, S. 426f.).

Die 1999er Reform der Bundesregierung drehte diese Beweislast kurzfristig um. Durch die Einführung des „Vermutungsprinzips“ sollten Verdächtige dazu gebracht werden, Stellung zu nehmen, anstatt den Sozialversicherungsträgern die gesamte Prüflast aufzubürden. Zwar wurde das „Vermutungsprinzip“ bereits nach kurzer Zeit wieder aus dem Gesetzestext gestrichen und die Beweislast erneut umgekehrt, aber angesichts der drohenden Nachzahlungen von jahrelang zu wenig gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen hatten die meisten Unternehmen, darunter auch einige externe Call Center, die zum damaligen Zeitpunkt auf freie Mitarbeiter/innen zurückgriffen, ihre Beschäftigungsverhältnisse bereits im Vorfeld der Reform umgestellt (Reindl 2000, S. 423). Aus Unternehmensperspektive stellte die Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse kein großes Problem dar. Das deutsche Arbeitsrecht bietet Arbeitgebern offensichtlich ausreichend Flexibilisierungspotenzial. Vor allem der Graubereich der „Arbeit auf Abruf“ und die Befristungsmöglichkeiten stellen für die Unternehmen funktionale Äquivalente dar.

Die Beschäftigtenstruktur in deutschen Call Centern wird, wie in anderen Bereichen des Dienstleistungssektors, von Frauen dominiert. Aktuelle Studien stimmen überein, dass der Frauenanteil unter den Beschäftigten bei über 70% liegt (Holtgrewe 2005, S. 32; DDV 2005, S. 3). Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Frauen sogar noch größer (Holtgrewe 2005, S. 32). Entgegen der Tradition des dualen Ausbildungssystems ist die Arbeit in Call Centern bis heute nur in Ansätzen verberuflicht.³ Die meisten der Beschäftigten verfügen jedoch über eine anderweitige berufliche Ausbildung. Der Umstand, dass nur ungefähr zehn Prozent der Beschäftigten in deutschen Call Centern über keine

3 Seit August 2006 gibt es die beiden Ausbildungsberufe „Servicekraft für Dialogmarketing“ (zwei Jahre) und „Kaufmann/-frau für Dialogmarketing“ (drei Jahre). Ermöglicht wurde die Etablierung der Ausbildungsberufe nicht zuletzt durch die zunehmende Knappheit an qualifizierten Arbeitskräften. Ob sich die Ausbildungsberufe jedoch durchsetzen werden, ist noch offen. Entscheidend wird sein, ob ausreichend Unternehmen in der Ausbildung von Lehrlingen und der späteren Beschäftigung und adäquaten Entlohnung der Servicekräfte und Kaufleute die Lösung ihrer spezifischen betrieblichen Probleme sehen. Angesichts der harten Preiskonkurrenz in der Call Center-Branche scheinen zumindest Zweifel angebracht.

Berufsausbildung verfügen (Holtgrewe 2005, S. 34), spricht dafür, dass die Belegschaften in Call Centern „zusammengesetzte“ Belegschaften sind (Larner 2002; vgl. Wickham/Collins 2004). Viele der Beschäftigten nutzen die Beschäftigung in einem Call Center für einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt oder zur Finanzierung von Überbrückungsphasen (Arbeitslosigkeit, Studium). Entgegen anders lautenden Vermutungen unterscheiden sich die Rekrutierungsstrategien der Call Center nur sehr wenig. Auch in den Direktbanken werden keine beruflich qualifizierten Beschäftigten (Bankkaufleute) rekrutiert, sondern Wiedereinsteiger/innen in den Arbeitsmarkt, Studierende und niedrig Qualifizierte (Vitols 2003).

Deutsche Call Center gelten als mitbestimmungs- und tariffreie Zone. Dies ist allerdings nur mit Einschränkungen richtig. Viele der unternehmensinternen Call Center fallen in den Geltungsbereich der Branchentarifverträge ihrer Mutterunternehmen. Da der überwiegende Anteil dieser Unternehmen in die Kategorie der Großunternehmen fällt, ist die Wahrscheinlichkeit relativ groß, dass es funktionierende Betriebsratsstrukturen gibt. Hier existieren häufig Betriebsvereinbarungen über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen (siehe Reska 2006). Letztendlich ist die gewerkschaftliche Verankerung in den internen Call Centern jedoch von den Bedingungen im Mutterunternehmen abhängig. Bei den externen Dienstleistungsunternehmen handelt es sich in der Tat um eine tariffreie Zone. Bisher ist es ver.di nur in einem Fall gelungen, einen Haustarifvertrag abzuschließen. Darüber hinaus gibt es in vielen Unternehmen keine betriebliche Interessenvertretung, obwohl die Unternehmen aufgrund ihrer Beschäftigtenzahl grundsätzlich betriebsratsfähig wären.

Österreich

Seit Anfang der 1980er Jahre ist es in Österreich vereinzelt zur Gründung von Call Centern gekommen. Eine wirkliche Dynamik erfuhr diese Entwicklung allerdings erst ab Mitte der 1990er Jahre, rund um die Jahrtausendwende kann dann von einem echten Gründungsboom gesprochen werden: Zwischen 40% und 50% der bestehenden Call Center sind in den Jahren von 1998 bis 2001 gegründet worden. Seither hat eine Konsolidierungsphase eingesetzt, die Gründungstätigkeit im Bereich der Call Center geht zurück und es dürfte sich erst in den kommenden Jahren zeigen, welche Unternehmen mit welchem Leistungsspektrum überleben werden (Schönauer 2005, S. 7ff.).⁴

4 In Österreich gab es für Call Center lange Zeit keine verlässlichen Daten und Indikatoren zur Entwicklung der Branche, da der Wirtschaftsbereich in keiner Statistik aufschien und auch keine umfassenden und repräsentativen Studien durchgeführt wurden. In den letzten Jahren hat sich die Datenlage allerdings gebessert.

Schätzungen zufolge existieren in Österreich rund 400-500 Call Center mit einer Gesamtbeschäftigung von rund 20.000 bis 30.000 Beschäftigten (Schönauer 2005; eigene Berechnungen). Gemäß den Ergebnissen des im Rahmen von FORBA (Schönauer 2005, S. 7f.) für Österreich durchgeführten Global Call Center Research Projects stellen die internen Call Center mit knapp 54% die größte Gruppe der in Österreich tätigen Call Center dar. Externe Dienstleister sind mit knapp 36% die zweitgrößte Gruppe, und rund 10,5% machen ausgegliederte Call Center aus (Tochterunternehmen, die zwar rechtlich selbstständig, organisatorisch aber eng an ein Unternehmen gekoppelt sind). Branchenmäßig verteilt kommen Call Center in Österreich am häufigsten im Handel und im Telekommunikationsbereich vor (zu rund 30%). Dahinter rangieren Branchen wie Marktforschung, öffentliche Dienstleistungen, Medien und Versicherungen mit einem Anteil von je zehn Prozent, gefolgt von Telefonmarketing und Banken zu jeweils sieben Prozent (Schönauer 2005, S. 8).

Durch die Pflichtmitgliedschaft österreichischer Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer fallen grundsätzlich alle österreichischen Call Center in den Geltungsbereich eines Kollektivvertrags. Interne Call Center werden vom Kollektivvertrag des Mutterunternehmens erfasst, während externe Call Center seit 1998 unter den Kollektivvertrag des Allgemeinen Gewerbes fallen. Welcher Kollektivvertrag für ein Unternehmen gültig ist, ist abhängig von der Zugehörigkeit zu einer Fachgruppe der Wirtschaftskammer. Anders als in Deutschland gibt es hinsichtlich des Geltungsbereichs von Kollektivverträgen keinen Verhandlungsspielraum. Die Ergebnisse der bereits zitierten FORBA-Studie lassen jedoch starke Unterschiede zwischen dem formalen Deckungsgrad vor allem des Kollektivvertrags des Allgemeinen Gewerbes in externen Call Centern und seiner faktischen Wirkung erkennen. Nur 42,4% der befragten Manager von externen Call Centern gaben an, dass in ihrem Unternehmen ein Kollektivvertrag gilt. Am geringsten ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Kollektivvertrag in der Realität auch umgesetzt wird, im Bereich der Marktforschung und des Telefonmarketings (Schönauer 2005, S. 22f.). Im österreichischen Schnitt nehmen sich derartige Werte außerordentlich bescheiden aus (es sind über alle Beschäftigten gesehen nur ca. zwei Prozent nicht durch einen Branchenkollektivvertrag oder durch einen Firmenkollektivvertrag abgedeckt).

Einerseits wurde im Jahr 2003 von der Statistik Austria die Kategorie der Call Center im Rahmen der ÖNACE neu eingeführt. Diese Kategorie inkludiert kunden- und kundendienstbezogene technische Vermittlungsdienste auf Rechnung Dritter. Andererseits wurde im Jahr 2005 von FORBA im Rahmen des Global Call Center Research Projects erstmals eine einigermaßen umfassende Untersuchung der österreichischen Call Center-Branche mit einer repräsentativen Stichprobe von 165 Call Centern vorgenommen (FORBA 2005). Auf diese Daten werden wir uns daher im folgenden Branchenüberblick auch wesentlich stützen.

Etwa die Hälfte der österreichischen Call Center dürfte über einen Betriebsrat verfügen, von den externen Dienstleistern sind es allerdings nur weniger als 20%, und wiederum ist der Bereich des Telefonmarketings Schlusslicht (im Rahmen der FORBA-Studie hatte kein einziges der untersuchten Call Center einen Betriebsrat).

Zwischen der faktischen Geltung eines Kollektivvertrags und der Etablierung eines Betriebsrats lässt sich darüber hinaus ein Zusammenhang erkennen. Von jenen 56,3% der Call Center, in denen die Beschäftigten nach einem Kollektivvertrag beschäftigt werden, verfügen 64,8% auch über einen Betriebsrat. Von jenen Call Centern, deren Beschäftigte nicht unter kollektivvertraglich regulierten Bedingungen beschäftigt werden, haben hingegen nur zu 32,4% einen Betriebsrat (Schönauer 2005, S. 25).

Obwohl österreichische Call Center selten genaue Qualifikationsanforderungen an ihre Mitarbeiter/innen stellen und daher Menschen mit unterschiedlichsten Berufsbiographien ein Einstieg möglich ist, ist der Anteil der Beschäftigten ohne Schul- oder beruflichen Ausbildungsabschluss sehr gering. Beschäftigte in österreichischen Call Centern haben typischerweise entweder Pflichtschul- oder Lehrabschluss oder sind Maturant/inn/en. Rund 20% sind Studierende (Schönauer 2005, S. 28). Weiters sind Beschäftigte in österreichischen Call Centern wie erwartet eher weiblich – zu mehr als drei Viertel auf Ebene der Call Center-Agents – und, wie ebenfalls erwartbar, nimmt der Frauenanteil ab, je höher die Hierarchieebene wird. Auf Ebene des Managements beträgt der Frauenanteil nur noch knapp 54%, dafür ist er wiederum bei den Teilzeitbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten überdurchschnittlich hoch (Schönauer 2005, S. 31).

Call Center gelten gemeinhin als Arbeitgeberbetriebe, die in überaus hohem Ausmaß atypische Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Damit soll einerseits die Flexibilität des Arbeitseinsatzes erhöht und an stark schwankende Nachfragen angepasst werden, andererseits sollen Lohnnebenkosten eingespart und auf die Beschäftigten übertragen werden. Für Österreich ergab sich schon aus früheren Studien der Befund, dass „freie Dienstnehmer/innen“ in den Personalstrategien der hiesigen Unternehmen eine besondere Rolle spielen (vgl. FORBA 2002, S. 50; AK Salzburg 1999, S. 39). Etwas mehr als 40% der Call Center beschäftigen freie Dienstnehmer/innen. Allerdings macht der Anteil der freien Dienstnehmer/innen bei jenen Unternehmen, die prinzipiell auf freie Dienstnehmer/innen zurückgreifen, 80 bis 100% der Gesamtbelegschaft aus. Und es sind vor allem Unternehmen im Bereich der Marktforschung, die besonders stark auf flexible Beschäftigungsverhältnisse zurückgreifen, mehr als 70% setzen freie Dienstnehmer/innen ein. Von diesen Unternehmen verfügen nur 15% über einen Betriebsrat (im Vergleich zu 50% über die Gesamtheit der Call Center). Die Quote der freien Dienstnehmer/innen in internen Call Centern liegt bei nur knapp über 20%.

Der Status des/der freien Dienstnehmers/in wurde 1996 in die Pflichtversicherung einbezogen. Seither sind freie Dienstnehmer/innen zwar unfall-, kranken- und pensionsversichert, nicht jedoch arbeitslosenversichert. Die besondere Prekarität von freien Dienstnehmer/inne/n gründet sich darauf, dass für sie kein Arbeitsrecht gilt. Dadurch haben sie einerseits keinen Anspruch auf Kollektivvertragslöhne, Sonderzahlungen, Abfertigung und Urlaub, andererseits besteht für sie auch kein Kündigungsschutz, da bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Kündigungsbestimmungen nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) gelten und nicht nach dem Angestelltengesetz oder nach Kollektivverträgen. Eine weitere – in Bezug auf die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit und die Organisationsbereitschaft der Arbeitnehmer/innen – bedeutende Konsequenz besteht darin, dass sie keine arbeitsrechtliche Vertretung haben, denn der Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats und der Arbeiterkammer gilt ausschließlich für abhängig Beschäftigte (vgl. Schönbauer/Laburda 2003, S. 12ff.).

Im Unterschied zu einem regulären Arbeitsverhältnis ist ein freier Dienstnehmer nicht weisungsgebunden, der Ablauf der Arbeit kann weitgehend selbstständig geregelt werden. Freie Dienstnehmer/innen müssen das Recht haben sich vertreten zu lassen, Arbeitszeit und Arbeitsablauf selbstständig zu gestalten und Aufträge im Einzelfall sanktionslos abzulehnen (Scherz 2005). Genau darauf gründet sich die Kritik der Gewerkschaften, die im massenhaften Einsatz von freien Dienstnehmer/inne/n in Call Centern eine klare Umgehung des Arbeitsrechts sehen. So ist in der betrieblichen Praxis die Weisungsungebundenheit und Freiheit der Arbeitsgestaltung für Call Center-Agents aufgrund der rigiden Vorgaben und Kontrolle seitens der Arbeitgeber kaum gegeben.

An atypischen Beschäftigungsverhältnissen spielt weiters die Teilzeitarbeit eine gewichtige Rolle – rund 60% der Unternehmen haben Teilzeitbeschäftigte im durchschnittlichen Ausmaß der halben Belegschaft – während andere Formen von atypischer Beschäftigung eine vergleichsweise untergeordnete Bedeutung haben. So sind befristete Arbeitsverträge nur bei ca. zwölf Prozent der Unternehmen im Einsatz, was daran liegen dürfte, dass in Österreich der Kündigungsschutz von unbefristeten Beschäftigten im internationalen Vergleich relativ schwach institutionalisiert ist. Auch auf Leiharbeit greifen lediglich acht Prozent der Call Center zurück, allerdings haben diese Unternehmen dann doch im Durchschnitt fast 40% ihrer Beschäftigten in solchen Verträgen. Geringfügige Beschäftigung kommt bei etwas mehr als einem Viertel aller Unternehmen vor, sie weisen im Durchschnitt einen Anteil von 25% an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf. Bei externen Anbietern ist sowohl die Anzahl der Unternehmen mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, als auch deren Anteil an der Gesamtbelegschaft etwas höher (vgl. Schönauer 2005, S. 33ff.).

Die durchschnittliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses in einem österreichischen Call Center beträgt für einen Call Center Agent vier Jahre, sie liegt bei internen Call Centern leicht darüber und bei externen Anbietern mit 2,9 Jahren deutlich darunter, d.h. die externen Anbieter haben mit 24,4% auch die höchste Fluktuationsrate. Hier zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Bestehen eines Kollektivvertrags, eines Betriebsrats und der Betriebszugehörigkeit. Von jenen Call Centern, deren Agents im Durchschnitt weniger als ein Jahr beschäftigt sind, haben nur zehn Prozent einen Kollektivvertrag und einen Betriebsrat, während bei jenen Call Centern, deren Agents im Durchschnitt mehr als fünf Jahre dem Betrieb angehören, rund 75% Kollektivvertrag und Betriebsrat haben.

Insgesamt zeigt sich, dass auch in Österreich ein erheblicher Gegensatz zwischen externen und internen Call Centern besteht. Während ein Großteil der internen Call Center und zu einem gewissen Grad auch die ausgelagerten Anbieter durch ihre Ein- und Anbindung in/an Unternehmen meistens im Rahmen eines funktionierenden sozialpartnerschaftlichen Kontextes sozialisiert wurden und noch immer in der einen oder anderen Form an den traditionellen Institutionen anknüpfen bzw. diese nur langsam verändern oder hinter sich lassen, verfolgen die externen Call Center weit reichende Strategien der externen Flexibilisierung.

Vergleich

Vergleicht man die Branchen beider Länder miteinander, dann gibt es eine ganze Reihe von Gemeinsamkeiten: die Phasenparallelität der Markt- und Branchenentwicklung, der hohe Anteil von Teilzeitarbeit und der hohe Frauenanteil unter den Beschäftigten. Auffällige Unterschiede finden sich vor allem in der kollektivvertraglichen Regulierung, der Verteilung zwischen internen und externen Call Centern und den Arten flexibler Beschäftigungsverhältnisse.

Kollektivvertragliche Regulierung: In Österreich gelang der GPA bereits 1998 – also zeitlich vor dem Call Center-Boom – die Einbindung der externen Call Center in den Kollektivvertrag Allgemeines Gewerbe. Trotz zum Teil intensiver Organisierungsbemühungen zwischen 1999 und 2003 ist es den deutschen Gewerkschaften bis heute nur gelungen, einen Haustarifvertrag mit einer Unternehmensgruppe externer Call Center zu schließen. Allerdings sollte die faktische Bedeutung der kollektivvertraglichen Erfassung von externen Call Centern in Österreich nicht überschätzt werden. Die Mehrheit dieser Unternehmen greift auf freie Dienstnehmer/innen zurück, um den Kollektivvertrag zu umgehen. Dass sie damit zugleich das Arbeitsrecht aushebeln, ist für die Beschäftigten besonders problematisch.

Mix flexibler Beschäftigungsverhältnisse: Externe Call Center in beiden Ländern greifen in erheblichem Umfang auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurück, um ihre externe Flexibilität zu erhöhen. Der größte Unterschied zwischen beiden Ländern steht in engem Zusammenhang mit den oben beschriebenen kollektivvertraglichen Bedingungen. Externe Call Center in Österreich stützen ihre Flexibilisierungsstrategien hauptsächlich auf freie Dienstnehmer/innen, während deutsche Unternehmen vermehrt auf befristet Beschäftigte und Beschäftigungsverhältnisse auf Abruf zurückgreifen. Aus Arbeitgeberperspektive stellen die unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung funktionale Äquivalente in Bezug auf die Externalisierung von Kosten- und Flexibilitätsdruck dar. Für die Beschäftigten sind sie jedoch mit spezifischen Problemen verbunden. Auf diese werden wir im dritten Teil in den Betriebsfallstudien der externen Call Center eingehen.

Verteilung zwischen internen und externen Call Centern: Die nationalen Fallstudien des Global Call Center Surveys haben ergeben, dass der Anteil externer Call Center in Deutschland größer ist als in Österreich. In Deutschland waren 54% der befragten Unternehmen externe Call Center, in Österreich betrug der Anteil dagegen nur 34% (Holtgrewe 2005; Schönauer 2005). Aufgrund der Tatsache, dass die Stichprobe (n = 300) trotz unterschiedlicher Branchengrößen in beiden Ländern gleich groß war, kann davon ausgegangen werden, dass die Unterschiede zwischen beiden Ländern nicht ganz so groß sind, wie es diese Zahlen vermuten lassen. Es spricht jedoch einiges dafür, dass zumindest die Tendenz zutrifft. In Deutschland ist der Anteil externer Call Center größer als in Österreich.

Im Folgenden wollen wir die gewerkschaftlichen Problemwahrnehmungen und die Gewerkschaftsstrategien in Deutschland und in Österreich untersuchen und miteinander vergleichen. Dabei stehen die Unterschiede in der Branchenstruktur hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse und der Unternehmensformen im Zentrum der Überlegungen.

5.3 Gewerkschaftliche Problemwahrnehmungen und Strategien

Deutschland

Auch wenn in Deutschland die ersten Call Center früher als in Österreich etabliert wurden, reagierten die deutschen Gewerkschaften erheblich später auf die Herausbildung des Call Center-Feldes als ihre österreichischen Schwesterorganisationen. Bis Ende der 1990er Jahre herrschte in den deutschen Gewerkschaften die Wahrnehmung vor, dass Call Center kein spezifisches Problem für die

gewerkschaftliche Arbeit darstellten. Aufgrund der fehlenden Problemwahrnehmung verfolgte keine der deutschen Gewerkschaften spezifische externe oder interne Strategien. Dabei hatten zwei deutsche Gewerkschaften in ihren Organisationsbereichen bereits frühzeitig mit Call Centern zu tun. Die *Deutsche Postgewerkschaft (DPG)* wurde sowohl im Bereich der Postbank (Kontenservice) als auch im Bereich der Telekommunikation (Auskunft) mit der Einrichtung von Call Centern als spezifischen Organisationseinheiten konfrontiert. Aufgrund des außerordentlich hohen Organisationsgrades der Beschäftigten verfügten die gewerkschaftlich organisierten Personalräte sowohl bei der Postbank als auch bei der Telefonauskunft über erheblichen Einfluss auf die soziale und technische Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus gab es bei der Bundespost als Teil des öffentlichen Sektors kaum prekäre Beschäftigungsverhältnisse im heutigen Sinne. Die gewerkschaftliche Betreuung der Call Center konzentrierte sich im Sinne der sozialpartnerschaftlichen Tradition der DPG vor allem auf die Betreuung der Personal- und Betriebsräte in Fragen der technischen und sozialen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Im Austausch verliehen diese als „Gewerkschafter im Betrieb“ der DPG eine dauerhafte Präsenz im Unternehmen. Dass die Betriebsratsstrategie (siehe Kap. 2.1.2) funktionierte, zeigt der außerordentlich hohe Organisationsgrad der Beschäftigten in den verschiedenen Sparten der Bundespost.

Das Verhalten der *Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)* in ihren Organisationsbereichen muss in der Etablierungsphase der Call Center dagegen eher als Ignoranz beschrieben werden. Sowohl die ersten Direktbanken in der Banken- und Finanzdienstleistungsbranche als auch die ersten Call Center im Versandhandel wurden von der Organisation kaum wahrgenommen. Bis Mitte der 1990er Jahre verfügte die HBV über keine spezifischen externen Strategien für Call Center und ihre Beschäftigten. Die Verlagerung von Arbeitsprozessen in ausgegliederte Unternehmenseinheiten oder in externe Call Center wurde solange von den Gewerkschaften und den Betriebsräten stillschweigend akzeptiert, wie dadurch die Stammebelegschaften entlastet und beispielsweise vor Schicht- oder Wochenendarbeit geschützt wurden (Holtgrewe/Kerst 2002, S. 195). Dass in den Call Centern als ausgegliederten Unternehmenseinheiten oder als externen Dienstleistungsunternehmen ein hoher Anteil atypischer und prekärer Beschäftigung vorherrschte, wurde in diesem Zusammenhang nicht problematisiert. Zwar stand rhetorisch der Kampf gegen die „Scheinselbstständigkeit“ und die Verteidigung des Normalarbeitsverhältnisses hoch auf der gewerkschaftlichen Agenda, aber eine aktive Strategie in Call Centern wurde nicht verfolgt. Obwohl vor Ort einzelne Gewerkschaftssekretäre gegen Ausgliederungsprozesse und gegen „Scheinselbstständigkeit“ in Call Centern kämpften, scheiterten diese Bemühungen zumeist daran, dass es von Seiten der Organisation kaum finanzielle und personelle Unterstützung gab. Darüber

hinaus identifizierte sich ein Großteil der Beschäftigten positiv mit ihrem Status als „freie“ Mitarbeiter, so dass diese sich für einen Kampf gegen eine vermeintliche „Scheinselbstständigkeit“ nur schwer mobilisieren ließen. Die Beschäftigten identifizierten sich mit ihrer Tätigkeit und nicht mit ihrem Beschäftigungsverhältnis, so die Erkenntnis eines Gewerkschaftssekretärs. Gewerkschaftliche Mobilisierung über eine „Normalisierungsforderung“ musste deswegen scheitern (Interview HBV). Zudem gab es in den neu gegründeten Unternehmen kaum Betriebsräte, die als Vermittler gewerkschaftlicher Angebote hätten fungieren können. Die Präsenz der HBV in den Call Centern und die Relevanz der Gewerkschaftsstrategien gingen sowohl für Betriebsräte als auch für Beschäftigte in dieser frühen Phase gegen Null. Fast folgerichtig verfügte die HBV in diesen Unternehmen nur über wenige Mitglieder.

Erste Organisationsbemühungen durch die HBV und die DPG

Bereits Mitte der 1990er Jahre wurden in den Gewerkschaften jedoch Stimmen immer lauter, die dazu aufriefen, Call Center und ihre Beschäftigten gewerkschaftlich zu organisieren. Allerdings stand im Mittelpunkt der Problemwahrnehmung weniger die spezifische Prekarität der Beschäftigungsverhältnisse, sondern vor allem der Druck, der von den schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen in den externen Call Centern auf die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften in den Branchentarifverhandlungen ausgeübt wurde. Insofern kann die gewerkschaftliche Beschäftigung mit Call Centern in Deutschland durchaus als „advokatorische“ Interessenvertretung (siehe Müller-Jentsch 2003, S. 147) bezeichnet werden. Um die eigene Klientel zu schützen, versuchten die deutschen Gewerkschaften die Interessen der atypisch Beschäftigten in externen und ausgegliederten Call Centern mit zu vertreten. Aufgrund der Dominanz des Branchenprinzips in den Organisationsstrukturen der deutschen Gewerkschaften entwickelte sich der Druck auf die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit in verschiedenen Organisationsbereichen unabhängig voneinander. Dadurch erklärt sich auch das unterschiedliche Timing der „Entdeckung“. Als erstes veränderte die Etablierung von Call Centern die Konkurrenzbeziehungen in der Finanzdienstleistungsbranche. Dort wurden bereits in der ersten Hälfte der 1990er Jahre die ersten Call Center in Konkurrenz zu den etablierten Filialbanken gegründet. Zwischen 1995 und 2001 bauten die deutschen Großbanken ein Drittel ihrer Zweigstellen ab (Fröhlich/Hufschmid 2004, S. 33) und etablierten im Gegenzug die so genannten Direktbanken. In den anderen Branchen wurden Call Center in dieser Zeit zumeist als interne Call Center etabliert, die auf die Konkurrenzbeziehungen innerhalb des Organisationsbereichs keinen Einfluss hatten. Erst als die internen Call Center durch Unternehmensreorganisationen nicht nur zu eigenen Cost- und Profitcentern gemacht wurden, sondern durch unterneh-

mensinternes Benchmarking einem permanenten Kostenwettbewerb mit externen Dienstleistungsunternehmen ausgesetzt wurden, wirkte die Etablierung von Call Centern auch in diesen Organisationsbereichen auf die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit zurück. Gewerkschaften und Betriebsräte sahen sich zu Zugeständnissen gezwungen, um zusätzliches Outsourcing und den damit verbundenen Verlust von tariflich regulierten Arbeitsplätzen zu verhindern.

Von der Etablierung externer Call Center waren vor allem die HBV im Organisationsbereich Handel und die DPG in der Telekommunikation betroffen. Die im Handel tätigen externen Call Center genossen in der HBV keine Priorität, obwohl die Gewerkschaft sich bereits seit 1997 im Rahmen eines Organisationsprojektes für Direktbanken mit Call Centern auseinandersetzte. Die Reichweite des Projekts blieb jedoch auf die Finanzdienstleistungsbranche beschränkt (siehe Aust/Holst 2006, S. 299f.). Im Organisationsbereich Handel knüpfte die HBV hingegen nahtlos an ihre passive Haltung der frühen 1990er Jahre an. In der Einzelhandelsbranche blieb der Einsatz von Call Centern auf das Teilsegment des Versandhandels beschränkt. Da der Versandhandel nur einen Anteil von fünf Prozent an dem Gesamtumsatz der Einzelhandelsbranche hatte, ging von den Call Centern jedoch kein Druck auf die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit im gesamten Organisationsbereich aus. Vor allem das Wachstum der Discounter hatte einen wesentlich größeren Einfluss auf die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit. Insofern überrascht es nicht, dass die HBV im Organisationsbereich Handel eine andere Prioritätensetzung verfolgte und beispielsweise 1994/95 eine Kampagne beim Discounter Schlecker durchführte. Trotz des großen Einsatzes einzelner Sekretäre genossen Call Center im Organisationsbereich Handel keine hohe Priorität (Int. HBV).

Anders stellte sich die Situation in der Telekommunikation dar. Die Privatisierung der Bundespost 1995 und ihre Aufteilung in die Folgeunternehmen Post, Postbank und Telekom markierte für die DPG in vielerlei Hinsicht eine Zäsur. Durch die Privatisierung der Bundespost und die anschließende schrittweise Liberalisierung des Telekommunikationsmarkts veränderten sich für die DPG die Organisationsbedingungen in der sich konstituierenden Telekommunikationsbranche. Aus der Perspektive der DPG war die Telekommunikationsbranche als gewerkschaftlicher Organisationsbereich tief gespalten: die gewerkschaftlich organisierten Telekomunternehmen standen den bis dato nicht organisierten neuen Konkurrenzunternehmen gegenüber. Während in den Telekomunternehmen die sozialpartnerschaftlichen Strategien der ehemaligen Bundespost fortgeführt werden konnten, mussten in den neuen privaten Telekommunikationsunternehmen erst die Voraussetzungen für derartige Strategien geschaffen werden. Um die eigene Durchsetzungsfähigkeit in der Telekommunikationsbranche auch langfristig aufrecht zu erhalten, musste die DPG daher versuchen, auch die Konkurrenzunternehmen der Telekom gewerkschaftlich zu organisieren. Dieser

spezifische Handlungsdruck erklärt zusammen mit der vergleichsweise komfortablen finanziellen Lage der Gewerkschaft, warum die DPG als eine der ersten größeren deutschen Gewerkschaften der Rekrutierung von neuen Mitgliedern besondere Aufmerksamkeit widmete (siehe Behrens et al. 2002, S. 5f.). Durch gezielte Rekrutierungskampagnen sollten sowohl Funktionäre als auch einfache Mitglieder ein Bewusstsein für die permanente Notwendigkeit von aktiver Mitgliederwerbung entwickeln.

Die Spaltung des Organisationsbereichs wird auch an der zweigeteilten Beschäftigung der DPG mit Call Centern in der Telekommunikationsbranche deutlich. In den Telekomunternehmen setzte die DPG auch nach 1995 ihre intensive Betreuung der Personal- und Betriebsräte fort. Zum Teil mit Hilfe von semiautonomem Einrichtungen wie dem Kooperationsbüro „Multimedia“ wurde die Technikberatung der Betriebsräte fortgesetzt. Für Call Center wurden z.B. „Leitbilder für die Arbeit im Call Center“ erstellt, die Betriebsräten als Handlungsanleitung für die soziale und technische Gestaltung der Arbeitsbedingungen dienen sollte. Da für die betriebliche Umsetzung der Leitlinien zumindest ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad – wenn nicht sogar eine sozialpartnerschaftliche Unternehmenskultur – vonnöten war, blieb ihre Anwendung faktisch auf die gewerkschaftlich organisierten Unternehmen und damit auf die internen Call Center der Telekommunikationsunternehmen beschränkt. Die enge Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Gewerkschaft setzte sich in diesen Unternehmen fort, so dass die DPG über eine dauerhafte Präsenz im Betrieb verfügte. Folgerichtig blieb auch der Organisationsgrad unter den Beschäftigten vergleichsweise hoch. Da sich die Leitbilder nicht direkt an Beschäftigte wandten, waren sie kaum zum Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in bislang nicht erschlossenen Unternehmen geeignet. Neben Leitlinien über die technische und soziale Gestaltung der Arbeitsbedingungen fand sich jedoch auch die politische Forderung, die Beschäftigungsverhältnisse in den Call Centern zu normalisieren. Adressaten dieser Forderung waren vor allem die Bundesländer, die in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre die Etablierung von Call Centern finanziell förderten. Sowohl die DPG als auch die HBV forderten die Bundesländer auf, die Vergabe von Fördermitteln an die Einrichtung von Normalarbeitsverhältnissen zu knüpfen.

1999 begann die DPG sich im Rahmen eines Projekts auch gezielt der gewerkschaftlichen Organisation von bisher nicht organisierten externen Call Centern und ihren Beschäftigten zu widmen. Das Projekt verfolgte eine betriebsrats- und tarifvertragsorientierte Strategie. Durch eine intensive Betreuungsarbeit sollten kurzfristig Betriebsräte etabliert werden. Langfristig sollten die prekären Beschäftigungsverhältnisse in den externen Call Centern durch Tarifverträge normalisiert werden. Dazu zählte nicht nur eine Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen, sondern auch eine Verdrängung der „Scheinselbstständigkeit“, die

in deutschen Call Centern zu dieser Zeit zwar zurückging, aber immer noch an der Tagesordnung war. Strategisch stellte das Projekt insofern keine Innovation dar. Bemerkenswert war jedoch die Reichweite des Projekts: Als erstes und bis heute auch einziges Projekt versuchte man, Call Center und ihre Beschäftigten branchenübergreifend zu organisieren, da das Projekt sowohl auf die internen Call Center der Telekommunikationsunternehmen als auch auf die externen Dienstleistungsunternehmen zielte. Ziel des Projekts war es, den Wettbewerb zwischen den internen und den externen Call Centern zu regulieren, um den Druck von den Arbeits- und Entgeltbedingungen in den tarifvertraglich regulierten internen Call Centern zu nehmen.

„Mit Niedrigstpreisen, erkaufte durch gnadenloses Sozial- und Lohndumping, setzen sie den traditionellen Anbieter und damit die tarifvertraglich abgesicherten Arbeitsbedingungen unter Druck.“ (Dürotin 1999, S. 13)

Durch Pilotabschlüsse mit den Marktführern unter den externen Call Centern sollten Standards etabliert werden, die später durch einen Tarifvertrag auch auf andere Unternehmen übertragen werden sollten. Rückblickend gelang es zwar, in einigen Unternehmen Betriebsratsstrukturen zu etablieren. Da es jedoch nur ansatzweise gelang, Beschäftigte als Mitglieder zu rekrutieren, konnten auch die Strategien dieses Projekts in den Unternehmen nur bedingt umgesetzt werden. Die DPG verfügte durch das Projekt zwar über eine hohe Präsenz für die Betriebsräte, so dass es der DPG stärker als anderen Gewerkschaften gelang, diese zu organisieren. Da jedoch nur ein verschwindend kleiner Teil der Betriebsräte Mitglieder für die DPG rekrutierte, führte die Strategie der DPG letztendlich nicht zu einer dauerhaften Präsenz der Gewerkschaft im Betrieb.

ver.di und Call Center

2001 fusionierten die fünf Einzelgewerkschaften HBV, DPG, IG Medien, ÖTV und DAG zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (vgl. Keller 2004). Wie die österreichische GPA ist auch ver.di als Multibranchengewerkschaft organisiert. Durch den Zusammenschluss ist die zwischengewerkschaftliche Konkurrenz zumindest formal stark reduziert worden. In der Vergangenheit hatten vor allem die HBV und die DAG in vielen Unternehmen um Mitglieder konkurriert. Zudem schlossen die neu gegründete ver.di und die IG Metall bereits im Vorfeld der Fusion eine Übereinkunft, um die Zuständigkeitsbereiche eindeutig voneinander abzugrenzen. Auch die Call Center, die bis dahin von der IG Metall betreut wurden, beispielsweise im Telekommunikationssektor, wurden der neu gegründeten ver.di zugerechnet. Dadurch wurde die zwischengewerkschaftliche Konkurrenz noch weiter verringert. Das heißt jedoch nicht, dass Verteilungs- und Zurechnungskonflikte damit vollständig aus der Welt seien. Da innergewerkschaftlich die finanziellen Mittel zwischen den neu etablierten Fachberei-

chen entsprechend den Mitgliederzahlen verteilt werden, ist die Zugehörigkeit attraktiver, d.h. mitgliederstarker Unternehmen und Wirtschaftszweige jedoch weiterhin umkämpft. Wichtigstes Zuordnungskriterium zu einem Fachbereich ist der (potenzielle) Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags. Interne Call Center werden deswegen im Organisationsbereich des Mutterunternehmens betreut. Schwieriger stellt sich die Lage bei ausgegliederten, ehemaligen internen Call Centern dar, die sich zu externen Dienstleistungsunternehmen wandeln. In solchen Fällen kann es durchaus zu Konflikten über die Zuständigkeiten kommen. Ein Beispiel hierfür sind die ehemaligen Call Center des Mobilfunk-Anbieters e-plus, die dieser 2001 an das externe Dienstleistungsunternehmen SNT ausgliederte.⁵ Dadurch wurden die ehemaligen internen Call Center des Telekommunikationsunternehmens zu externen Call Centern. Formal hätte die Zuständigkeit in ver.di damit vom Fachbereich Telekommunikation zum Fachbereich Besondere Dienstleistungen wandern müssen. Faktisch wurde SNT jedoch bis 2006 von beiden Fachbereichen parallel betreut. Erst 2006 hat der Fachbereich 13 die Betreuung komplett übernommen, in der nordrheinwestfälischen Landesfachgruppe Mobilfunk gibt es seitdem keine Vertreter der Beschäftigten von SNT mehr. Im Rahmen ihres Organisationsprojekts konnte die DPG in den Call Centern von e-plus beachtliche Rekrutierungserfolge feiern (Int. DPG), so dass der Konflikt über die Zuständigkeit für diese Call Center innergewerkschaftlich auch einen Konflikt über knappe Ressourcen repräsentierte.

Die einzelnen Fachbereiche verfügen hinsichtlich der Formulierung und der Umsetzung der Organisationsstrategien über eine beträchtliche Autonomie. Eine institutionelle Neuerung stellt der FB 13 Besondere Dienstleistungen dar. Externe Call Center, die nicht in den Geltungsbereich eines Branchentarifvertrags fallen, werden von der Gewerkschaft als „branchenunabhängige“ Call Center im FB 13 zusammen mit einer ganzen Reihe anderer, schwer zuzuordnender Dienstleistungen betreut. Seit ver.di-Gründung stellen die externen Call Center somit einen eigenständigen gewerkschaftlichen Organisationsbereich dar.

Programmatisch wurde die Organisierung von Call Centern vom Vorsitzenden der Gewerkschaft Frank Bsirkse (2001) in seiner Grundsatzrede auf dem Gründungskongress zur Chefsache erklärt. Bsirkse zählte Call Center zu den „weißen Flecken“ auf der Organisationskarte, die es zu beseitigen galt. Finanziell wurde diese Aufforderung von der Organisation mit Hilfe des Innovationsfonds umgesetzt, der von ver.di eingerichtet wurde, um in finanziell geförderten Projekten sowohl neue Organisationsbereiche zu erschließen als auch neue Organisationsstrategien auszutesten. Auf diese Weise wurde auch das Call Center-

5 Die Transaktion wurde nach Unternehmensangaben durchgeführt, um 25 bis 30% der Kosten zu sparen. Beide Unternehmen gehören zur niederländischen KPN-Gruppe, die Call Center bleiben also „in der Familie“.

Projekt der DPG weitergeführt. Allerdings wurde das Projekt mit Gründung von ver.di in den Fachbereich 13 integriert, dessen Zuständigkeit sich auf die externen Call Center beschränkt. Letztendlich wurde durch die ver.di-Gründung also die Branchensegmentierung der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit in Call Centern weiter zementiert. Bis zum heutigen Tag gibt es keine fachbereichsübergreifende Organisationsstrategie für Call Center.

Welche Bedeutung die finanzielle und personelle Ausstattung der Organisationsarbeit durch den Innovationsfonds hatte, kann man an den beiden Fachbereichen erkennen, die nicht von einer solchen Förderung profitierten. In den Fachbereichen Telekommunikation und Handel fehlte es sowohl an externen als auch an internen Strategien. Es gibt weder festgelegte organisatorische Zuständigkeiten noch eine aktive Organisationsstrategie. Im Organisationsbereich Handel knüpft die Nicht-Behandlung der prekären Beschäftigungsverhältnisse nahtlos an die Orientierung der HBV in dieser Branche an. Auch die Betreuungsarbeit im Fachbereich Telekommunikation ist im Grunde die Weiterführung der Aktivitäten der DPG. Noch heute ist der Organisationsbereich Telekommunikation tief gespalten. Die Betriebsräte der Telekomunternehmen werden bei der Gestaltung der technischen und sozialen Arbeitsbedingungen weiterhin intensiv betreut. Die aktiven Organisierungsbemühungen in den Call Centern außerhalb der Telekomunternehmen haben jedoch mit der Neuordnung der Gewerkschaftsstrukturen ein Ende gefunden. In beiden Fachbereichen werden unter den Bedingungen niedriger Organisationsgrade nunmehr „passive“ Strategien verfolgt. Betriebsräte und Mitglieder werden in Einzelfällen betreut und betriebliche Ausgliederungsprozesse werden von der Gewerkschaft mit dem Ziel begleitet, die sozialen Konsequenzen für die Beschäftigten abzufedern. Aktive Organisationsstrategien, die darauf zielen, die eigene Durchsetzungs- und Handlungsfähigkeit zu vergrößern, werden dagegen nicht mehr betrieben. Letzten Endes entscheiden die Gewerkschaftsfunktionäre vor Ort, was sie in Einzelfällen tun. Sowohl in der Einzelhandelsbranche als auch in der Telekommunikationsbranche gibt es andere Entwicklungen, von denen die Durchsetzungsfähigkeit der gewerkschaftlichen Strategien stärker beeinflusst wird und die deswegen in den Fachbereichen höhere Priorität genießen.

Das DPG-Projekt „Call Center“ wurde von ver.di zuerst einmal mit Mitteln des Innovationsfonds weitergeführt. Im Landesbezirk Bremen/Niedersachsen versuchte der *FB 13 Besondere Dienstleistungen* die Branche der „branchenunabhängigen Call Center“ gewerkschaftlich zu erschließen:

„Kurzfristiges Ziel des Projektes ist der Aufbau betriebsrätlicher und gewerkschaftlicher Strukturen in Call Centern. Mittelfristig geht es darum, humane und gleichzeitig produktive Arbeitsbedingungen in den Call Centern zu schaffen. Langfristiges Ziel ist der Abschluss von Tarifverträgen für Call Center.“ (ver.di 2002b)

Als Anschlussprojekt an das DPG-Projekt „Call Center“ konnte man auf die gemachten Erfahrungen zurückgreifen. Im Vorgänger-Projekt war es zwar gelungen, in einigen externen Call Centern Betriebsräte zu etablieren, aber Mitglieder wurden kaum rekrutiert. Deswegen sollte mit dem Projekt neben den etablierten Strategien auch versucht werden, die Beschäftigten direkt anzusprechen: Zusammen mit der Arbeiterkammer in Bremen wurde ein Forum etabliert, in dem sich Beschäftigte in Call Centern austauschen konnten. Allerdings lief das Innovationsfonds-Projekt 2003 aus und wurde aufgrund der Mittelknappheit nicht verlängert (ver.di 2003e). Ein Anschlussantrag für eine fachbereichsübergreifende Koordinierungsstelle für Call Center wurde aufgrund der angespannten Finanzlage erst einmal zurückgestellt.

Nachdem die anderen Fachbereiche zumindest die aktiven Organisationsbemühungen eingestellt haben, ist nunmehr der FB 13 der einzige Fachbereich, in dem Call Center und ihre Beschäftigten noch gezielt betreut werden. Auch wenn das Innovationsfonds-Projekt 2003 eingestellt worden ist, verfolgt der Fachbereich weiterhin die gleiche Strategie: durch Pilotabschlüsse mit den Marktführern der Branche der externen Call Center sollen langfristig Standards für die gesamte Branche gesetzt werden. Zudem dominieren immer noch die betriebsratsorientierten Strategien (siehe Kap. 2.1.2), Beschäftigte werden kaum aktiv angesprochen. Von der Bundesebene wird keine „aktive“ Organisationsstrategie vorgegeben. Die Problemwahrnehmung des Fachbereichs fokussiert auf die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse, isoliertes Arbeiten und unregelmäßige und vor allem willkürliche Arbeitszeiten. Damit hat sich die Problemwahrnehmung der Gewerkschaft gewandelt: Im Zentrum stehen weniger die Rückwirkungen der externen Call Center auf die Stammebelegschaften und die tarifvertraglich regulierten Beschäftigungsverhältnisse in den internen Call Centern als die potenzielle Prekarität der Beschäftigung in den externen Call Centern. Als problematisch erweist sich jedoch, dass der Fachbereich 13 ein Sammelsurium von gewerkschaftlichen „Problembereichen“ ist. Wenige Mitglieder stehen problematischen Arbeits- und Entgeltbedingungen in den Unternehmen gegenüber. Aufgrund der geringen finanziellen Mittel sind der Betreuungsarbeit in den externen Call Centern enge Grenzen gesetzt.

Ohne zusätzlichen Mitteleinsatz wird es jedoch äußerst schwer, diese Strategie erfolgreich umzusetzen. Letztendlich ist der Erfolg oder Misserfolg in einem einzelnen Unternehmen von dem persönlichen Einsatz des Gewerkschaftssekretärs vor Ort abhängig. Wenn vor Ort entschieden wird, den Call Centern eine größere Priorität einzuräumen, dann ist es durchaus möglich, einzelne Organisationserfolge zu erreichen. Allerdings geht eine derartige Prioritätensetzung immer zu Lasten anderer „Problembereiche“. Voraussetzung ist also eine Umverteilung der Ressourcen innerhalb des Fachbereichs und damit zwischen verschiedenen „Problembereichen“. Dagegen wird durch die Segmentierung der Organisa-

tionsarbeit und die Verteilung der Mittel nach Beitragsstärke eine solidarische innergewerkschaftliche Ressourcenumverteilung zwischen gut ausgestatteten Branchen und den so genannten „Problembereichen“ erschwert.

Letztendlich wird in den allermeisten Fällen vor Ort aufgrund der geringen Mittelausstattung und des großen Problemdrucks eine passive Strategie verfolgt. Die Gewerkschaftssekretäre/Gewerkschaftssekretärinnen betreuen Mitglieder und begreifen die Rolle der Gewerkschaft als „Selbstorganisation von unten“ (Interview ver.di). Insgesamt verfolgt auch der FB 13 den Beschäftigten gegenüber eine eher „passive“ Strategie. Mitglieder und Betriebsräte werden in Einzelfällen betreut, wenn diese den Kontakt zur Gewerkschaft suchen, aber aktiv angesprochen werden die Beschäftigten in den externen Call Centern nicht. Aus einer solchen Perspektive erscheinen die Beschäftigten als „moderne Tagelöhner, die um ihren Lohn gebracht werden“ (Interview ver.di). Letzten Endes ist eine derart passive Strategie jedoch mit einem Verzicht auf betriebliche Präsenz verbunden. Bis zum heutigen Tage sind die externen Call Center in weiten Teilen ein „weißer Fleck“ geblieben. Dies wird auch in den anschließenden Betriebsfallstudien deutlich.

Zwar gelang es der Gewerkschaft 2003, einen ersten Haustarifvertrag in einem externen Call Center abzuschließen, die mit dem Abschluss erhofften Mobilisierungserfolge sind jedoch bisher ausgeblieben. Wichtigster Bestandteil des Tarifvertrags ist ein Jahresarbeitszeitkonto, materielle Verbesserungen der Arbeits- und Entgeltbedingungen sind mit dem Haustarifvertrag kaum verbunden. Insofern ist es nicht ganz von der Hand zu weisen, dass es sich dabei eher um einen „symbolischen Tarifvertrag“ handelt, denn um einen substanziellen. Angesichts niedriger Organisationsgrade fehlt es ver.di in den Unternehmen und auf Branchenebene letztendlich an Durchsetzungsfähigkeit. Neben der mangelnden Präsenz der Gewerkschaft scheint es den Gewerkschaftsstrategien darüber hinaus an Relevanz zu fehlen. Dass die Bezeichnung als „Tagelöhner“ für die Beschäftigten wenig attraktiv ist, liegt auf der Hand. Die Fachbereichsspitze hat jedoch auf dieses „Relevanzproblem“ reagiert.

Nachdem der Rahmentarifvertrag bisher nicht zu den erwarteten Mobilisierungserfolgen geführt hat, wird im Fachbereich 13 an einem „Mustertarifvertrag“ für externe Call Center gearbeitet (Stand: November 2005). Dessen Orientierungsrahmen ist jedoch das Normalarbeitsverhältnis. Regelarbeitszeit soll die 39 Stunden-Woche sein und unbefristete Beschäftigung der Normalfall. Festgehalten wird auch, dass eine Entfristung oder Verlängerung bestehender Beschäftigungsverhältnisse Vorrang vor (befristeten) Neueinstellungen haben sollte. Darüber hinaus enthält der Mustertarifvertrag die Forderungen nach einem 13. Monatsgehalt und nach Wochenend-, Feiertags- und Nachtzuschlägen. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit soll sich auch das Entgelt schrittweise erhöhen. Deutlich wird, dass dieser Mustertarifvertrag auf eine tarifpolitische Nor-

malisierung der Branche der externen Call Center zielt. Ohne Zweifel wäre ein solcher Tarifvertrag mit großen Fortschritten für viele Beschäftigte verbunden, aber ob er mittelfristig umsetzbar sein wird, muss zumindest bezweifelt werden. Der Mustertarifvertrag soll die Funktion erfüllen, den Beschäftigten deutlich zu machen, dass „die Gewerkschaft ihnen etwas zu bieten hat“ (Interview ver.di). Offensichtlich hat sich innerhalb des Fachbereichs 13 die Überzeugung durchgesetzt, dass den Beschäftigten der instrumentelle Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft näher gebracht werden muss. Allerdings sind die Erfolgsaussichten einer solchen Strategie in einer Branche, in der nicht nur ein scharfer Preiswettbewerb herrscht, sondern in der die Fluktuation vergleichsweise hoch ist, die Gewerkschaft bisher kaum über ein Mindestmaß an betrieblicher Präsenz verfügt und die Tätigkeiten kaum verberuflicht sind, wohl eher gering. Treffen Olsons (1971) Überlegungen zum „Kollektivgutproblem“ zu, dann wäre die Strategie, mit einem Mustertarifvertrag Beschäftigte zu mobilisieren, zum Scheitern verurteilt. Allenfalls könnte mit dieser Strategie die Gewerkschaft ihre Relevanz für die Betriebsräte erhöhen. Ohne Mitgliederbasis bleibt die Durchsetzungsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften in Call Centern jedoch erstmal beschränkt.

Österreich

Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung in Bezug auf Neue Selbstständige in Call Centern

Call Center stellen für gewerkschaftliche Arbeit insofern eine große Herausforderung dar, als sie ein Querschnittsthema sind. Call Center sind sowohl eine Organisationsform von Dienstleistungsarbeit als auch eine Art „Branche“. Als Organisationsform von Dienstleistungsarbeit kann ein Call Center prinzipiell in jeder anderen Branche bzw. in einer x-beliebigen Firma auftauchen (z.B. in einer Bank, in einem Versandhaus, bei einem Telekom-Unternehmen). Man spricht in diesem Fall von einem internen Call Center bzw. von einem Inhouse Call Center. Call Center als eine Art „Branche“ sind die so genannten externen Call Center, die Aufträge für (Groß)Kunden abwickeln (Protokoll Podiumsdiskussion Call Center, A15). Zusätzlich wird die Lage dadurch verkompliziert, dass dienstleistungsintensive Unternehmen (z.B. Telekom-Unternehmen) sehr oft einen Zick-Zack-Kurs bezüglich ihrer Call Center fahren. So kann es vorkommen, dass eine gewisse Zeit lang Outsourcing mittels eines externen Call Centers angesagt ist, um (möglicherweise) Kosten einzusparen, kurze Zeit später aber das Unternehmen seine Strategie ändert und die Call Center-Aktivität wieder in dem Telekom-Unternehmen selbst abgewickelt wird, um etwa die Servicequalität zu erhöhen und die Kundenkontakte zu verbessern (A15).

Als sich Mitte der 1990er Jahre der Gründungsboom von externen Call Centern in Österreich verstärkte, hatte die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) bereits einen Schwerpunkt ihrer Arbeit auf die Entwicklung in diesem Bereich gelegt. Aufgrund der Tatsache, dass externe Call Center ein neues Phänomen darstellten, lag der Fokus der GPA im Sinne ihres traditionellen Kerngeschäfts darauf, eine kollektivvertragliche Absicherung für Angestellte in externen Call Centern zu erreichen. 1997 bot sich eine konkrete Gelegenheit, als die GPA zur Abgabe einer Stellungnahme für eine Ausnahmeregelung vom Verbot der Feiertags- und Wochenendarbeit für Call Center aufgefordert wurde. Der Antrag für diese Ausnahmeregelung stammte von Tetel, einem deutschen Call Center Betreiber. Die GPA knüpfte ihre Zustimmung zu dieser Regel an die Einbindung von Call Centern in das System der Kollektivverträge (Böhm et al. 1999). Seit 1998 gilt für Angestellte in externen Call Centern der Kollektivvertrag (KV) Allgemeines Gewerbe (GPA 2003, S. 7; Angerler 1999, S. 31). Dieser KV wurde zwischen GPA, WKÖ und einem Vertreter von Tetel ausgearbeitet. Im KV sind z.B. Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit, Überstundenabgeltung, Mindestgrundgehälter, 13. und 14. Gehalt festgelegt. Seit diesem Zeitpunkt versucht die Gewerkschaft zu erreichen, dass Call Center-Mitarbeiter/innen auch in den Kollektivverträgen jener Branchen als eigenständige Gruppe erwähnt werden, in dem interne Call Center existieren (z.B. Telekom-KV, Kollektivvertrag Handel). Beim KV der Finanzdienstleister ist das bereits seit ein paar Jahren der Fall.

Neben dem Kerngeschäft der Gewerkschaft, sich für die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Angestellten einzusetzen, wurde infolge der Veränderungen in der Arbeitswelt und der Zunahme neuer Beschäftigungsformen in den 1990er Jahren in der Gewerkschaft darüber diskutiert, wie sich die Gewerkschaft zu diesen neuen Entwicklungen positionieren soll. Die Tatsache, dass in Call Centern neue Selbstständige mittels freiem Dienstvertrag oder Werkvertrag beschäftigt sind, erkannte die Gewerkschaft bereits frühzeitig als Problem. Die Frage der abhängig Selbstständigen in Call Centern war zum Zeitpunkt der Verhandlungen über einen Kollektivvertrag bereits Gegenstand der Debatten innerhalb der Gewerkschaft und stellte die Gewerkschaft im Hinblick auf ihre Selbstwahrnehmung vor neue Herausforderungen. Seit damals beurteilt die GPA freie Dienstverträge oder Werkverträge in Call Centern als Umgehung des Arbeitsrechts und setzt sich daher sowohl in ihren Broschüren als auch öffentlichen Statements für deren Abschaffung ein (Angerler 1999, S. 32; GPA 2003, S. 4). Die letztendliche Entscheidung der GPA, sich für diese Gruppen zu öffnen, schilderte ein Interviewpartner folgendermaßen:

„Innerhalb der Gewerkschaft hat es lange Zeit eine Diskussion gegeben, soll man diese Dienstnehmerform überhaupt akzeptieren oder generell ablehnen. Die Dis-

kussion ist dann so weit gegangen, dass man gesagt hat, nein, es hat wenig Sinn sich vor der Realität zu verschließen, sie existieren ganz einfach und sie benötigen besondere Formen der Organisation und Betreuung.“ (A 15)

Gewerkschaftliche Selbstwahrnehmung (Identität) und interne Strategien in Bezug auf Neue Selbstständige in Call Centern

Vor dem Hintergrund, dass die GPA neue Selbstständige in Call Centern als neue Klientel betrachtete, die es einerseits aufgrund des sich verändernden gewerkschaftlichen Selbstverständnisses zu unterstützen und andererseits im Sinne der Legitimation gewerkschaftlicher Arbeit als neue Mitglieder zu gewinnen galt, implementierte die GPA 2000 eine Organisationsreform. Als innovatives Ergebnis des internen Kommunikationsprozesses stand die Einführung von Interessengemeinschaften, deren Aufgabe die Organisierung neuer Selbstständiger ist. Seit der Organisationsreform der GPA im Jahr 2000 ist hauptsächlich der Wirtschaftsbereich Kommunikation in Verbindung mit der Interessengemeinschaft work@flex und den Regionalausschüssen der Interessengemeinschaft work@flex in Wien und in Niederösterreich für Call Center zuständig. Diese doppelte Zuständigkeit – einerseits Wirtschaftsbereich, andererseits Interessengemeinschaft – gibt es aufgrund der Matrixorganisation der GPA, die in Folge des Entschlusses, sich für atypische Beschäftigungsverhältnisse zu öffnen, die keinen Angestelltenstatus haben, implementiert wurde. Die Aufgabenteilung zwischen diesen beiden Einheiten sieht folgendermaßen aus:

- Der Wirtschaftsbereich Kommunikation, der die „alten“ gewerkschaftlichen Strukturen weiter führt, umfasst die Betreuung von Betriebsräten in den jeweiligen externen Call Centern bzw. den Aufbau von betriebsrätlichen Strukturen in den Unternehmen, in denen noch keine Betriebsratskörperschaft existiert. Diesem Bereich obliegt auch die Weiterentwicklung von Kollektivverträgen für Call Center.
- Die Interessengemeinschaft work@flex, die auf Grund der Veränderungen in der Arbeitswelt und der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse als neues Strukturelement innerhalb der GPA implementiert wurde, versucht mit Personen in Kontakt zu treten, die freie Dienstnehmer/innen und Werkvertragsnehmer/innen sind. Also Gruppen, die bis in die späten 1990er Jahre von den Gewerkschaften nicht als Klientel wahrgenommen wurden. Die Interessengemeinschaft work@flex ist im Gegensatz zu den Wirtschaftsbereichen branchenübergreifend organisiert. Innerhalb ihres Aufgabenbereichs sind Call Center mittlerweile ein Schwerpunktbereich der work@flex geworden. Die Zielsetzung der Gewerkschaft, die mit dem Aufbau der Interessengemeinschaften verbunden war, lag auch darin, neue Beschäftigtengruppen an die Gewerkschaft zu binden, ohne dass diese so-

fort Mitglieder werden müssen. In den Worten eines Gewerkschaftsangeestellten kommt dieser Zugang sehr gut zum Ausdruck:

„Eine IG kann man ruhig auch als Vorfeldorganisation der Gewerkschaft bezeichnen, wo die Schwelle dieser Leute, mit der Gewerkschaft in Kontakt treten zu können, niedriger ist. Weil du musst nicht Mitglied bei der GPA sein, um Mitglied in den IG sein zu können.“ (A 15)

Innerhalb der Gewerkschaft führt die Tatsache, dass Call Center-Agents sehr oft Studierende sind, die sich flexibel Geld dazu verdienen oder erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln und daher nicht an einem Angestelltenverhältnis interessiert sind, zu einem Identitätsproblem. Die Mitarbeiter/innen von work@flex sind sich durchaus bewusst, dass die Forderung nach Umwandlung aller Umgehungsverträge in Angestelltenverhältnisse nicht bei allen Betroffenen auf positive Resonanz stoßen wird. Aus einer individuellen Perspektive können freie Dienstverträge als flexibles Instrument je nach Bedarfslage wahrgenommen werden. Nichts desto trotz haben sich die Mitarbeiter/innen von work@flex darauf verständigt, dass Überzeugungs- und Aufklärungsarbeit hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten von Call Center-Agents in Richtung Angestelltenverhältnis geleistet werden muss (Protokoll work@flex Sitzung, November 2005). Der Zugang, bei freien Dienstnehmer/inne/n Aufklärung und Bewusstseinsbildung bezüglich der Rechte von Arbeitnehmer/inne/n zu betreiben, sich mit den Anliegen dieser Personengruppe ernsthaft auseinanderzusetzen und nicht einfach damit zu argumentieren, dass die rechtliche Situation in Österreich eben so ist, scheint eine gemeinsame Sichtweise innerhalb der Gewerkschaft zu sein.

Die Gewerkschaft bewegt sich im Zusammenhang mit arbeitsrechtlichen Fragen von freien Dienstverträgen auf einem schmalen Grat. Obwohl „95 Prozent aller freien Dienstverträge keine freien Dienstverträge“ seien (A 27), möchte die Gewerkschaft nicht völlig an den Bedürfnissen z.B. von Studierenden vorbei gehen. Daher hat die Gewerkschaft als Lösung angedacht, in den Kollektivverträgen für befristete Projekte in Call Centern die Möglichkeit von freien Dienstverträgen in Betracht zu ziehen. Diese Aufgabe müsste dann aber klar abgegrenzt und die Tätigkeit für das Unternehmen zeitlich befristet sein.

Die GPA sieht die Mitarbeiter/innen in Call Centern rechtlich als Angestellte, auch wenn sie de facto freie Dienstverträge oder Werkverträge haben sollten. Die freien Dienstverträge oder Werkverträge sind sozusagen nur noch nicht überprüft und in die korrekten Angestelltenverträge umgeklagt worden, z.B. weil sich die Betroffenen nicht für ihre Rechte interessieren und sich nie bei der Gewerkschaft melden. Insofern könnte argumentiert werden, dass die Identität der GPA als moderne Angestellten-Gewerkschaft mit vielerlei Inklusionspotenzial zu spezifischen Zielgruppen hier im Wesentlichen nicht in Frage gestellt wird (Interessengemeinschaften, Frauen, Jugendliche, Lehrlinge, Schü-

ler/innen, Studierende, Pensionist/inn/en). Intern könnte so gegenüber etwaigen Kritikern immer betont werden, dass es sich um die eigene Klientel handelt. Zusätzlich gibt es den Hinweis, dass die internen Konflikte bezüglich der optimalen Strategie kein allzu großes Ausmaß angenommen haben:

„... es gibt immer wieder gemeinsame Projekte. Wie zum Beispiel: Wenn ich etwas mache über Call Center, so binde ich automatisch die IG der Atypischen ebenfalls mit ein. Damit dort ebenfalls ein Input eingebracht wird in diese Arbeit, wenn wir irgendetwas zu Call Centern machen. ... Meinungsverschiedenheiten sind skurrilerweise eigentlich sehr wenige vorhanden. Es ist eher so, dass es mehr befruchtend aufgefasst wird, weil man ganz einfach einen Blickwinkel bekommt, den man vorher nicht gehabt hat.“ (A15)

Innerhalb der GPA kreist der Diskurs zu Call Centern hauptsächlich um die Problematik der Außendarstellung:

„Die (mühsame) Debatte über die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen für Angestellte in gewerblichen Call Center Betrieben ist eine Debatte voller Missverständnisse.“ (GPA 2003, S. 2)

Weiters präzisiert die GPA diese Aussage selbstkritisch:

„Nicht die ungenügenden arbeitsrechtlichen, betriebsverfassungsrechtlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen sind für die schlechten Arbeitsmilieus der Betroffenen verantwortlich. Erst unsere eigene Debatte über eben diese ... ungenügende Absicherung schafft die Basis für betriebliche Spielräume. Und unsere gewerkschaftlichen Forderungen treten in den Hintergrund. ... Agents sind natürlich Angestellte ... und nicht eine neue ... ArbeitnehmerInnenkategorie ... Nicht der ungesetzlich handelnde Betrieb steht im Zentrum der politischen Agitation. Sondern unsere Absicht, etwas zu regeln, was geregelt ist.“ (GPA 2003, S. 2)

Diese durchaus kritische Selbstwahrnehmung führte dazu, dass die GPA Call Center seit 2005 zu einem Schwerpunkt ihrer gewerkschaftlichen Arbeit gemacht haben, bei dem sie versuchen, freie Dienstnehmer/innen in dieser Branche abzuschaffen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das heißt, dass die Diskussion nicht nur darüber geführt werden sollte, was in der Branche Call Center aus der Sicht der Gewerkschaft fehlt, sondern auch darüber, was bereits erreicht worden ist. Denn nur auf dem rechtlichen und kollektivvertraglichen Ist-Zustand aufbauend ist es für die Gewerkschaft möglich zu gestalten und sich für eine möglichst lückenlose Anwendung dieses Ist-Zustandes einzusetzen. Die Problemwahrnehmung der GPA wird zu einem gewissen Teil davon bestimmt, dass dies die entscheidende Gewerkschaftsarbeit ist, und nicht das Kritisieren eines angeblich schlechten Kollektivvertrages.

Neben der Beschäftigung mit dem rechtlichen und kollektivvertraglichen Ist-Zustand widmen sich insbesondere Vertreter/innen der Interessengemein-

schaften verstärkt der empirisch vorgefundenen Situation, dass in externen Call Centern tatsächlich sehr viele Menschen mit freien Dienstverträgen arbeiten. In einer Podiumsdiskussion im Februar 2004 wurde sehr stark der Gegensatz zwischen internen und externen Call Centern hinsichtlich ihrer Beschäftigungsstrategie betont. Ein Funktionär der Interessengemeinschaft *work@it* hatte bei dieser öffentlichen Veranstaltung insofern eine Doppelrolle inne, als er gleichzeitig als Gewerkschafter und als Betroffener sprach. Er spielte – wie er sich damals ausdrückte – sozusagen den „bad guy“, der ein Bekenntnis über die unhaltbaren Arbeitsbedingungen und die nicht korrekte Beschäftigung mittels Umgehungsverträgen im Bereich der externen (gewerblichen) Call Center ablegte. Er hatte ein Jahr zuvor in einem Call Center gearbeitet und konnte so direkt aus der rechtswidrigen Praxis berichten. Die Schilderung zeigt sehr gut die Problempassung eines GPA-Funktionärs: Alle Mitarbeiter/innen waren als freie Dienstnehmer/innen beschäftigt. Es gab so gut wie keine Pausen. Es gab keinen Betriebsrat und keine Mitbestimmung. Die Arbeitsbedingungen waren enorm widrig. Das Großraumbüro war denkbar ungeeignet für den Betrieb eines Call Centers (Im Sommer hatte es durch die großen Glasfenster sehr, sehr hohe Temperaturen). Der Druck, der auf die Mitarbeiter/innen ausgeübt wurde, führte zu großem Stress. Man musste in der Stunde bis zu 40 Telefongespräche abwickeln. Einschulungen gab es kaum, wodurch die Kundenkontakte oft nicht optimal verliefen. Aufgrund dieser Vielfalt an verschiedensten Problemen hatten viele Mitarbeiter/innen sogar gesundheitliche Probleme. Als größtes Problem sah er die Tatsache an, dass im Bereich der externen Call Center Menschen gezwungen sind in Umgebungen zu arbeiten, wo sie physisch und psychisch leiden.

Das Hauptaugenmerk innerhalb der GPA, in der eine Arbeitsgruppe zu Call Centern gebildet wurde, liegt zusammenfassend bei folgenden Fragen: Erstens geht es um die Weiterentwicklung der Kollektivverträge um branchenspezifische Tätigkeitsbereiche. Da für externe Call Center der Kollektivvertrag des Gewerbes gilt, muss dieser auf die Situation von Call Centern erst zugeschnitten werden. In diesem Zusammenhang geht es um die Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Definition von Bildschirmarbeit, Pausenregelung, um die Entwicklung von Berufsbildern und Weiterbildungsmöglichkeiten usw. Ein wesentlicher Punkt dabei ist auch, den Geltungsbereich der Kollektivverträge auf freie Dienstnehmer/innen und Werkvertragsnehmer/innen auszudehnen bzw. sämtliche dieser Verträge in Angestelltenverhältnisse umzuwandeln. Ein zweiter Schwerpunkt liegt bei der Entwicklung von Strategien, die Betriebsräten bei potenziellen Problemen im Call Center Hilfestellung bieten, und bei der Unterstützung zur Gründung von Betriebsratskörper. Diese zwei genannten Bereiche werden in erster Linie vom Wirtschaftsbereich Kommunikation verfolgt, wobei im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung von Kollektivverträgen ein eher lockerer und sporadischer Austausch mit der IG *work@flex* erfolgt. Einen in-

stitutionalisierten Austausch bezüglich Kollektivverträge für Call Center scheint es zwischen dem zuständigen Wirtschaftsbereich und den Interessengemeinschaften nicht zu geben (Interview A3). Als dritter Schwerpunktbereich kann das Zugehen der IGs auf neue Selbstständige in Call Centern genannt werden.

Externe Strategien der GPA

Aus der geschilderten Problem- und Selbstwahrnehmung lassen sich bereits die zwei wesentlichen externen Strategien der Gewerkschaften im Zusammenhang mit Call Centern ableiten: a) Aufbau und Unterstützung von Betriebsratskörperschaften und b) Organisierung und Beratung von neuen Selbstständigen in Call Centern.

Die vielen neu gegründeten Call Center hatten am Anfang – mit Ausnahme von ausgegründeten Tochterfirmen etablierter Telekom-Unternehmen – fast keine Mitbestimmungsstrukturen in Form von Betriebsräten. Zu diesem Zeitpunkt waren die Löhne bzw. Honorare noch relativ hoch und insofern waren die Arbeitsbedingungen – zumindest objektiv – erträglicher als heute. Der hohe Anteil an jungen Berufseinsteiger/innen ohne nennenswerte Sozialisation in gewerkschaftlichen und betriebsrätlichen Angelegenheiten und arbeitsrechtliche Kenntnisse erklärt zum Teil die fehlenden Betriebsratskörperschaften in den Betrieben (A25).

Innerhalb der GPA werden zwei Arten von Call Centern wahrgenommen, nämlich solche mit Betriebsrat und solche ohne Betriebsrat. Ein Betriebsrat garantiert in der Regel bessere Arbeitsbedingungen, weil er/sie im Betrieb anwesend ist und die darauf achten kann, dass die arbeits- und sozialrechtlichen Standards eingehalten werden (Protokoll Podiumsdiskussion Call Center). Dabei geht es z.B. um die Bildschirmpause oder um die Frage, ob freie Dienstverträge als Umgehung eines Angestelltenvertrages eingegangen werden. Von der GPA werden die Betriebsräte in Call Centern als Ansprechpartner/innen für die Probleme und Fragen der Mitarbeiter/innen vor Ort und auch als Garantie dafür gesehen, dass arbeitsrechtliche Standards eingehalten werden. Die Gewerkschaft versucht die Betriebsräte auch in der Aushandlung von Betriebsvereinbarungen zu unterstützen. Im Zusammenhang mit den freien Dienstnehmer/innen in Call Centern sollen Betriebsräte auch dazu dienen, Aufklärungsarbeit innerhalb dieser Personengruppe zu leisten. In einem Call Center war die gemeinsame Initiative von GPA und Betriebsrat, die gemeinsam mit der Geschäftsführung verhandelt haben, erfolgreich, dass die freien Dienstverträge nicht rechtmäßig sind. Letztendlich wurden alle freien Dienstverträge in Angestelltenverhältnisse umgewandelt (A 27).

Eine wesentliche Strategie, die vom Wirtschaftsbereich Kommunikation verfolgt wird, ist die Gründung und Unterstützung von Betriebsräten in neu ge-

gründeten Unternehmen und in Call Centern, in denen es bisher keinen gab/gibt. Der hohe Anteil „betriebsratsfreier Zonen“ erklärt auch den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der von einem befragten Gewerkschafter auf weniger als fünf Prozent geschätzt wurde (A 4). Eine wesentliche Problematik bestehe darin, dass auf Grund der hohen Fluktuation in den Call Centern die personelle Kontinuität, die für die Wahl eines Betriebsrates notwendig ist, fehlt. Von der ersten Kontaktaufnahme der Gewerkschaft mit Mitarbeiter/inne/n in einem Call Center und dem Wunsch, einen Betriebsrat zu gründen, bis zur tatsächlichen Wahl seien die Mitarbeiter/innen, mit denen Kontakte geknüpft wurden, oft gar nicht mehr im Call Center beschäftigt, wodurch der ganze Prozess von vorne beginnen müsse (A 4).

Die IG work@flex hat sich zum Ziel gesetzt, mittels Anbieten konkreter Dienstleistungen auf einer niederschweligen Ebene Informations- und Aufklärungsarbeit bei Call Center Mitarbeiter/inne/n über die arbeitsrechtliche Situation zu leisten und auf diesem Weg näher an die Gewerkschaft heran zu bringen. In Treffen, die einmal im Monat stattfinden, werden Strategien besprochen, um die Situation von neuen Selbstständigen insgesamt zu diskutieren und sich im Besonderen Aktionen im Bereich der Call Center zu überlegen. Eine Aktivität in diesem Zusammenhang besteht darin, Treffen mit interessierten Mitarbeiter/inne/n einzelner Call Center zu organisieren, die möglichst in der Nähe des Arbeitsplatzes stattfinden, um diese neuen Selbstständigen dort zu kontaktieren, wo sie tatsächlich anzutreffen sind (Protokoll work@flex 25.11.2005). Als Ergänzung zur Überlegung, dass die Gewerkschaft aktiv versucht, mit neuen Selbstständigen in Kontakt zu treten, ist im Bereich der Interessenvertretungen innerhalb der Gewerkschaft eine Mitarbeiterin angestellt, an die sich freie Dienstnehmer/innen mit rechtlichen Fragen wenden können. Die Arbeit und das Anbahnen von Kontakten der work@flex mit Mitarbeiter/inne/n in Call Centern fließt insofern wieder an die Aufgabe in den Wirtschaftsbereichen zurück, als dadurch wertvolle Kontakte geknüpft werden, die im Sinne der Bildung von Betriebsratskörperschaften genützt werden (A 27).

In jenen Betrieben, zu denen die Gewerkschaft einerseits über den Wirtschaftsbereich Kommunikation oder andererseits über die IG work@flex Kontakt hat, ist die Strategie der GPA, gemeinsam mit der Geschäftsführung die Umwandlung der freien Dienstverhältnisse in Angestelltenverhältnisse in die Wege zu leiten. Da die Gewerkschaft mittlerweile Prozesse gegen einige Arbeitgeber gewonnen hat, in deren Unternehmen freie Dienstnehmer/innen auf Anstellung geklagt haben, verfügt die Gewerkschaft über ein großes Drohpotenzial gegenüber den Betrieben. Sind diese nicht bereit, ihre freien Dienstverträge abzuschaffen, dann kann die Gewerkschaft eine Prüfung des Betriebes durch die Gebietskrankenkasse veranlassen, die automatisch die Finanzbehörden verständigt. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, dass freie Dienstnehmer/innen auf

Anstellung klagen und bei Erfolg der Klage die Call Center die entgangenen Einkommen und auch die nicht abgeführten Steuern und Abgaben nachzahlen müssen.

Die seit 2000 verfolgte Strategie der Gewerkschaft, einerseits innerhalb der bestehenden Strukturen mit Betriebsräten zu arbeiten und andererseits durch die neu geschaffenen Interessengemeinschaften Menschen mit neuen Beschäftigungsformen anzusprechen, kann als zweigleisige Strategie bewertet werden: Auf der einen Seite ging es darum, sich aufgrund der Veränderungen der Arbeitswelt in Richtung atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu öffnen. Auf der anderen Seite kann diese Öffnungsstrategie auch dahingehend interpretiert werden, dass die Gewerkschaft auf der Suche nach neuen Mitgliedern in jenen Bereichen ist, die bisher als gewerkschaftsfrei galten.

Vergleich

In Deutschland wurde die gewerkschaftliche Beschäftigung mit Call Centern seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre vom „Denken in Branchen“ geprägt. Weder der DPG noch der HBV gelang es, branchenübergreifende Organisationsstrategien zu verfolgen. Der Zusammenschluss der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor zu ver.di verstärkte diese Tendenz noch. Seit 2001 stellen die „branchenunabhängigen Call Center“, also die externen Call Center, aus Gewerkschaftssicht einen eigenen Organisationsbereich dar. An den Organisationsbemühungen Ende der 1990er Jahre wird deutlich, wie sehr deutsche Gewerkschaften von der Mobilisierung von Beschäftigten abhängig sind, um durchsetzungsfähig zu sein. Vor allem die DPG versuchte mit gezielten Organisationsversuchen Beschäftigte in externen Call Centern gewerkschaftlich zu organisieren. Um dies zu erreichen, griff die DPG auf ihre in anderen Domänen bewährten Strategien zurück: Die DPG wollte in den Marktführern Betriebsräte etablieren, um Pilotabschlüsse verhandeln zu können, die später auf die gesamte Branche übertragen werden sollten. Allerdings gelang es der DPG nicht, ausreichend Mitglieder zu gewinnen. Entgegen den Erwartungen der Gewerkschaft erfüllten die Betriebsräte nicht die ihnen zugedachte Rekrutierungsfunktion, so dass Rekrutierung durch die Betriebsratsstrategie (siehe Kap. 2.1.2) offensichtlich in externen Call Centern nicht funktioniert. Seit 2003 muss die Beschäftigung von ver.di mit Call Centern als passiv bezeichnet werden.

In Österreich gibt es in der GPA seit der Organisationsreform 2000 neben der Betreuungsarbeit der verschiedenen Wirtschaftsbereiche noch verschiedene branchenübergreifende Interessengruppen, die sich direkt an die Beschäftigten wenden. Einige von ihnen (z.B. work@education, work@social) öffnen sich Gruppen mit ähnlichen beruflichen Identitäten und versuchen, diese für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit zu mobilisieren. Für den Bereich der Call

Center gibt es eine solche berufsspezifische Interessengruppe jedoch nicht. Die IG work@flex mobilisiert keine beruflichen Identitäten für die Organisationsarbeit, sondern das Beschäftigungsverhältnis. Sie versucht die in Call Centern beschäftigten freien Dienstnehmer/innen bei ihrem Kampf gegen Umgehungsverträge zu unterstützen.

5.4 Betriebliche Organisationsbedingungen in externen Call Centern und Beschäftigtenperspektiven im deutsch-österreichischen Vergleich

Deutschland

Da alle drei untersuchten Betriebe externe Call Center sind, fallen sie in den Zuständigkeitsbereich des Fachbereichs 13 Besondere Dienstleistungen von ver.di. Eines der Unternehmen ist durch Ausgliederung entstanden, die beiden anderen sind externe Neugründungen. Alle drei Unternehmen gehören zu den mittleren Unternehmen der Branche. BCC und SCC verfügen beide über ungefähr 300 Mitarbeiter/innen, nur die Mitarbeiterzahl von QCC liegt etwas höher. Wichtigstes Unterscheidungsmerkmal zwischen den drei Unternehmen sind die Unternehmensstrategien. BCC versucht durch preiswerte Massendienstleistungen für verschiedene Branchen am Markt zu bestehen. SCC hat sich auf branchenspezifische Dienstleistungen spezialisiert, während QCC seine Nische in qualitativ hochwertigen Kommunikationsdienstleistungen sieht.

Die Tätigkeit als Call Center-Agent in Deutschland war bis vor kurzem nicht verberuflicht. Erst im August 2006 wurden die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau für Dialogmarketing (dreijährig) und Servicekraft für Dialogmarketing (zweijährig) eingeführt. Aufgrund des geringen Grads der Verberuflichung ist der externe Arbeitsmarkt für die Tätigkeit in Call Centern weitgehend unstrukturiert. Zugleich haben nur wenige Unternehmen einen internen Arbeitsmarkt herausgebildet, wie sich an der hohen Fluktuation in den meisten Unternehmen ablesen lässt (zur Systematisierung von internen und externen Arbeitsmärkten, Sengenberger 1987). Angesichts der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland ist die *Arbeitsmarktmacht* der meisten Call Center Beschäftigten vergleichsweise gering. Von den untersuchten Unternehmen verfügt QCC am ehesten über einen internen Arbeitsmarkt. Entsprechend der Qualifikationsanforderungen der Unternehmensstrategie werden die Mitarbeiter/innen unternehmensintern regelmäßig weiterqualifiziert. In den anderen Unternehmen ist dies nur sehr eingeschränkt der Fall. Letztendlich ist nicht nur die Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten gering, sondern aufgrund der parallelen Arbeitsorganisation auch die Arbeitsplatzmacht. Durch die relativ einfache Austauschbarkeit der Beschäf-

tigten verfügen diese über keine nennenswerte Machtposition in den innerbetrieblichen Sozialbeziehungen. Im Gegenteil: Im Einklang mit Ergebnissen der internationalen Forschung (Taylor/Bain 1999; Taylor et al. 2002; Callaghan/Thompson 2002) deuten unsere Fallstudien darauf hin, dass die Beschäftigten zwar keine passiven Objekte der Kontroll- und Disziplinierungsstrategien des Managements sind, sondern durchaus Möglichkeiten haben, diese zu unterlaufen oder sie für ihre eigene Zwecke zu nutzen, aber Mitwirkungsmöglichkeiten an der Gestaltung der Arbeits- und Entgeltbedingungen haben sie nicht.

Für unsere Studie wurden die Unternehmen anhand der Integration in das duale System der Interessenvertretung ausgewählt: BCC ist Teil der so genannten „mitbestimmungs- und tariffreien Zone“, der Betrieb verfügt weder über einen Betriebsrat noch über einen Tarifvertrag. QCC ist partiell in das duale System integriert, es gibt zwar einen Betriebsrat, aber keinen Tarifvertrag. SCC ist hingegen – so weit es in einer Branche ohne Flächentarifvertrag geht – in das duale System der Interessenvertretung integriert: Es gibt seit mehreren Jahren einen Betriebsrat, der zusammen mit ver.di mit dem Arbeitgeber den einzigen Haustarifvertrag der Branche geschlossen hat.

Fallstudie 1 – „BCC“

BCC hat trotz der grundsätzlichen Betriebsratsfähigkeit des Unternehmens keinen Betriebsrat. Zugleich ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Beschäftigten minimal. Da es für branchenübergreifende Call Center in Deutschland bisher keinen Tarifvertrag gibt, fällt das Unternehmen auch nicht in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags. Der unternehmensspezifische „Flexibilitätsmix“ der Beschäftigungsverhältnisse beruht auf zwei Elementen: befristete Beschäftigung und Arbeit auf Abruf. Die rechtlichen Möglichkeiten der Befristung werden im Allgemeinen voll ausgeschöpft, so dass die Beschäftigten erst nach 24 Monaten einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten. Die Fluktuation unter den Beschäftigten ist so hoch, dass es letztendlich nur wenige Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag gibt. Neben Abrufarbeitsverträgen ohne Angaben von festen Stundenzahlen dominieren so genannte „20+ Verträge“, die eine Mindestwochenarbeitszeit von 20 Stunden festschreiben. Ein in der Zwischenzeit aus dem Unternehmen ausgeschiedener Mitarbeiter bringt den Unterschied zwischen tatsächlicher Arbeitsleistung und Vertragsinhalt auf den Punkt: „Ich war laut Vertrag Teilzeit, laut Personalbogen Vollzeit, keine Ahnung was ich war.“ (Fokus BCC).

Rund die Hälfte der Call Center-Agents sind Teilzeitbeschäftigte. Die Belegschaft ist keine gewachsene, homogene, sondern eine sehr heterogene. Neben Studierenden finden sich Beschäftigte, die die unterschiedlichsten Ausbildungen gemacht haben, Frauen, die nach längerer Abstinenz vom Arbeitsmarkt einen

Wiedereinstieg suchen, aber auch Beschäftigte, die über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Diese Vielfalt und Heterogenität wird auch von den Beschäftigten wahrgenommen. Gemeinsame Interessen sehen die meisten Beschäftigten nur in der Tätigkeit des Telefonierens, ansonsten sind die Lebensläufe zu unterschiedlich (Interview BCC 1, Interview BCC 2).

Beschäftigte

Die Beschäftigung bei BCC ist für viele Beschäftigte mit einer hohen potenziellen Prekarität verbunden. Bis zum Sommer 2005 wurde im Unternehmen weder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall noch im Urlaubsfall geleistet. Bezahlt wurden nur die tatsächlich geleisteten Stunden. Auch wenn es sich bei dieser Praxis um einen eindeutigen Rechtsbruch handelte, wurde er von den meisten Beschäftigten hingenommen. Zu groß waren für die meisten der Druck und die Schwierigkeit, überhaupt einen Arbeitsplatz zu finden (Fokus BCC). Einzig Beschäftigte, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, haben nachträglich zum Teil mit Hilfe von ver.di das Unternehmen auf Nachzahlung der zu wenig geleisteten Zahlungen verklagt (Fokus BCC). Seit Sommer hat sich diese Situation durch eine Form der kollektiven Selbstorganisation jedoch geändert (siehe unten). Seitdem gibt es im Call Center BCC eine Regelung für die Lohnfortzahlung im Krankheits- und im Urlaubsfall. Zwar gibt es weiterhin eine Lücke zwischen der Lohnfortzahlung und dem Arbeitslohn (6,6 zu 8 Stunden), aber die Situation hat sich entscheidend gebessert.

Aber auch nachdem im Unternehmen eine Regelung für die Lohnfortzahlung im Krankheits- und Urlaubsfall eingeführt worden ist, ist für viele Beschäftigte die Beschäftigung im Call Center BCC immer noch mit einer hohen materiellen Unsicherheit verbunden, die es den Beschäftigten erschwert, längerfristige Lebensperspektiven zu entwerfen. Grundsätzlich erfolgt die Entlohnung der Beschäftigten auf Stundenbasis. Sowohl bei einem Abrufarbeitsvertrag, der einem rechtlich zehn Arbeitsstunden pro Woche garantiert, und den „20+-Verträgen“ ist die Bezahlung letztendlich stark von der tatsächlichen Arbeitsleistung im Vormonat abhängig. Für die Beschäftigten ist diese Form des Beschäftigungsverhältnisses mit materieller Unsicherheit verbunden:

„Nachteil ist natürlich wie immer das Geld; dass ich eben so eine Stundengeschichte habe, also es ist nicht so, dass ich jetzt sage, ich habe eine 40-Stunden Woche und ich habe ein festes Gehalt, sondern es wird wirklich geguckt, wie viel Stunden mache ich; es wird darauf geachtet, wie viel Stunden ich tatsächlich ... zusammenkriege ... Und wenn ich jetzt Probleme habe, dass ich jetzt meinetwegen durch einen Umzug oder durch irgendwie so eine Geschichte mal unbezahlten Urlaub nehmen muss, dass ich dann auch nicht da bin, habe ich auch weniger Geld unterm Strich. Also das ist so der größte Mangel.“ (Interview BCC 2)

Darüber hinaus ermöglicht der niedrige Stundenlohn von ca. acht Euro, aus dem sich bei einer Vollzeitbeschäftigung ein monatlicher Nettolohn von etwas über 900 Euro ergibt, kaum die Versorgung einer Familie. Als Einstiegslohn mag die Bezahlung durchaus adäquat sein, aber aufgrund der mangelnden innerbetrieblichen Aufstiegschancen gibt es kaum Möglichkeiten, die Verdienstmöglichkeiten zu verbessern. Ein Senioritätsprinzip gibt es nicht.

Auch wenn einige betriebliche Praktiken sich in der Grauzone geltender Rechtsprechung befinden, protestieren die wenigsten Beschäftigten. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, diszipliniert viele Beschäftigte: „Das ist eben die Angst um den Arbeitsplatz und es ist klar, dass du einiges einsteckst, bevor du da den Mund aufmachst.“ (Interview BCC 3). Von der Geschäftsleitung wird die Angst der Beschäftigten entweder bewusst in Kauf genommen oder fahrlässig ignoriert. Mehrere Interviewpartner/innen formulieren die Vermutung, dass die Drohung, befristete Verträge nicht zu verlängern, bewusst eingesetzt werde, um „widerspenstige“ Beschäftigte zu disziplinieren. Jede Verlängerung ist für die Beschäftigten, die mit der Tätigkeit ihren Lebensunterhalt verdienen, eine Schwelle, die mit einem erheblichen Maß an Unsicherheit verbunden ist:

„Es haben meist alle ja einen Halbjahres-Vertrag und sie jetzt wirklich unter aller Sau sind, dann steht die Verlängerung, dann sind die Chancen eigentlich gleich null. [...] Also ich würde mal sagen, wenn du zwei Monate deine Leistung nicht gebracht hast und dann eine Vertragsverlängerung ansteht, ist dann eigentlich die Chance nicht so gut, dass du verlängert wirst.“ (Interview BCC 1)

Wenn die Beschäftigten nicht die geforderte Leistung bringen, dann haben sie keine Chance auf eine Vertragsverlängerung. Die geringe Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten macht für viele die Tätigkeit bei BCC zu einer Ohnmachtserfahrung. Für viele Beschäftigte ist folgerichtig der mangelnde Einfluss auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsprozesse eines der größten Probleme der Beschäftigung bei BCC. Viele Beschäftigte fühlen, dass sie in betrieblichen Entscheidungen kein Mitspracherecht haben. Besonders auffällig ist die Arbeitszeitorganisation:

„Ab morgen, ab nächste Woche läuft das dann so. Punkt. So wird das gesagt. Das wirft die ganze Abendgestaltung, Hobby, Sport um. Da habe ich keinen Bock drauf.“ (Interview BCC 2)

Zumindest ein Teil der Beschäftigten wünscht sich sehr wohl, an der Entwicklung des Unternehmens teilzuhaben. In den Worten eines Beschäftigten wünschen sie sich,

„dass man eben mehr Einfluss hat auf die einzelnen Projekte, was man telefoniert, oder dass man überhaupt grundsätzlich erstmal bevor man was ändert das mit den Agenten mehr abspricht; dass da vorab informiert wird, was in naher Zukunft mal

anliegen könnte. Dass man eigentlich mehr persönlich mit einbezogen wird in die Veränderungen des Betriebes.“ (Interview BCC 2)

Dass die geringe Machtposition im Unternehmen im Zusammenhang mit ihrer geringen *Arbeitsmarktmacht* steht, ist den Beschäftigten offensichtlich bewusst; sie wissen, dass sie im Grunde austauschbar sind. Um dies zu kompensieren, sind sie auf eine gesteigerte Organisationsmacht angewiesen:

„Wenn man alleine zum Chef geht, dann hat man keine Chance. Wenn man stattdessen als Gewerkschaft auftritt und sagt, wir haben jetzt 50 Einsprüche, guck dir das mal an. Dann geht das in eine ganz andere Richtung als wenn man als einzelner Arbeitnehmer auftritt. Ansonsten würde ja auch der Arbeitgeber immer auf dem Arbeitnehmer rumdrücken.“ (Interview BCC 1)

Vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigten ein Mitbestimmungsdefizit innerhalb des Unternehmens beklagen, mutet es auf den ersten Blick seltsam an, dass es in dem Unternehmen keinen Betriebsrat gibt, obwohl das Unternehmen mit seinen über 300 Beschäftigten grundsätzlich betriebsratsfähig wäre. Mehrere Faktoren scheinen dafür verantwortlich zu sein: Erstens vertritt der Arbeitgeber eine dezidiert gewerkschaftsfeindliche Position (Interview ver.di, Interview BCC 1). Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, werden unter Druck gesetzt, so die Aussagen unserer Interviewpartner: „Wenn Du einen Betriebsrat oder Gewerkschaft erwähnst, dann wirst du sofort abgeblockt.“ (Fokus BCC). Zweitens erschwert die spezifische Prekarität der Beschäftigung den Beschäftigten eine Verstetigung ihres kollektiven Engagements.

„Für einen Betriebsrat muss man auch erstmal länger im Betrieb sein oder solltest vor allem einen festen Vertrag haben, sonst bringt das auch nicht soviel, sonst kannst du auch nicht als Betriebsrat gewählt werden.“ (Interview BCC 1, vgl. Interview BCC 3)

Durch die konsequente Befristung aller Beschäftigungsverhältnisse über 24 Monate ist der Personenkreis derjenigen, die über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis verfügen und die für ein betriebsrätliches Engagement in Frage kommen, vergleichsweise klein. Hinzu kommt drittens, dass die Tätigkeit im Call Center für die meisten Beschäftigten nur den Stellenwert einer vorübergehenden Beschäftigung hat: „Wer macht das schon freiwillig, wenn die Leute nicht langfristig bleiben? Da fängt das Problem schon an.“ (Fokus BCC). Für ein Großteil der Beschäftigten ist die Tätigkeit im Call Center nur ein vorübergehendes Phänomen, mit dem Lücken im Lebenslauf geschlossen, der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geschafft oder das Studium finanziert werden soll.

Dass es unter den Beschäftigten sehr wohl die Bereitschaft zu kollektivem Engagement gibt, zeigt die Tatsache, dass sich mehrere Beschäftigte im Sommer 2005 organisiert haben, um die Geschäftsführung dazu zu bewegen, die Lohn-

fortzahlung im Krankheits- und Urlaubsfall einzuführen. Auslöser der Kampagne war die Entscheidung der Geschäftsleitung, die maximale Tagesarbeitszeit auf acht Stunden zu beschränken. Bis zu diesem Zeitpunkt war es den Beschäftigten freigestellt, wie viele Stunden sie täglich arbeiten wollten. In der Praxis gab es viele Beschäftigte, die zehn Stunden und mehr am Tag arbeiteten. Einige Beschäftigte nutzten diese von vielen als „willkürlich“ wahrgenommene Entscheidung als „Möglichkeitsfenster“, um in einer kollektiven Aktion erfolgreich eine andere Regelung für die Lohnfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall zu fordern. Aufgrund der Beschränkung der täglichen Arbeitszeit sei es nun nicht mehr möglich, im Krankheitsfall „die Stunden nachzuholen“ oder im Urlaubsfall die Stunden nachzuarbeiten (Interview BCC 3). Es ist kein Zufall, dass die Initiative von einer kleinen Gruppe von Beschäftigten ausging, die über eine im innerbetrieblichen Vergleich hohe *Arbeitsplatzmacht* verfügten, weil ihnen aufgrund des starken Wachstums des Unternehmens von der Geschäftsführung informell Aufgaben der Personalführung übertragen wurden.

Allerdings gibt es von den Beschäftigten selbst nur wenig Bereitschaft, über diese Form der situationsgebundenen, spontanen Selbstorganisation hinauszugehen:

„Wir versuchen das eben durch eine andere Art; dass wir uns eben nicht Betriebsrat nennen oder einen gründen, das eben persönlich mit dem Chef auszutragen.“ (Interview BCC 2)

Unter den Bedingungen des hohen Anteils befristeter Beschäftigungsverhältnisse und der Instrumentalisierung der Unsicherheit durch die Geschäftsführung, des Stellenwerts der Tätigkeit als vorübergehende Beschäftigung innerhalb der persönlichen Erwerbsbiographie und der stark personalisierten innerbetrieblichen Herrschaftsbeziehungen wäre eine betriebsexterne, organisatorische Hilfe notwendig, um die Verstetigung des kollektiven Engagements zu ermöglichen. Von den interviewten Beschäftigten ist jedoch kein einziger während seiner Tätigkeit im Unternehmen mit der zuständigen Gewerkschaft ver.di in Kontakt gekommen. Weder hat ein Vertreter der Gewerkschaft sie angesprochen, noch sind sie über Dritte mit Informationsmaterial versorgt worden. Insofern ist davon auszugehen, dass die Präsenz von ver.di im Call Center BCC gegen Null geht. Und ohne ein Mindestmaß an Präsenz ist es den Beschäftigten natürlich unmöglich, die Strategien der Gewerkschaft als relevant wahrzunehmen.

Vergleicht man die Problemwahrnehmungen der Beschäftigten mit den Problemwahrnehmungen, die den gewerkschaftlichen Strategien zugrunde liegen, dann fällt auf, dass die Ziele der im zuständigen Fachbereich 13 formulierten Strategien sich durchaus mit den Interessen der Beschäftigten bei BCC decken: Gewerkschaften sollten die Lohnfortzahlung im Urlaubs- und Krankheitsfall regeln, die Arbeits- und Entgeltbedingungen verbessern und transparenter

gestalten und die Arbeitszeitregelung verbessern. All dies sind klassische Gewerkschaftsthemen. Ohne ein Mindestmaß an Präsenz der Gewerkschaft fällt es den Beschäftigten vor dem Hintergrund der gewerkschaftsfeindlichen Haltung des Arbeitgebers, der spezifischen Prekarität ihrer Beschäftigung und dem temporären Stellenwert der Tätigkeit in ihrer Erwerbsbiographie jedoch schwer, die Gewerkschaftsstrategien als relevant wahrzunehmen. Eine Gewerkschaft, die auf keine personalisierte Präsenz im Betrieb rekurrieren kann, muss sich zwangsläufig auf die *Dienstleistungsstrategie* (siehe Kap. 2.1.2) konzentrieren. Allerdings deutet einiges darauf hin, dass die „selektiven Anreize“ nur bei Beschäftigten funktionieren, denen gekündigt worden ist oder die aus anderen Gründen Rechtsschutz benötigen.

„Ich bin jetzt Mitglied. ... ich hab mich erstmal telefonisch erkundigt und alles. Dann kamen die übliche Fragen: ja welche Firma ist das? Ja, BCC. Auch nee... Bevor die irgendwas weiter sagen, kriegst Du erstmal dein Formular, das du ausfüllen musst, und dich mit 1,80 Euro monatlich beteiligen musst. Aber das ist auch kein Problem. Dann gab es halt ein Gespräch und dann kannst Du halt loslegen.“ (Fokus BCC)

Dagegen ist keiner der von uns interviewten Beschäftigten, die noch im Unternehmen beschäftigt sind, der Gewerkschaft beigetreten. Alle Interviewpartner/innen sagten, dass ihnen der Anstoß fehlt beizutreten. Nur wenn sie sich extrem benachteiligt fühlten, würden sie der Gewerkschaft beitreten.

Fallstudie „QCC“

QCC verfügt bereits seit Mitte der 1990er Jahre über einen Betriebsrat. Allerdings ist die Verankerung der Gewerkschaften im Unternehmen eher gering; der Organisationsgrad der Beschäftigten ist minimal (Interview ver.di). Einen Haustarifvertrag gibt es bei QCC dementsprechend auch nicht. Der betriebliche „Flexibilitätsmix“ der Beschäftigungsverhältnisse beruht auf der Ausschöpfung der gesetzlichen Möglichkeiten zur Befristung der Beschäftigungsverhältnisse. In der Regel erhalten neue Mitarbeiter/innen erst nach Ablauf von 24 Monaten oder drei Befristungen unbefristete Arbeitsverträge. Im Branchenvergleich ist der Anteil der Beschäftigten mit einem unbefristeten Vertrag mit 67% vergleichsweise gering. Wie in den meisten Call Centern ist auch die Belegschaft von QCC eine zusammengesetzte Belegschaft. Neben Studierenden arbeiten Wiedereinsteiger/innen, Menschen mit den unterschiedlichsten Berufsausbildungen und zum Teil auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Ähnlich wie in den anderen beiden Betriebsfallstudien, sehen viele die Beschäftigung bei QCC nur als vorübergehendes Phänomen in ihrer Erwerbsbiographie an.

Aufgrund des höheren Schließungsgrads des internen Arbeitsmarkts ist die *Arbeitsmarktmacht* der Beschäftigten bei QCC höher als in den beiden anderen

Betrieben dieser Studie. Beschäftigte, die schon länger im Betrieb sind und eine ganze Reihe von spezifischen Schulungen durchlaufen haben, sind nicht einfach austauschbar. Zugleich ist auch die *Arbeitsplatzmacht* der Beschäftigten geringfügig höher als in den anderen beiden Fallstudien, obwohl die Arbeit in ähnlicher Weise tayloristisch organisiert ist. Zumindest die längerfristig Beschäftigten können die in Projektbeschreibungen schriftlich fixierten, innerbetrieblichen Qualitätsstandards in Ausnahmefällen auch innerbetrieblich gegen ihre Vorgesetzten mobilisieren. In einem Interview schildert eine Mitarbeiterin einen solchen Zusammenhang: „Viele von uns haben sich beschwert. So kann das nicht sein, das ist nicht QCC-Standard. Es gibt keine vernünftige Schulung und uns wird einfach nur gesagt: ja, nun telefoniert mal.“ (Interview QCC 1). Freilich sollte die Machtposition der Beschäftigten nicht überwertet werden. Die *Organisationsmacht* der Beschäftigten ist bei QCC nämlich ähnlich gering wie in den anderen Unternehmen.

Betriebsrat

Bereits seit Mitte der 1990er Jahre gibt es bei QCC einen Betriebsrat, der sich aus konkurrierenden Listen zusammensetzt. Aus der Betriebsratsperspektive stellt sich die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung als „professionell“ und als „respektvoll“ dar. Beide Seiten vertreten die jeweiligen Interessen und versuchen ihre Strategien umzusetzen. Der Betriebsrat versucht dort, wo er Mitbestimmungsrechte hat, diese auch wahrzunehmen. Auch die Information durch die Geschäftsführung funktioniert in den allermeisten Fällen.

Für die Betriebsratsarbeit bei QCC stellt die innerbetriebliche Fluktuation, auch wenn sie im Branchenvergleich niedrig ist, ein „doppeltes“ Problem dar. Zum einen erschwert die Fluktuation innerhalb des Betriebsrats eine kontinuierliche und verlässliche Betriebsratsarbeit. Im Laufe eines Wahlzyklus sind zumindest bei einer Liste bereits alle ursprünglich gewählten Kandidaten von Nachrückern ersetzt worden. Die Fluktuation innerhalb des Betriebsrats verschärft noch das Problem der Interessenaggregation innerhalb des Betriebsrats. Aufgrund der Zusammensetzung aus konkurrierenden Listen erfordert es eine Vorabstimmung der Positionen innerhalb des Betriebsrats, um gegenüber dem Arbeitgeber in Verhandlungen die notwendige Geschlossenheit zu demonstrieren. Zum anderen erschwert die Fluktuation der Beschäftigten auch die Interessenvertretung der Belegschaft als Kollektiv. Aktiv vertritt der Betriebsrat die Interessen der Beschäftigten, die einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung nachgehen, um damit ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Gegenüber den nur kurzfristig Beschäftigten und den Studierenden verfolgt der Betriebsrat eine eher passive Strategie. Wenn jemand mit Problemen auf den Betriebsrat zukommt, dann beschäftigt man sich mit dem Problem und versucht dem Beschäftigten zu

helfen. Referenzrahmen der Betriebsratspolitik sind jedoch die dauerhaft beschäftigten MitarbeiterInnen.

Als Informationsquelle spielt ver.di für die Betriebsräte durchaus eine Rolle. Allerdings fehlt es der gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit vor Ort in den Augen der Betriebsräte angesichts des Fehlens von Branchentarifverträgen an Relevanz. Call Center werden zusammen mit höchst unterschiedlichen Wirtschaftszweigen im Fachbereich Besondere Dienstleistungen betreut. Diese organisatorische Zuordnung erschwert die gewerkschaftliche Betreuungsarbeit. Auch der Austausch mit anderen Betriebsräten funktioniert aufgrund der Konkurrenzsituation innerhalb der Branche nur eingeschränkt. Alle im Rahmen dieser Studie interviewten Betriebsrätinnen haben auf dieses Problem hingewiesen. Letztendlich fehlt es den Gewerkschaftsstrategien an Präsenz und Relevanz. Zudem mangelt es der Gewerkschaft in den Augen der interviewten Betriebsräte schlicht an Kompetenz in betrieblichen Fragen.⁶

Beschäftigte

Die potenzielle Prekarität der Beschäftigung ist bei QCC erheblich niedriger als in den anderen beiden Unternehmen. Nahezu zwei Drittel der Beschäftigten sind bereits länger als 24 Monate im Betrieb und verfügen dementsprechend über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Trotzdem kommt es in Einzelfällen vor, dass Beschäftigte regelmäßig 30 Stunden arbeiten, aber nur einen Arbeitsvertrag über 20 Stunden besitzen. Dem Arbeitgeber ermöglicht dies, die wöchentliche Arbeitszeit vergleichsweise flexibel an das Arbeitsaufkommen anpassen zu können. Innerbetrieblich gibt es eine Betriebsvereinbarung zur Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheits-, Feiertags- und Urlaubsfall. Laut einer Interviewpartnerin ist Krankheit zwar immer noch mit kleineren Lohneinbußen verbunden, insgesamt scheint die materielle Prekarität der Beschäftigung bei QCC jedoch gering zu sein. Möglich wird dies, weil zumindest ein Teil des Flexibilitätsbedarfs zwischen verschiedenen Projekten umverteilt werden kann. Eine derartige Flexibilitätsstrategie wird vor allem durch die Größe des Unternehmens und den breiten Projektmix ermöglicht. Eine Segmentierung der Belegschaft in Stamm- und Randbelegschaft scheint es ebenfalls nicht zu geben. Weder zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten noch zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten wird offensichtlich ein Unterschied gemacht. Im Übrigen ist dies ein Charakteristikum aller untersuchten Unternehmen: zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten existiert genauso wenig eine soziale Segmentierung

6 Der letzte Aspekt sollte jedoch nicht überbewertet werden, gehört er doch zu den Standardergebnissen industriesoziologischer Forschung. Selbst in den gewerkschaftlichen Hochburgen gehört die Verteidigung des Betriebs als originärem Kompetenzfeld zu den normalen Verhaltensweisen von Betriebsräten (siehe Kotthoff 1979).

wie zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten. Die Heterogenität der Beschäftigten ist so groß, dass sie ihre Gemeinschaft in ihrer Tätigkeit, dem Telefonieren, verorten.

Die Tätigkeit in einem Call Center wird von allen Beschäftigten als stressintensiv und potenziell belastend beschrieben. Darin unterscheiden sich die Beschäftigten in unseren drei Fallstudien nicht. In welcher Form sich dieses Stresspotenzial der Tätigkeit letztendlich bemerkbar macht, hängt sehr stark von der betrieblichen Organisation der Beschäftigung ab. Für die Beschäftigten bei BCC war die permanente Unsicherheit des Arbeitsplatzes, die zumindest teilweise von Vorgesetzten auch instrumentalisiert wird, ein großes Problem. Unsere Interviews deuten daraufhin, dass dies von Beschäftigten bei QCC nicht so empfunden wird. Aufgrund der Qualitätsorientierung der Dienstleistungsproduktion, die mit höheren Investitionen in die Qualifizierung der Mitarbeiter, die als Ressourcen des Unternehmens betrachtet werden, verbunden ist, und dem höheren Anteil unbefristet Beschäftigter wird die Arbeitsplatzunsicherheit der Beschäftigten nicht instrumentalisiert, um die Beschäftigten zu disziplinieren.

Die Qualitätsorientierung des Unternehmens erhöht zum einen die Arbeitsplatzmacht der Beschäftigten. Darauf ist oben bereits hingewiesen worden. Zugleich ist die Qualitätsorientierung des Unternehmens jedoch auch mit einem spezifischen Stresspotenzial verbunden. Denn im Namen der Qualitätskontrolle wird die statistische Auswertung der Arbeit bei QCC weiter getrieben als bei den anderen Unternehmen der Studie. In keinem anderen Unternehmen werden so viele Daten über die Qualität und den Ablauf der Arbeit erhoben wie bei QCC. Welche Bedeutung den Zahlen letztendlich zukommt, ist stark vom Projekt abhängig, in dem der jeweilige Agent arbeitet. Die größte Bedeutung haben die statistischen Auswertungen in stark verkaufsorientierten Outboundprojekten. Dort ist das intensive Controlling für viele Beschäftigte mit starkem Stress verbunden (Interview QCC 3):

„Der Stresspegel ist aufgrund der ständigen Transparenz enorm hoch. Du bist ein Mensch, der nur noch aus Zahlen und Fakten besteht. Morgens siehst Du deine Quote von gestern. Du bist ein transparenter Mensch. Man weiß genau, wann Du dich morgens am Telefon eingeloggt hast, wie viele Gespräche du in deiner Schicht geführt hast, wie viele Gespräche nicht zustande gekommen sind, weil ein Anrufbeantworter am anderen Ende war, wie viele Gespräche nicht zustande gekommen sind, weil niemand abgenommen hat, und welche Privatgespräche du geführt hast und welche firmeninternen Gespräche. Man kennt die Durchschnittsdauer deiner Gespräche ganz genau, man kennt dein längstes Gespräch, man kennt dein kürzestes Gespräch, man kennt jeden deiner Gesprächsabschlussgründe, die du ja irgendwo hinterlegt hast. Du bist ein absolut transparenter Mensch. Du hast keine Chance, dich dagegen zu wehren, weil die Technik das hergibt. Es ist ein ständiges Controlling, immer mit dem Hintergrund Qualitätsan-

spruch. Unsere Kunden zahlen für Qualität, deswegen müssen wir Qualität liefern, wir müssen die zugesagten Ergebnisse in dem zugesagten Zeitraum liefern. Dieser Stresspegel, oder dieses Controlling, wird je nach Auftraggeber, je nach Projekt, weitergegeben, teilweise ja auch ziemlich gnadenlos. Du Agent bringst einfach nicht das in diesem Projekt, wir setzen dich in ein anderes Projekt, vielleicht bist du da besser. Oder eben im schlimmsten Fall: Du darfst das Unternehmen verlassen.“ (Fokus QCC)

Neben der Transparenz ermöglicht die statistische Auswertung der Arbeit eine weitergehende „Intensivierung“ der Arbeit. Durch den Einsatz wissenschaftlicher Expertise werden die Arbeitsabläufe rationalisiert: Nachbearbeitungszeiten werden verkürzt, Gesprächsabläufe optimiert und Upsell-Möglichkeiten integriert. Für das Unternehmen ist eine solche Rationalisierung mit Effizienzsteigerungen verbunden, für die Beschäftigten bedeuten sie eine Intensivierung der Arbeit. So ist die Gewährung der Bildschirmarbeitspause, obwohl rechtlich verankert, innerbetrieblich noch nicht in allen Projekten durchgesetzt.

Grundsätzlich spüren die Beschäftigten eine erhebliche Arbeitsbelastung, aber weder der Betriebsrat noch die Gewerkschaft werden als relevante Ansprechpartner wahrgenommen:

„Also ich würde eigentlich immer als erstes erst zum Projekt gehen. Also es ist so, wenn ich mit dem überhaupt nicht reden kann, erst das Projekt und wenn es dann überhaupt nicht geht, gehe ich halt zum Betriebsrat. Und das wäre mein erster Weg; also erst Projekt und dann Betriebsrat.“ (Interview QCC 1)

Auf der Betriebsebene ist ver.di nicht präsent. Keine/r der von uns interviewten Beschäftigten hatte bisher persönlichen Kontakt zu einem überbetrieblichen Gewerkschaftsvertreter. Auch der teilweise gewerkschaftlich organisierte Betriebsrat betrachtet sich nicht als „Gewerkschafter im Betrieb“. Zwar ist die zuständige ver.di-Sekretärin regelmäßig auf den Betriebsversammlungen präsent, da die Teilnahme der Beschäftigten an den Betriebsversammlungen aufgrund der allgemein gering ausgebildeten Betriebsloyalität jedoch nur sehr gering ist, sind auch die Betriebsversammlungen letztendlich kein geeignetes Mittel, um Kontakt mit den Beschäftigten aufzunehmen. Letztendlich fehlt es den Gewerkschaften auch für die Beschäftigten bei QCC an Präsenz.

Trotz der im Vergleich mit den anderen beiden Unternehmen besseren Arbeits- und Entgeltbedingungen bei QCC artikulieren die Beschäftigten ähnliche Forderungen, die von der Gewerkschaft vertreten werden sollten: die soziale Absicherung sowie die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze verbessern, die Bildschirmarbeitsplatzrichtlinie umsetzen und insgesamt das Lohnniveau erhöhen (Interview QCC 1, Interview QCC 3, Interview QCC Fokus). Für diese Themen wird innerbetrieblich der Betriebsrat nicht als handlungsfähig wahrgenommen. Er sei viel zu arbeitgeberfreundlich, so die verbreitete Wahrnehmung.

Bei den genannten Themen handelt es sich allesamt um klassische gewerkschaftliche Forderungen. Dass die Beschäftigten die Gewerkschaftsstrategien trotzdem nicht als relevant wahrnehmen, hat viel mit der nicht vorhandenen betrieblichen Präsenz der Gewerkschaft, mit der grundsätzlichen Ablehnung der Arbeitgeber und dem vorübergehenden Stellenwert der Tätigkeit in ihrer Erwerbsbiographie zu tun.

Fallstudie 3 – „SCC“

Bei SCC gibt es seit Ende der 1990er Jahre einen Betriebsrat. Hintergrund der Betriebsratsgründung war die bereits mehrfach angesprochene Normalisierung der Beschäftigungsverhältnisse auf Druck der Sozialversicherungsträger in Deutschland. Nachdem das Unternehmen zuvor fast ausschließlich mit „freien“ Mitarbeitern gearbeitet hat, wurde es durch die Umwandlung der Beschäftigungsverhältnisse erst betriebsratsfähig. Seit 2003 verfügt das Unternehmen über einen eigenen Haustarifvertrag, dessen wichtigster Bestandteil die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos ist. Im Vergleich mit den beiden anderen Fallstudien ist der Organisationsgrad bei SCC mit zehn Prozent relativ hoch.

Seit der Umwandlung Ende der 1990er Jahre beruht der „Flexibilitätsmix“ der Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr auf „freien“ Mitarbeitern. Die Stammbesellschaft verfügt über unbefristete Arbeitsverträge. Durch das innerbetriebliche Jahresarbeitszeitkonto können die Arbeitszeiten flexibel an das saisonal schwankende Anrufaufkommen angepasst werden. Auch neu eingestellte Mitarbeiter/innen erhalten zumeist einen unbefristeten Vertrag, allerdings mit einer halbjährigen Probezeit. Ermöglicht wird ein solcher „Flexibilitätsmix“ zusätzlich durch den Einsatz von Leiharbeitern als „Flexibilitätsreserve“. Zu Spitzenzeiten kann der Anteil der Leiharbeiter/innen an der Gesamtbelegschaft kurzfristig sogar bis zu einem Drittel betragen (Interview SCC 5). Verglichen mit Unternehmen aus anderen Branchen ist der Anteil der Leiharbeiter an der Gesamtbelegschaft sehr hoch (WSI Betriebsrätebefragung 2002). Wie in fast allen Call Centern ist auch bei SCC die Heterogenität der Stammbesellschaft vergleichsweise hoch. Leute, die in ihrem Erstberuf keine Anstellung finden, Mütter, die einen Wiedereinstieg suchen, und Studierende sitzen nebeneinander. Die Fluktuation scheint insgesamt etwas geringer als bei BCC, dafür aber etwas höher als bei QCC zu sein.

Die innerbetriebliche Machtposition der Beschäftigten ist wie in allen Call Centern vergleichsweise gering. Im Fallstudienvergleich nimmt die Stammbesellschaft wahrscheinlich eine Mittelposition zwischen BCC und QCC ein. Für die Beschäftigten sind die Möglichkeiten vergleichsweise eingeschränkt, sich im Betrieb direkt Gehör zu verschaffen (Interview SCC 1). Noch schlechter stehen die Leiharbeitnehmer da. Ihre Arbeitsmarktmacht ist aufgrund der Kurzfristigkeit

keit der Beschäftigung die geringste der untersuchten Beschäftigten. Ihre Arbeitsverträge sind zumeist befristet, wenn der Arbeitseinsatz bei SCC endet, haben sie keine Aussicht auf eine anderweitige Beschäftigung.

Betriebsrat

Im Zentrum der Betriebsratsarbeit stehen die Bereiche, in denen das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten Mitbestimmungsrechte verleiht – also vor allem die Anhörung bei personellen Einzelmaßnahmen. „Da, wo wir einfach keine Mitbestimmung haben, wird nicht drüber geredet. Das ist das, was an vertrauensvoller Zusammenarbeit eben fehlt“ (Interview SCC 5). Von Seiten des Betriebsrats wird dies als Mangel betrachtet, der auf das Verhalten der Arbeitgeberseite zurückgeht:

„Es wird arbeitgeberseitig nicht das Potenzial einer vertrauensvollen Zusammenarbeit erkannt, sondern es herrscht ein gesundes Misstrauen. Dadurch wird polarisiert. Der Betriebsrat wird von daher schon durch den Arbeitgeber auf Arbeitnehmerseite gedrückt. Man kommt gar nicht so sehr dahin, dass man mal zusammen an einem Tisch sitzt im Sinne von Co-Management und die Potenziale und Kapazitäten des Betriebsrates nutzt.“ (Interview SCC 5)

Der Betriebsrat deutet das Verhalten der Geschäftsführung so, dass er für die Geschäftsführung nur ein „notwendiges Übel“ sei. Die Möglichkeiten, den Erfolg des Unternehmens durch eine vertrauensvolle Kooperation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung zu vergrößern und dauerhaft zu stabilisieren, bleiben aus der Perspektive des Betriebsrats ungenutzt.

Faktisch befindet sich der Betriebsrat bei SCC genauso wie der Betriebsrat bei QCC in einem *Repräsentationsdilemma*: auf der einen Seite muss er um die Akzeptanz der Geschäftsleitung kämpfen und permanent unter Beweis stellen, dass er den Erwartungen des BetrVG entspricht und zum „Wohle“ des Unternehmens handelt. Auf der anderen Seite ist es seine Aufgabe, eine stark fluktuierende Belegschaft zu repräsentieren, deren Betriebsbindung äußerst gering ist. Dieses Dilemma prägt die Betriebsratsarbeit bei SCC. Letztendlich fehlt es an einer wichtigen Voraussetzung für die betriebsrätliche kollektive Interessenvertretung: nämlich die Existenz eines Kollektivs, dessen Interessen von einem Betriebsrat repräsentiert werden können (Kotthoff 1998, S. 98). Im Vergleich mit der immer wieder neu zusammengesetzten Belegschaft ist das Unternehmen ein wesentlich stabilerer Referenzpunkt für die Betriebsratsarbeit. Insofern überrascht es wenig, dass die Betriebsräte ihre eigene Rolle stärker an der des Ko-Managements orientieren wollen. Durch den Einsatz der Leiharbeiter/innen wird dieses Grunddilemma der Betriebsratsarbeit noch einmal verschärft. Denn die Beschäftigungsform Leiharbeit ist nicht nur für die Leiharbeiter mit Schwierigkeiten verbunden, auch die betriebsrätliche Interessenvertretung wird vor Pro-

bleme gestellt. Dominant ist die Wahrnehmung, dass Leiharbeiter als „Flexibilitätsreserve“ die Beschäftigung der Stammebelegschaft sichern:

„Sagen wir so: im Prinzip haben wir damit kein Problem, weil sie nehmen zu keiner Zeit den Leuten Arbeit weg, sondern sie werden wirklich nur zu Spitzenzeiten eingesetzt.“ (Interview SCC 5)

Eine Minderheit des Betriebsrats versucht, die Leiharbeiter in die Belegschaft zu integrieren. Aufgrund der kurzen Verweildauer der Leiharbeiter/innen im Betrieb ist dies praktisch jedoch nicht möglich. Faktisch verfolgen die Betriebsräte daher eher eine „passive“ Interessenvertretungsstrategie gegenüber der Leiharbeit als Beschäftigungsform. Wenn Leiharbeiter/innen mit Problemen zu ihnen kommen, die innerhalb des Entleihunternehmens zu lösen sind, fühlen sie sich natürlich zuständig und versuchen den Leiharbeitern zu helfen (Interview SCC 5, Interview SCC 6). In der Praxis ist dieser Fall allerdings die Ausnahme. Eine „aktive“ Interessenvertretungsstrategie wird hingegen nicht verfolgt. Entgegen der Praxis bei Neuanstellungen in der Stammebelegschaft zeigt der Betriebsrat von SCC bei der Einstellung von Leiharbeiter/inne/n keine Präsenz.

In ihrer Funktion als Betriebsräte rekrutieren auch die aktiven Gewerkschafter keine Mitglieder. Zum einen ist dies angesichts der laufend wechselnden Belegschaften organisatorisch kaum durchsetzbar. Zum anderen ist die grundlegend ablehnende Haltung des Arbeitgebers gegenüber betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung zu berücksichtigen. Im Grunde muss der Betriebsrat seine Funktionalität für das Unternehmen alltäglich beweisen. Unter diesen Bedingungen erscheint eine aktive Rekrutierungsarbeit kaum möglich. Hinzu kommt die mangelnde Präsenz der Gewerkschaften vor Ort. Unterstützt werden die Betriebsräte in ihrer Arbeit höchstens von der Bundesebene, der lokalen Ebene fehlt es hingegen sowohl an Relevanz als auch an Präsenz. Letztendlich pocht der Betriebsrat auf einer strikten Arbeitsteilung:

„Die Arbeit muss Hand in Hand gehen. Der Betriebsrat regelt das interne; dazu sollte er einfach fähig sein. Und die Gewerkschaft ist mehr so für den politischen Aspekt zuständig.“ (Interview SCC 6)

Deutlich wird auch hier, dass der Betriebsrat den Anspruch vertritt, in betrieblichen Angelegenheiten kompetent zu sein. Der mit zehn Prozent vergleichsweise höhere Organisationsgrad ist nach unserer Erkenntnis eher mit dem Engagement einzelner gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter zu erklären.

Beschäftigte

Für die Stammebelegschaft von SCC hat die Einrichtung eines Jahresarbeitszeitkontos die Entgeltbedingungen der Beschäftigten im Unternehmen deutlich verbessert. Durch das Arbeitszeitkonto wird die materielle Entlohnung vom tat-

sächlichen Arbeitsanfall entkoppelt, der Beschäftigte muss nicht mehr allein das unternehmerische Risiko tragen. Ermöglicht wird diese partielle Entprekarisierung der Stammebelegschaft u.a. auch durch den Einsatz von Leiharbeitern, deren Beschäftigungsform weiterhin mit materieller Prekarität verbunden ist. Arbeitsausfall aufgrund von Krankheit oder kurzfristig fehlenden Arbeitsaufkommens führt für diese Beschäftigten immer noch zu materiellen Einbußen. Die geringe *Arbeitsmarktmacht* von Leiharbeitern in unqualifizierten Tätigkeiten scheint von den Zeitarbeitsfirmen instrumentalisiert zu werden. Die Zeitarbeitsfirmen bezahlen den vermittelten Leiharbeitern häufig die notwendigen Schulungen nicht und halten sich somit nicht an den Manteltarifvertrag Zeitarbeit. In ähnlicher Weise werden ihnen von den Zeitarbeitsfirmen auch die rechtlich garantierten, bezahlten Bildschirmarbeitspausen vorenthalten (Interview SCC 4, Interview SCC 2). Faktisch führt dies dazu, dass ein und derselbe Arbeitsplatz unter Umständen nur als Bildschirmarbeitsplatz eingestuft wird, wenn er von einem Festangestellten benutzt wird und nicht von einem Leiharbeitnehmer. Zwar besteht das Call Center darauf, dass auch die Leiharbeiter/innen Pausen machen, nur bezahlt werden diese von der Leiharbeitsfirma nicht. Durch die spezifische rechtliche Situation können Leiharbeiter auch kurzfristig an die Verleihfirma zurückgegeben werden, wenn diese nicht arbeitsfähig sind. Dies trifft auch auf krankheitsbedingte Abwesenheit zu. Da sich die meisten Beschäftigten noch in der sechsmonatigen Probephase befinden, können sie von der Zeitarbeitsfirma sofort gekündigt werden, weil sie nicht einsatzfähig sind (Interview SCC 4, Interview SCC 2). Für die Beschäftigten erhöht die rechtliche Prekarität ihres Beschäftigungsverhältnisses ihre Verwundbarkeit. Sie fühlen sich nicht nur innerbetrieblich ohnmächtig, sondern auch der Willkür der Zeitarbeitsfirma ausgeliefert. Das soziale und arbeitsrechtliche Dreiecksverhältnis der Leiharbeit (Bode et al. 1994) wird auf diese Weise für die Beschäftigten zu einem „Dreiecksverhältnis der Ohnmacht“. Aus unseren Interviews geht hervor, dass es kein Einzelfall ist, dass die Bezahlung der Zeitarbeitsfirma unter dem Zeitarbeitstarifvertrag liegt. Aus Angst, ihren Job zu verlieren, stimmen die Beschäftigten auch offensichtlichen Regelbrüchen zu (Interview SCC 4, Interview SCC 2).

Insgesamt ist die Belegschaft bei SCC die einzige Belegschaft der drei Fallstudien, die „formal“ in Stamm- und Randbelegschaft segmentiert ist. Leiharbeiter werden „doppelt“ diszipliniert: Zum einen droht ihnen die Ausgrenzung. Wenn sie nicht dauernd ihre Leistung bringen, droht ihnen die Zurückstellung an die Zeitarbeitsfirma. Zum anderen wirkt das latente Normalisierungsversprechen als Leistungsanreiz für viele Leiharbeiter/innen, die ausgrenzt sind, die aber durch eine Festanstellung bei SCC wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen. Leiharbeit im Call Center aktualisiert und verschärft im Grunde noch das grundsätzliche Prekaritätspotenzial von Leiharbeit in Deutschland (Dörre et al. 2004, siehe Brinkmann et al. 2006). Viele der Leiharbeiter/innen bei SCC

haben von ihren Entleihfirmen nur befristete Verträge erhalten (Interview SCC 4). Nach Abschluss der Tätigkeit bei SCC besteht kaum eine Chance auf eine erneute Vermittlung in einen anderen Betrieb. Auch methodisch ist die große Unsicherheit der Leiharbeitnehmer von Bedeutung: Für die Studie erwies es sich als äußerst schwer, Leiharbeitnehmer zu einem Interview zu bewegen.

Den Leiharbeiter/inne/n wird es letztendlich fast unmöglich gemacht, eine längerfristige berufliche Perspektive zu entwickeln. Von einem der interviewten Beschäftigten wird dies als zunehmend problematisch betrachtet:

„Ich will weg von diesen kurzfristigen Geschichten. Als kurzfristiger Arbeiter habe ich keine Rechte. Mit mir können sie alles machen, was sie wollen. Das nervt.“ (Interview SCC 4)

Aus der Perspektive der Leiharbeiter/innen des Unternehmens ist eine Festanstellung mit einem deutlichen Plus an Sicherheit verbunden (Interview SCC 2). Insofern funktioniert das „Normalisierungsversprechen“ (d.h. die Perspektive, die Leiharbeit durch ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu ersetzen), das als Anreiz der Leiharbeit innewohnt und die Beschäftigten diszipliniert, auch bei SCC.

Innerhalb der Belegschaft spiegelt sich die „formale Segmentierung“ in Stamm- und Randbelegschaft nach unseren Interviews jedoch nicht wider. Es ist vielmehr so, dass „alle gleich unter Druck stehen. Das Team steht unter Druck und damit stehen alle gleich unter Druck. Man konkurriert nicht gegeneinander.“ (Interview SCC 4). Viele der Beschäftigten haben zwar grundsätzlich Spaß am Telefonieren und es gefällt ihnen, anderen Menschen zu helfen und deren Probleme zu lösen. Als Belastung wird die Monotonie bestimmter Projekte empfunden wie z.B. der Bestellannahme: „Das ist da wirklich Fließband: Kunde, Kunde, Kunde. Aber man kann sich letztendlich dieser Mühle nur schwer entziehen.“ (Interview SCC 1). Ebenso ist der Lärmpegel ein häufig genannter Stressfaktor unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Auch der Quotendruck in einigen Projekten belastet Leiharbeitnehmer und Festangestellte in gleicher Weise. Für die meisten Beschäftigten bei SCC gehört Druck zur alltäglichen Erfahrung.

„Wenn die Krankheitsrate ist gerade so und so hoch; war wohl auch im zweistelligen Bereich gerade auch und da muss was gemacht werden. Und da wurde dann auch mehr oder weniger klar gesagt, dass auch Leute entlassen werden, wenn das halt so weitergeht und sich das nicht bessert und die Leute sollten sich doch mal Gedanken machen, ob sie wirklich bei jedem kleinen Kopfschmerz zu Hause bleiben müssen, wo doch die Firma sie braucht so nach dem Motto.“ (Interview SCC 3)

Angst und Unsicherheit gehören zur Alltagserfahrung vieler Beschäftigter. Ein Beschäftigter schätzt, dass die Geschäftsführung den Druck zwar nicht gezielt erzeugt, aber zumindest bewusst in Kauf nimmt:

„Die schulen niemand darauf, Angst und Terror zu verbreiten, sondern die nehmen den Druck einfach als natürliches Spiel in Kauf, geben den weiter.“ (Interview SCC 4)

Als problematisch empfinden die Beschäftigten vor allem die fehlenden betrieblichen Mitbestimmungsmöglichkeiten. Obwohl es bei SCC durch den Betriebsrat eine institutionalisierte Form der betrieblichen Interessenvertretung gibt, haben die von uns befragten Beschäftigten in ihren eigenen Augen keinen Einfluss auf die innerbetrieblichen Entscheidungsprozesse. Ein Beschäftigter formuliert das so. Wir fühlen uns

„nicht wirklich ernst genommen. Also man fühlt sich letztendlich, wenn man's krass formulieren will, wie auf einer klassisch griechischen Trireme und man ist nicht der Mensch, der die Trommelstöcke in der Hand hat, sondern man ist der Mensch, der das große Ruderblatt in der Hand hat und daran gekettet ist.“ (Interview SCC 1)

Die meisten Beschäftigten nehmen sich innerhalb des Betriebs als ohnmächtig wahr. Dass dies mit ihrer geringen Arbeitsmarktmacht zu tun hat, ist eindeutig. Von der Gewerkschaft als Organisation gibt es aufgrund der geringen betrieblichen Präsenz keine Hilfestellung. Vor allem die Leiharbeiter/innen fühlen sich nicht von den Gewerkschaften angesprochen. Hinzu kommt, dass es ver.di offensichtlich nicht gelingt, den Haustarifvertrag und das Jahresarbeitszeitkonto als Erfolg gewerkschaftlicher Interessenvertretung zu kommunizieren. Mit Ausnahme des gewerkschaftlich engagierten Beschäftigten war es keinem der von uns interviewten Beschäftigten bewusst, dass das Arbeitszeitkonto durch einen Tarifvertrag etabliert wurde. Folgerichtig nehmen die Beschäftigten die gewerkschaftlichen Strategien nicht als relevant war, obwohl auch die Beschäftigten bei SCC ähnliche Problemwahrnehmungen haben wie sie auch den gewerkschaftlichen Strategien zugrunde liegen. Das Grundproblem gewerkschaftlicher Organisation scheint auch bei SCC den anderen beiden Fallstudien zu ähneln: Angesichts der mitbestimmungskritischen Haltung der Arbeitgeber, des spezifischen Prekaritätspotenzials der Beschäftigung und des vorübergehenden Charakters der Beschäftigung funktionieren die in Deutschland etablierten Mechanismen gewerkschaftlicher Organisation nur noch unzureichend. Die Gewerkschaften müssen nach alternativen Wegen suchen, um im Arbeitsalltag der Beschäftigten präsent zu sein. Die Betriebsräte können diese Rolle angesichts der veränderten ökonomischen und politischen Bedingungen nicht mehr ausfüllen. Nur so kann eine Mindestschwelle gewerkschaftlicher Organisation erreicht werden, die notwendig ist, damit die Gewerkschaften wieder relevante Strategien durchsetzen können.

Österreich

Fallstudie 1 – „AuDeCh“

Die AuDeCh, die 1998 gegründet wurde, ist eine selbstständige Aktiengesellschaft mit Standorten in Wien, Linz, Berlin sowie seit kurzer Zeit in Zürich und deckt somit den gesamten deutschsprachigen Raum ab. Das Unternehmen betreut Kunden aus unterschiedlichen Branchen wie z.B. der Automobilindustrie, der öffentlichen Verwaltung, der Lebensmittelindustrie, der Pharmabranche, der Unterhaltungsindustrie und der Versicherungsbranche. Wie bei den meisten Call Centern übernimmt AuDeCh Aufträge sowohl im Inbound- als auch Outbound-Bereich. Klassische Aufgabenbereiche im Inbound sind z.B. Betreuung von Info- und Servicehotlines, Bestellannahme und Beschwerdemanagement. Im Gegensatz zum Inbound-Bereich, für den in der Regel längerfristige Verträge zwischen AuDeCh und ihren Kunden abgeschlossen werden, ist ein Kennzeichen von Outbound-Aktivitäten, dass es sich dabei eher um kurzfristige Projekte wie z.B. Bedarfserhebungen, Marktforschung, Datenaktualisierung und dgl. handelt. Auf Grund der breiten Palette von Aufgabenbereichen und angebotenen Tätigkeiten sind manche Mitarbeiter/innen von AuDeCh direkt beim Kunden eingesetzt und haben dort ihre Arbeitsstätte.

Insgesamt beschäftigt das Call Center 600 Mitarbeiter/innen, wovon ca. 250 in Wien arbeiten. Für den neuen Standort in Zürich ist die Aufnahme von ca. 100 weiteren Mitarbeiter/innen geplant. Ein Projekt am Standort in Wien, bei dem die Servicehotline eines Mobilfunkunternehmers betreut wird, wird von ca. 180 eingeschulten Mitarbeiter/innen durchgeführt, welche die ca. 8.000 eingehende Anrufe pro Tag abwickeln. Die Mitarbeiter/innen für dieses Projekt teilen sich die Arbeit im Schichtdienst auf, um die Servicehotline, die sieben Tage in der Woche jeweils 24 Stunden offen ist, zu betreuen.

Ungefähr drei Viertel der Call Center-Agents, also jene Mitarbeiter/innen, die entweder für Inbound oder Outbound telefonieren, haben bei AuDeCh einen freien Dienstvertrag. Manche Call Center-Agents, die dieselbe Arbeit machen wie alle anderen, sind laut Auskunft eines Interviewpartners angestellt, wobei es keine klaren Regeln dafür zu geben scheint, unter welchen Umständen jemand angestellt wird oder nicht. Über die zahlenmäßige Differenzierung nach Geschlecht sowie über die Verteilung von Arbeitnehmer/innen und abhängig Selbstständigen gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter/innen liegen keine Informationen vor. Ab der Position des/der Teamleiters/Teamleiterin, die nach dem Call Center Agent die nächst höhere ist, sind die Mitarbeiter/innen angestellt.

Die Gehaltssituation der Call Center-Agents richtet sich nach der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Der Stundenlohn für freie Dienstnehmer/innen von ca. 7,99 Euro zu Beginn kann bis zu 9,45 Euro steigen (nach mehrjährigem

Dienstverhältnis oder bei besonders guter Leistung). Die Beschäftigten setzen sich aus hauptsächlich jungen Personen, wie Studierenden, Studienabbrechern und Maturant/inn/en zusammen, die durchschnittlich 30 Stunden pro Woche arbeiten. Bei AuDeCh handelt es sich noch um ein relativ junges Unternehmen, in dem bisher kein Betriebsrat gewählt wurde.

Beschäftigte

Bei AuDeCh, in dem überwiegend junge Leute beschäftigt sind, die in der Regel noch in Ausbildung stehen, gibt es ca. 20-25 Telefonarbeitsplätze. Da der Job im Call Center meist zur Finanzierung des Studiums dient, wird diese Tätigkeit von drei der vier Interviewpartner/innen, die alle unter dreißig sind, als vorübergehend betrachtet. Bei einer Interviewpartnerin, die neben ihrer Tätigkeit im Call Center studiert, hat sich die Perspektive, längerfristig bei AuDeCh zu arbeiten, erst kürzlich durch ihren Aufstieg zur Projektleiterin entwickelt. Vor dieser Beförderung, die mit einer Anstellung einherging, konnte sie es sich auch nicht vorstellen, längerfristig im Call Center zu arbeiten.

Die Anzahl der Stunden, die die Agents sowohl im Inbound- als auch im Outbound-Bereich arbeiten möchten, wird von diesen selbst festgelegt und liegt in der Regel zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche. Das Call Center bietet aber auch die Möglichkeit, kontinuierlich oder nur für einen kurzen Zeitraum mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten. Die vier interviewten Call Center-Agents haben bzw. hatten einen freien Dienstvertrag, der/die Projektleiter/in ist angestellt. Eine Interviewpartnerin erzählte davon, dass es, als sie etwa im Jahr 2000 für das Unternehmen zu arbeiten begann, ein paar fest angestellte Agents gab. Allerdings wurden diese bald darauf gekündigt und als freie Dienstnehmer/innen weiter beschäftigt.

In ihrer Selbsteinschätzung haben sich die vier Interviewten alle als Dienstnehmer/innen und nicht als Selbstständige gesehen. Dieser Umstand wird damit begründet, dass es Dienstpläne gibt, das Call Center 24 Stunden sieben Tage pro Woche besetzt ist und sie Vorgesetzte haben, von denen sie Weisungen entgegennehmen. Die einzige Flexibilität, die durchwegs als Vorteil dieser Tätigkeit betrachtet wird, besteht in der selbstständigen Einteilung der Dienste. Die Agents tragen sich in eine Matrix ein, die vom Vorgesetzten in einen Dienstplan übertragen wird. Falls man für einen Dienst verhindert oder krank ist, ist es üblich, selbst einen Ersatz zu finden. Falls man sich nicht darum kümmern kann, übernehmen es auch die Vorgesetzten, aus dem zur Verfügung stehenden Pool Mitarbeiter/innen anzurufen. Generell werde auf Mitarbeiter/innen starker Druck ausgeübt, unbesetzte Dienste zu übernehmen. In diesen Situationen wird von den Vorgesetzten die Botschaft ausgesandt, „wenn du nicht einspringst, wirst du in Zukunft die Stunden, die du arbeiten möchtest, nicht mehr bekommen“, so die

Aussage einer Interviewpartnerin. Den Einsatz der freien Dienstnehmer/innen gestaltet das Unternehmen durchaus flexibel: gibt es viele Anrufe, die für die anwesenden Agents kaum zu bewältigen sind, werden aus dem vorhandenen Pool welche rekrutiert, sind zu viele anwesend und nicht genügend Anrufe, werden Mitarbeiter/innen nach Hause geschickt.

Die Möglichkeit zur flexiblen Einteilung der Dienste wird von den Interviewten neben der Möglichkeit, auch einmal mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten und diese Stunden ausbezahlt zu bekommen, als Vorteil eines freien Dienstverhältnisses genannt. Die Tatsache, dass sie als freie Dienstnehmer/innen kein 13. und 14. Monatsgehalt bekommen oder auch keinen Anspruch auf Urlaub haben, wurde von den Befragten unterschiedlich eingeschätzt. Nur eine der drei Befragten empfand es als Ungerechtigkeit, dass sie als freie Dienstnehmerin keinen 13. und 14. Monatsgehalt bekomme, alle anderen nicht. Was für die Befragten viel mehr ins Gewicht fiel, ist, dass sie die Einkommensteuer selbst abführen müssen und dadurch am Ende die Entlohnung als nicht zufrieden stellend empfunden wird. Unzufrieden mit der Entlohnung war z.B. eine Interviewpartnerin bei einem konkreten Projekt, bei dem sie Interviews auf Französisch und Italienisch durchgeführt, d.h. das Unternehmen von ihren Kompetenzen profitiert, ihr diese aber nicht in Form höherer Entlohnung abgegolten hat. Neben der Tatsache, von dem Gehalt noch Einkommensteuer abführen zu müssen, führten alle vier Befragten den fehlenden Kündigungsschutz und den nicht vorhandenen Anspruch auf Krankenstand als wesentliche Nachteile des freien Dienstverhältnisses an.

Die Arbeitssituation bei AuDeCh empfanden die vier Befragten als äußerst stressig, und von Seiten der Vorgesetzten wird hinsichtlich der Erledigung der Arbeit viel Druck ausgeübt. Mitarbeiter/innen wurden kritisiert, wenn sie laut Meinung der Vorgesetzten zu lange mit einem eingehenden Anruf beschäftigt waren oder z.B. zu wenige Interviews in der Stunde durchgeführt haben. Die Überprüfung der Mitarbeiter/innen erfolgt durch die Aufzeichnung aller Telefonate, die geführt werden. Dadurch können die Vorgesetzten im Nachhinein abrufen, wie lange ein Gespräch gedauert hat. Dieser Druck habe sich neben der Tatsache, dass es bei AuDeCh laut Auskunft der Interviewpartner/innen Praxis ist, „unliebsame“ Mitarbeiter/innen von einem Tag auf den anderen zu entlassen, negativ auf die Arbeitsatmosphäre ausgewirkt. Die hohe Fluktuation von freien Mitarbeiter/inne/n bei AuDeCh wurde von einigen Interviewpartner/inne/n darauf zurück geführt, dass einerseits immer wieder Mitarbeiter/innen entlassen wurden und andererseits Mitarbeiter/innen aufgrund des Drucks und der Unzufriedenheit mit der mangelnden sozialen Absicherung von freien Dienstverhältnissen selbst „gekündigt“ haben.

Einige der freien Dienstnehmer/innen von AuDeCh waren mit ihrer Beschäftigungssituation unzufrieden und haben begonnen, sich über den rechtli-

chen Status von freien Dienstverträgen zu informieren und sich insbesondere mit der Situation in Call Centern auseinander zu setzen. Da es bei AuDeCh keinen Betriebsrat gab und noch immer nicht gibt, den die freien Mitarbeiter/innen konsultieren hätten können, sind einzelne Mitarbeiter/innen selbst aktiv geworden und haben die Informationen, die sie in Erfahrung gebracht haben, an andere Mitarbeiter/innen ihres Vertrauens weiter gegeben. Derartige Aktivitäten blieben innerhalb des Unternehmens nicht unbemerkt, wurden von Seiten der Unternehmensführung nicht goutiert und zum Anlass genommen, um einige Mitarbeiter/innen, die sich in dieser Hinsicht engagiert haben, zu kündigen. Die Interviewpartner/innen erzählten von einem Kollegen, der Anfang der 2000er Jahre einen Artikel von der AK Salzburg über Call Center und die Situation von freien Dienstnehmer/inne/n unter den Call Center-Agents von AuDeCh verbreitet hat. Kurz nach dieser Aktion wurde dieser Mitarbeiter und in weiterer Folge auch andere entlassen. Wiederum andere freie Dienstnehmer/innen nahmen diese Entlassungen zum Anlass, um selbst aus dem Unternehmen auszuschneiden.

Nachdem manche der entlassenen oder selbst gekündigten Mitarbeiter/innen bereits begonnen hatten, erste Erkundigungen über ihre rechtliche Situation als freie Mitarbeiter/innen einzuholen, wandten sie sich nun systematisch an Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Die freien Dienstnehmer/innen hatten anfangs damit zu kämpfen, dass sich Anfang der 2000er Jahre keine Interessenvertretung für diese Gruppe zuständig fühlte. Der erste Schritt führte die freien Dienstnehmer/innen zur Arbeiterkammer, die diese damals mit der Begründung der Nichtzuständigkeit (freie Dienstnehmer/innen sind nicht Mitglied bei der AK) abwies. Mittlerweile berät die AK freie Dienstnehmer/innen. Erst über viele persönliche Kontakte und persönliches Engagement der Betroffenen gelang es, Unterstützung von Seiten der GPA zu erhalten. Die Gewerkschaft war Anfang der 2000er Jahre gerade dabei, sich umzustrukturieren und auch atypisch Beschäftigten den Zugang zur Gewerkschaft zu ermöglichen. In diesem Kontext entstand das gewerkschaftliche Interesse für die freien Dienstnehmer/innen, die seitdem vor allem juristisch unterstützt werden. Eine Interviewpartnerin erzählte, dass ab dem Zeitpunkt, zu dem in der GPA *work@flex* zu arbeiten begann, ihre Anliegen sehr rasch und problemlos unterstützt wurden. Vor etwa drei Jahren reichte schließlich eine Gruppe von ca. zwölf Leuten, wovon zwei davon als Interviewpartner/innen zur Verfügung standen, Klage beim Arbeitsgericht gegen AuDeCh wegen Umgehung von Angestelltenverhältnissen ein. Mittlerweile ist dieses Verfahren, in dem geprüft werden soll, ob ein freier Dienstvertrag für diese Art der Tätigkeit gerechtfertigt ist oder ob die Call Center Mitarbeiter/innen angestellt hätten sein müssen, seit ein paar Jahren vor dem Arbeitsgericht und wird an Hand eines Beispiels stellvertretend für alle anderen ausgefochten. Stand der Dinge in diesem Verfahren ist, dass in erster und zweiter Instanz entschieden wurde, dass die Call Center Mitarbeiter/innen für einen bestimmten Zeitraum

tatsächlich Arbeitnehmer/innen waren. Der Beklagte hat aber Berufung eingelegt, und das Verfahren ist nun beim Verwaltungsgerichtshof gelandet. Falls auch der Verwaltungsgerichtshof die Rechtmäßigkeit der Urteile der vorigen Instanz anerkennt, könnte dieses Urteil Auswirkungen auf die gesamte Call Center Branche haben.

Die Erwartungshaltung der befragten früheren und derzeitigen freien Dienstnehmer/innen an die Gewerkschaft ist, dass diese aktiver auf freie Dienstnehmer/innen zugeht, sie über ihre Situation und ihre Rechte informiert und einfach sichtbar wird, dass es da eine Instanz gibt, an die sich freie Dienstnehmer/innen wenden können. Viele freie Dienstnehmer/innen wissen über ihre Rechte und Möglichkeiten nicht Bescheid oder sind der Meinung, dass es auf Grund der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt besser ist, einen freien Dienstvertrag zu haben als gar keinen Job, und nehmen damit einen Arbeitsplatz in Kauf, der nicht ihren Wünschen nach sozialer Absicherung entspricht. Sich selbst aktiv an die Gewerkschaft zu wenden, passiert offensichtlich erst dann, wenn freie Dienstnehmer/innen ihre Situation als ungerecht und nicht rechtmäßig empfinden. Nicht verwunderlich ist es, dass die Mitgliedschaftsrate von Call Center-Agents bei der Gewerkschaft äußerst niedrig ist. Eine Interviewpartnerin, die als eine der freien Mitarbeiter/innen an der eingereichten Klage beteiligt ist, trat, nachdem sie von der Gewerkschaft für ihre Anliegen Unterstützung erhalten hat, dieser auch bei. Die anderen drei sind nicht Mitglied bei der Gewerkschaft.

Hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Situation von freien Dienstnehmer/innen äußerten die Befragten den Wunsch, dass sich die Gewerkschaft dafür einsetzen sollte, dass diese Dienstverhältnisse auch mit einem Kündigungsschutz ausgestattet werden und Anspruch auf 13. und 14. Monatsgehalt sowie auf Urlaub besteht. Freie Dienstverhältnisse sollten aber auf Grund der Möglichkeit zur freien Zeiteinteilung und auch auf Grund der Befürchtung der Interviewpartner/innen, dass es diese Jobs sonst gar nicht gäbe und diese Möglichkeit, sich neben dem Studium etwas dazu zu verdienen, wegfallen könnte, nicht abgeschafft werden. Der Wunsch, dass freie Dienstverträge hinsichtlich ihrer arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung an Angestelltenverhältnisse angeglichen werden sollten, zeigt das Spannungsverhältnis auf, in dem sich die Beantwortung der Frage bewegt, was freie Dienstverhältnisse sein könnten.

Fallstudie 2 – „WCC“

Das Unternehmen WCC ist eine Tochtergesellschaft einer deutschen Call Center und Mediengruppe und seit rund 20 Jahren am österreichischen Markt tätig. Im Jahr 2004 erfuhr WCC durch die Übernahme des internen Call Centers eines alternativen österreichischen Telekommunikationsanbieters VUB einen deutlichen Wachstumsschub. Die Produktpalette von WCC umfasst eine Vielzahl von

Angeboten im In- und Outboundbereich. Die Muttergesellschaft hat über die Niederlassung in Österreich hinaus ca. ein Dutzend Standorte in Deutschland und der Schweiz, für die Zukunft ist die Eröffnung neuer Standorte in Osteuropa und eventuell auch in Italien geplant. Die Führung der Töchter durch die Mutter wird von Insidern als sehr hierarchisch beschrieben, der eigene Handlungsspielraum der Geschäftsführungen der Töchter wird als dementsprechend gering eingeschätzt.

Vor dem Outsourcing bestand die Belegschaft des Unternehmens VUB fast ausschließlich aus – sowohl vollzeitlichen als auch teilzeitlichen – abhängigen Beschäftigungsverhältnissen. Personalengpässe oder Spitzen in der Auftragslage wurden mit Leihpersonal abgedeckt, das war aber nur in Ausnahmesituationen der Fall. Seit dem 1. April 2004 hat sich die Personalstrategie der fusionierten WCC darauf ausgerichtet, dass ein immer größerer Teil der Arbeitnehmer/innen als freie Dienstnehmer/innen beschäftigt werden, während ein geringer Teil weiterhin im abhängigen Angestelltenverhältnis arbeitet (A18). Das Angestelltenverhältnis wird seither auf leitende Tätigkeiten beschränkt und „gewöhnliche“ Call Center-Agents (CCAs) werden seither prinzipiell als fDN beschäftigt. Das hat in kurzer Zeit zu gravierenden Veränderungen in der Struktur der Beschäftigungsverhältnisse geführt: So standen zum Zeitpunkt der Fusion ungefähr 70 Angestellte einer annähernd gleich großen Zahl von fDN gegenüber. Zum Jahresende 2005 ist die Anzahl der Angestellten ungefähr gleich groß wie damals, die Anzahl der fDN ist allerdings auf über 300 angestiegen (A17).

Nach Auskunft des Betriebsrats ist es zwar offizielle Unternehmensphilosophie, dass bei Eignung auch für gewöhnliche CCAs nach einer gewissen Zeit aktiv ein Angestelltenverhältnis angeboten wird, „derlei Situationen habe ich (der Betriebsrat; Anmerkung der Autoren) so gut wie noch nie erlebt.“ (A18). Bei der Besetzung von Leitungspositionen wird einerseits auf fDN zurückgegriffen, diesen wird dann „ein durchaus bescheidenes Angebot gemacht im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses“ (A18), andererseits werden für Schlüsselpositionen aber auch externe Kräfte geholt. Am Status und am Umgang mit den fDN hat sich seit dem 1. April 2004 allerdings nichts geändert, sie werden nach wie vor mit 7,27 Euro entlohnt, wobei einzelne fDN individuell geringfügig höhere Löhne ausgehandelt haben dürften (siehe auch Abschnitt „Beschäftigte“). Für die freien Dienstnehmer/innen legt die Personalleitung „von Zeit zu Zeit, ich sage einmal, mindestens einmal im Jahr“ (A18) neue Dienstverträge vor, die von den freien Dienstnehmer/innen umgehend zu unterzeichnen sind.

Betriebsrat

Der von uns befragte BR ist Anfang 30, männlich und stammt aus einer Kleinstadt im nördlichen Waldviertel. Sein Elternhaus war einer gewerkschaftlich-

sozialdemokratischen Tradition verpflichtet. Daher sei er von Jugend an politisch interessiert und auch gewerkschaftlichen Zielen verpflichtet gewesen. Er bedauert, dass das gesellschaftliche und politische Gewicht der Gewerkschaft in den letzten 20 Jahren zurückgegangen ist und dass die Gewerkschaft nun dem neoliberalen Zeitgeist „zeitweise zu sehr nachgibt“ (A18).

Die Selbst- und Problempertzeption des interviewten Betriebsrats

Aus Sicht des interviewten Betriebsrats ist die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Grundstimmung von „immer mehr Druck und immer mehr Leistung“ (A18) geprägt. Diese Grundstimmung sei allerdings mit immer weniger Lohn und auch weniger Sicherheit für die Lohnabhängigen verbunden. Obwohl diese negative Grundstimmung für jeden spürbar ist und auch darüber geredet werde, führe dies nicht zu arbeitspolitischer Organisierung und politischer Solidarität „weil jeder froh ist, dass er – wurscht wie der Job ist – Hauptsache irgendeinen Job hat“ (A18). In einer solchen Atmosphäre sei die „Bereitschaft anzuecken ... nicht so gegeben“ (A18). Arbeitsmarktflexibilität definiere sich daher in der Praxis dadurch,

„dass der Mitarbeiter sehr flexibel sein muss, sprich das tun soll, was der Arbeitgeber sagt, ohne großes Wenn und Aber, weil sonst ist man zu teuer und dann kann man gleich gehen.“ (A18)

Vor dem Hintergrund einer solchen Gesamtsituation ginge es daher als BR darum

„auch für freie Dienstnehmer, wenn nicht offiziell dann zumindest inoffiziell ein bisschen Partei zu ergreifen und versuchen da die gröbsten Missstände ein bisschen auszubügeln.“ (A18)

Die Personalstrategie des Unternehmens, für Nicht-Leitungstätigkeiten grundsätzlich nur mehr freie Dienstverträge zu vergeben, wird vom Betriebsrat eindeutig als Umgehung der Intentionen des Arbeitsrechts aus Gründen der Kostensenkung eingestuft.

„Das habe ich ganz stark gemerkt, dass da wirklich das Angestelltenverhältnis, unter Anführungszeichen, umgangen wurde, mit freien Dienstnehmern. Das ist für mich ganz klipp und klar ohne Wenn und Aber. Weil es einfach anscheinend für die Firma billiger und günstiger ist.“ (A18)

Dennoch hat der Betriebsrat angesichts der Wettbewerbssituation des Unternehmens bis zu einem gewissen Ausmaß auch Verständnis für diese Personalstrategie, weil dadurch geringere Kosten anfallen und gleichzeitig die Flexibilität des Unternehmens, auf schwankende Nachfrage zu reagieren, erhöht wird.

„... muss man es mehrschichtig sehen. ... Es ist natürlich der Kostenfaktor ein sehr wichtiger und auch die Bedarfssteuerung, ist natürlich bei einem freien Dienstnehmer für die Firma eine günstigere, weil natürlich eine Auftragsvergabe etwas anderes ist, als eine Dienstplaneinteilung. Oder ein Angestellter, der hat seine 40 Stunden, die muss ich ihm geben und wenn ich für einen freien Dienstnehmer z.B. jetzt kurzfristig kein Projekt habe dann teile ich ihn einfach nicht ein, und der kommt halt zwei Wochen nicht und es entstehen mir eigentlich Null Kosten. Brauche ich wieder, rufe ich ihn an und er kommt rein. Ich kann sagen, bleib bitte zwölf Stunden da, und der bleibt zwölf Stunden da.“ (A18)

Und gleichzeitig sieht er genau in dieser Strategie auch einen Schaden nicht nur für den individuellen freien Dienstnehmer, sondern für die Gesamtgesellschaft, weil solche Personalstrategien seiner Ansicht nach zu einer Untergrabung des Sozialsystems führen.

„... allerdings untergrabe ich das ganze Sozialsystem und das ganze Dienstrecht, weil ich natürlich ein Angestelltenverhältnis, indem ich die Situation schaffe, wie sie ist, unterwandere, oder umgehe. Also habe ich da wieder einen Umgehungsaspekt drinnen.“

Ein wichtiger Faktor, an dem die Personalstrategie des Unternehmens anknüpft, ist die Standortfrage, welche von den Unternehmen immer wieder zur Begründung der Lohnkostenreduktion verwendet wird. Die Einschätzung des Betriebsrats bezüglich der Mobilitätsfähigkeit von Call Centern ist allerdings nicht eindeutig. Verlagerungen ins Ausland waren bei manchen Call Centern schon erfolgreich, manchmal aber auch nicht, und es habe daher eine Rückverlagerung erfolgen müssen. Es gelinge ausgelagerten Call Centern oft nicht, im Ausland Beschäftigte zu finden, deren „Mentalität“ (Dialekt, Art des Humors etc.) zu jener der Kund/inn/en im Inland passte.

„Ich weiß z.B., dass bei der Mediaprint sehr dezentral telefoniert wird, wo es in jeder Landeshauptstadt ein Call Center gibt, weil einfach ein Wiener einem Tiroler kein Kroneabo verkaufen kann. Der Tiroler nimmt das nicht, der will von Innsbruck angerufen werden. Ist vielleicht bei anderen Firmen wieder nicht so von Relevanz, sondern da kommen wieder andere Sachen ins Spiel. Also wie gesagt, nur der Druck, wenn es da zu teuer ist, gehe ich einfach woanders hin, kann einmal zum Erfolg für den Auftraggeber führen, ein anderes Mal aber ziemlich auch in die Hose gehen.“ (A18)

In der Problempertzeption des Betriebsrats ist ein weiterer problematischer Punkt, der aus der Personalstrategie von WCC resultiert, die damit verbundene Schwächung der Arbeitnehmervertretung, sowohl auf betrieblicher, als auch auf überbetrieblicher Ebene.

„... wird natürlich auch die Einflussnahme des Betriebsrates beschnitten, weil ich eben nicht für 400 Leute zuständig bin, offiziell, sondern nur für 70. Das hat auch

bei der Anzahl der Betriebsratmitglieder, wie wir wissen, einen Einfluss, hätte in meinem Fall auch Einfluss auf eine Dienstfreistellung, bei 70 bin ich nicht freigestellt, bei 400 schon. ... Wenn jetzt jeder Gewerkschaftsmitglied wäre, wäre natürlich auch die Position, die wir bei KV-Verhandlungen hätten, eine stärkere.“ (A18)

In diesem Zusammenhang führt der BR das auch für Angestellte relativ niedrige Lohnniveau der Branche auch auf ihre geringe Organisationsdichte zurück, auch unter den Angestellten wären nur knapp über fünf Prozent gewerkschaftlich organisiert, was bei den Kollektivvertragsverhandlungen im Kräfteverhältnis gegenüber den Wirtschaftsvertretern negativ zu Buche schlagen würde.

„Da gehst du natürlich nur als Bittsteller in Verhandlungen und kannst eigentlich so gut wie keine Forderungen aufstellen, wenn du bei der Verhandlung überhaupt sitzen darfst.“ (A18)

Die geringe Organisationsdichte führt der BR wiederum auf die Beschaffenheit der Branche und die Sozialstruktur der darin tätigen Werkstätigen zurück. Call Center sind seiner Meinung nach eine junge Branche mit einem „dynamischen Business“ und starker Fluktuation. Sie sind dadurch teilweise ein „ideales Aufnahmefeld für Gelegenheitsjobber“ und Studierende, die diese Tätigkeit als Übergang betrachten und aufgrund der Kurzfristigkeit und wohl auch relativen Beliebigkeit ihrer Arbeitsmarktperspektiven keinen Bedarf zur Auseinandersetzung mit einer gewerkschaftlichen Perspektive sehen würden. Daher gäbe es auch nur sehr selten Betriebsräte vor Ort, dadurch wiederum keine Politisierung der Belegschaft etc.

Gründung und Aktivitäten einer Betriebsratskörperschaft bei WCC

Als die Firma VUB am 1. April 2004 von WCC übernommen wurde, gab es bei WCC keinen Betriebsrat, es hatte bislang auch noch nie eine Arbeitnehmer/innenvertretung gegeben. Allerdings gab es unter den ausgegliederten Mitarbeiter/inne/n der VUB zwei aktive Betriebsräte, die bereits in den ersten Wochen nach der Übernahme gemeinsam mit anderen interessierten Mitarbeiter/inne/n die Gründung einer Arbeitnehmer/innenvertretung bei WCC betrieben. Im Herbst 2004 wurden Betriebsratswahlen abgehalten und mit über 90% Beteiligung ein Betriebsratskollegium gewählt. Eine Beteiligung der freien Dienstnehmer/innen an dieser Wahl wurde zwar seitens des involvierten Gewerkschaftssekretärs erwogen, aber aus strategischen Gründen – „... wir wollen uns die Wahl nicht anfechten lassen. Ja, wir wollen schauen, dass wir einmal eine Arbeitnehmervertretung kriegen“ (A17) – dann doch abgelehnt.

Nach der Gründung des Betriebsrats bei WCC war es der Geschäftsführung ein Anliegen, den Betriebsrat dafür zu nutzen, um auch die freien Dienstnehmer/innen „mit ins Boot zu holen“. Dieses Anliegen wurde dem Betriebsrat von

der Geschäftsführung im ersten Quartalsgespräch mitgeteilt (A18). Der neue Betriebsrat nahm die Geschäftsführung beim Wort und begann fDN fortan „dringend davon abzuraten“ (A18), die ihnen seitens der Geschäftsführung vorgelegten Dienstverträge zu unterschreiben, da diese aus mehreren Gründen (Konkurrenzkláuseln, Konventionalstrafen etc.) rechts- und sittenwidrig wären. Dies führte bei den freien Dienstnehmer/innen vielfach dazu, dass sie sich in einem intuitiven Unbehagen, das sie diesen Verträgen gegenüber ohnehin hatten, bestätigt fühlten. Dennoch wirkte der Zwang der materiellen Verhältnisse offenbar aber stark genug, dass einem solchen „Unbehagen“ bislang nicht weiter nachgegeben wurde.

„Die Bedenken, die wir als Betriebsrat bei den Verträgen gehabt haben, wurden – wenn man mit den Leuten geredet hat – eigentlich auch geteilt, wo es geheißén hat: ich habe mir eigentlich eh gedacht, dass das und das irgendwie komisch ist, oder vielleicht nicht so gut für mich, aber ich habe ihn halt unterschrieben, weil ich will ja die Hackn haben oder ich brauche ja die Hackn, jetzt ganz vereinfacht gesagt.“ (A18)

Diese Initiative des Betriebsrats veranlasste die Geschäftsführung dazu, ihr ursprüngliches Ansinnen, den BR dafür zu nutzen, die fDN „ins Boot zu holen“, völlig aufzugeben und den Betriebsrat aufzufordern, solche Aktivitäten ab sofort zu unterlassen und bezüglich der fDN keine Partei mehr zu ergreifen. Ab diesem Zeitpunkt vertrat die Geschäftsführung strikt die Ansicht, dass es sich beim BR um einen Angestelltenbetriebsrat handle und nicht um einen BR für fDN. Bei Gesprächen zwischen der GF und dem BR waren fDN dann quasi ein Tabuthema.

„... bei der Erwähnung freier Dienstnehmer in einem Gespräch mit der Geschäftsleitung kriegt man eigentlich reflexartig die Frage an den Kopf geworfen: wollt ihr uns schaden? Und somit war die Diskussion schon wieder beendet. ... An der Position freier Dienstnehmer, und so wurde das immer wieder kommuniziert, bei diversen Gesprächen, darf nicht gerüttelt werden.“ (A18)

Die Geschäftsführung stellte gegenüber dem Betriebsrat klar, dass die auf fDN beruhende Personalstrategie von WCC aus ihrer Sicht eine „conditio sine qua non“ sei und dass nur unter diesen Bedingungen die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens möglich sei, ansonsten müsste der Standort ausgelagert werden „in die Slowakei, in die Ukraine oder nach China“ (A18), und das könne daher weder im Sinne der Beschäftigten noch im Sinne des Betriebsrats sein.

Nach diesem ersten großen Eklat mit der Geschäftsführung veränderte der BR seine Strategie, um „starre Fronten mit der Geschäftsführung“ (A18) zu vermeiden. Offiziell hielt man sich an die Aufforderung, die Betriebsratstätigkeit ausschließlich auf die Angestellten zu beschränken. Auf der informellen Ebene übte der Betriebsrat aber weiterhin Informations- und Vermittlungsarbeit aus.

„Sondern nur mehr in der Kaffeepause oder wenn wir uns privat wo treffen. Wo ich einem freien Dienstnehmer meine Meinung kund tue zu diversen Dingen.“
(A18)

So wurden z.B. einige freie Dienstnehmer/innen, die nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses die Gesetzeswidrigkeit ihrer Beschäftigungsform geltend machen wollten, vom Betriebsrat an den das Unternehmen betreuenden Gewerkschaftssekretär vermittelt. Die Gewerkschaft hat dann mit der Unternehmensleitung Verhandlungen bezüglich der Refundierung des entgangenen Entgelts aufgenommen.

Interaktion von Betriebsrat und Gewerkschaft

Der Betriebsrat hat regelmäßigen, allerdings in seiner zeitlichen Intensität stark schwankenden und meist anlassbezogenen Kontakt mit der Gewerkschaft. „Es gibt Wochen ohne Kontakt, es gibt Wochen mit sehr, sehr viel Kontakt“ (A18). Häufig wird der zuständige Gewerkschaftssekretär dann telefonisch kontaktiert, „weil gerade irgendein Problem anstehend ist, wegen einem Kollegen, wo ich mich informieren will oder muss, oder wegen einer generellen Problematik, oder dieses und jenes“. Darüber hinaus gibt es etwa alle zwei Monate ein längeres Abstimmungs- und Strategiegelgespräch:

„Wir machen uns einen Termin aus und besprechen dann die Sachen, die anstehen, meistens außer Haus in möglichst angenehmer Atmosphäre, dauert meistens so ein bis zwei Stunden.“ (A18)

Inhalt und konkrete Themen des Gesprächs werden dabei zum überwiegenden Teil vom BR eingebracht, hin und wieder bringt aber auch der Gewerkschaftssekretär – dem vom Betriebsrat eine Menge Kompetenz und Durchblick hinsichtlich der Branche aber auch hinsichtlich des Unternehmens WCC attestiert wird – Themen und Fragen ein, um seinen Wissensstand zu erweitern. Die bei WCC beschäftigten freien Dienstnehmer/innen sind immer wieder Thema dieser Gespräche, und zwar unter folgenden Aspekten:

- a) dass man sich einig ist, dass es sich dabei um Umgehungsverträge handelt,
- b) dass die Gewerkschaft zumindest nach Beendigung des Dienstverhältnisses eine finanzielle Abgeltung für freie Dienstnehmer/innen zu erwirken bereit ist und
- c) dass die Gewerkschaft versucht einen Kollektivvertrag auszuhandeln, der zur Folge haben soll, dass ein Großteil der freien Dienstverträge in abhängige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wird.

Der BR beurteilt die Initiative der Gewerkschaft, im CC Bereich einen eigenen KV zu etablieren, prinzipiell als sehr positiv. Er teilt mit der Gewerkschaft auch die Erwartung, dass durch diesen KV freie Dienstnehmer/innen in Call Centern

weitgehend abgeschafft würden. Gleichzeitig befürchtet er allerdings auch, dass sein Unternehmen dann rasch neue Strategien der Lohnkostenreduktion fände, welche die durch den KV verursachten Lohnerhöhungen kompensierten. Dies könnten generelle Lohnsenkungen sein oder auch Auslagerungen, die letztendlich sogar zur Gefährdung des Standort führen könnten.

„... ich denke, dass vor allem meine Geschäftsführung durchaus Wege finden wird, und wenn es auch nur die sein mögen, dass man den Lohn soweit senkt, dass man a la longue die Firma nicht teurer kommt, als ein freies Dienstverhältnis. ... Oder sie lagern Teile wirklich jetzt nach Polen aus, weil der Konzern, der zum Großteil in Deutschland beheimatet ist, wird nächstes Jahr eine Niederlassung in Polen gründen, es soll auch in Ungarn, wenn ich nicht irre, eines kommen, vielleicht sind sie dort billiger, ich weiß es nicht. Vielleicht riskieren wir dadurch den Standort Österreich.“ (A18)

Von der Gewerkschaft wünscht sich der BR in erster Linie „ein stärkeres Auftreten nach Außen hin“ und eine selbstbewusste und deutliche Argumentation der Unternehmensseite gegenüber, die dem Standortkostenargument nicht gleich nachgibt, sondern die hohe Qualität der heimischen Produkte ebenso hervorhebt, wie sie auf die ausgezeichneten Gewinne verweist, die am heimischen Standort gemacht werden.

Vom Gesetzgeber wünscht sich der BR, dass „es Firmen einfach nicht so leicht gemacht wird, nicht nur in Österreich sondern zumindest europaweit, ein Dienstverhältnis gegen ein anderes auszutauschen, nur weil ... das besser ... in die Gewinnbilanz hineinpasst“ (A18). Aus der Sicht der Beschäftigten wünscht sich der BR, dass es für jede/n die Möglichkeit einer freien Wahl des Beschäftigungsverhältnisses geben sollte, bekennt aber gleichzeitig, dass die derzeitige Situation sehr weit davon entfernt sei. „Das wäre jetzt mein Weihnachtswunsch.“ (A18)

Beschäftigte

Das Unternehmen hatte im Dezember 2005 ca. 70 Angestellte und mehr als 300 freie Dienstnehmer/innen, deren Fluktuation relativ hoch ist. Die Struktur der Beschäftigten ist eher jung und vorwiegend weiblich. Ein großer Teil sind Studierende, welche die Tätigkeit im CC als Nebenjob sehen, ein anderer großer Teil sind „Neue Selbstständige“ vor allem im IT-Sektor, die da und dort einen kleinen Auftrag haben und denen der freie Dienstvertrag im Call Center eine relative Sicherheit eines Basiseinkommens und ihnen gleichzeitig eine gewisse Flexibilität ermöglicht.

Die Einschätzung des Betriebsrates ist, dass ca. 50% der freien Dienstvertragsnehmer/innen gerne ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis hätten und mangels Alternative dieses Verhältnis eingegangen sind. Es zeige sich auch im-

mer wieder, dass diese Mitarbeiter/innen bei der ersten Möglichkeit einer fixen Anstellung in einem anderen Unternehmen, sei es jetzt Telekom Austria oder UPC oder ähnliche Mitbewerber am Telekommunikationsmarkt, das Unternehmen verlassen würden (A18). Die anderen 50% wiederum zeigten sich mit ihrem Status als freier/freie Dienstnehmer/in „ganz zufrieden“ (A18).

Beide Fälle befinden sich in einer spezifischen Lebenssituation oder Lebenslage, die ein hohes Maß an Flexibilität erfordern. In einem Fall ist es ein Studium, das innerhalb der nächsten drei Semester abgeschlossen werden soll, im anderen Fall sind es die Betreuungspflichten gegenüber einer elfjährigen Tochter. Aufgrund der Möglichkeit, seine Diensterteilung im Rahmen der vereinbarten Stunden weitgehend selbst vornehmen und auch einmal ein oder zwei Wochen pausieren zu können (zur Diensterteilung siehe auch weiter unten), ermöglicht der freie Dienstvertrag offenbar jenes Maß an zeitlicher Flexibilität, das durch die aktuelle Lebenssituation gefordert ist. Die sich aus der Nicht-Geltung des Arbeitsrechts ergebenden Nachteile – insbesondere der daraus resultierende niedrige Gesamtlohn – des freien Dienstvertrages ist beiden Dienstnehmer/innen voll bewusst, der Vorteil der Flexibilität überwiegt dennoch.

„Dadurch, dass ich eben nebenbei studiere, sind mir diese Vorteile so viel wert, dass mir diese Benachteiligung gar nicht ins Gewicht fällt. Das ist für mich nicht wirklich Benachteiligung. Das nehme ich halt in Kauf, weil ich eben einen flexiblen Job haben möchte, genau.“ (A19)

In ihrer Selbstwahrnehmung sind diese beiden Dienstnehmer/innen selbstständig erwerbstätig, sie würden im Fall des Angebots eines abhängigen Angestelltenverhältnisses dieses selbst bei höherem Lohn ablehnen. In beiden Fällen ist allerdings anzumerken, dass ihre Existenz in letzter Konsequenz nicht von ihrer Erwerbstätigkeit abhängig ist, sondern dass es sich in gewissem Sinn also um Neben- oder Zuerwerb handelt. Während die Studentin nach wie vor auch von ihren Eltern ein monatliches Fixum bezieht und im Fall der Erwerbslosigkeit auch wieder zu ihren Eltern zurückkehren könnte, betont die zweite freie Dienstnehmerin, dass sie aufgrund des Einkommens ihres Mannes im Prinzip keinem Arbeitszwang unterliegt und dass es ihr bei der Arbeit im Call Center vorwiegend darum gehe, „unter die Leute zu kommen“ (A20). Die dritte Dienstnehmerin begreift sich selbst „momentan noch so als Arbeitnehmer“ (A21) und begründet das damit, dass sie in ihrer Mentalität noch immer Arbeitnehmerin sei: „... ich habe noch immer dieses: Darf ich jetzt nach Hause gehen?“ Dies sei ihr erster freier Dienstvertrag, zuvor hätte sie immer Angestelltenverhältnisse gehabt und daher werde ihr erst so nach und nach bewusst, dass „du eigentlich gehen kannst, wann du willst.“ (A21). Ihre Existenz ist ausschließlich von ihrem Einkommen abhängig, weshalb sie auch hofft, dass sie bei WCC bald in den Status einer Angestellten kommt. Wenn sie diesen Status nicht innerhalb des

nächsten halben Jahres erreicht „muss ich wieder woanders suchen, bis ich eine fixe Beschäftigung kriege. Auf die Dauer geht das nicht. Das geht nicht, das hält keiner aus.“ (I-5). Das Nicht-Aushalten bezieht sich insbesondere darauf, dass mit dem Status des freien Dienstnehmers kein Urlaub und keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verbunden sind. „Man muss halt einmal abschalten auch und darf sich nicht mit Fieber in die Firma quälen“ (A21).

Die Organisation von WCC ist auf fünf Hierarchiestufen aufgebaut. Die niedrigste Hierarchiestufe stellen die Call Center-Agents (CCA) dar, welche mittlerweile zu einem überwiegenden Teil aus freien Dienstnehmer/inne/n bestehen. Auf Ebene der CCAs wird das Verhältnis zwischen freien Dienstnehmer/inne/n und abhängig Beschäftigten als gut wahrgenommen, auch der Betriebsrat nimmt kaum Spannungen wahr. Die erste übergeordnete Ebene ist die des Teamleiters, wobei ein Teamleiter eine oder mehrere Stellvertretungen haben kann und bis zu 60 Personen – meist freie Dienstnehmer/innen – unter seiner Verantwortung hat. Ab der Teamleiterebene werden freie Dienstverträge in abhängige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt. Die Teamleiter/innen sind in der Wahrnehmung der befragten freien Dienstnehmer/innen häufig relativ jung und mit ihrem Job überfordert. Das äußert sich darin, dass sie relativ häufig Fehler machten und „leicht zum Schreien“ (A20) begannen.

„Die Teamleiter ... kommen neu, wissen viel weniger, dann denkst du dir halt schon oft, puh, was will denn der da als Teamleiter, wenn ich ihm das erklären muss.“ (A20)

Über den Teamleiter/inne/n gibt es die Ebene der Projektleitung, welche u.a. für die Erstellung der Dienstpläne verantwortlich ist. Die Projektleiter/innen sind dann nur noch dem Leiter des CC und als höchste Ebene der Geschäftsführung untergeordnet.

Der Einstiegslohn bei WCC als freier/freie Dienstnehmer/in beträgt mit Stand Dezember 2005 insgesamt 7,27 Euro in der Stunde. Darüber hinausgehend gibt es kein offizielles Gehaltsschema und für Lohnerhöhungen gibt es auch keinerlei definierte Kriterien. Bei der Einstellung von freien Dienstnehmer/inne/n dürfte seitens der Geschäftsführung immer wieder eine Lohnerhöhung auf acht Euro innerhalb der ersten drei Monate in Aussicht gestellt werden, für den Fall „wenn wir wirklich gut arbeiten“ (I-5). De facto dürfte es zu dieser Lohnerhöhung allerdings nie kommen, auf Anfrage seitens der freien Dienstnehmer/innen reagiere die Geschäftsführung mit Hinauszögern („na das dauert noch ein bisschen“) (A21). So erzählte eine freie Dienstnehmerin, sie habe nach rund 18 Monaten bei WCC eine Lohnerhöhung von 50 Cent auf 7,87 Euro für sich verhandeln können, allerdings bedurfte es dafür dreier Gespräche mit ihrem Vorgesetzten, was sie letztlich tendenziell auch in die Rolle einer Almosenbittstellerin versetzte. „... und wenn du sie dann irgendwie ansprichst einmal um

eine Gehaltserhöhung, also ich habe ja auch, ich bin ja auch dreimal hingegangen, für diese 50 Cent, da musst du einfach wirklich herum schnorren.“ (A20)

Prinzipiell dürfte der Lohn eher ein Tabuthema sein. „Es redet keiner“ (A20), individuelle Annahmen und Wissen über Entlohnung werden nicht ausgetauscht und können daher auch kein Anknüpfungspunkt für kollektive Veränderungsstrategien sein. „... und also, viele Leute wissen es gar nicht, dass sie sowieso mehr kriegen könnten, wenn sie wollen, also ich habe es ja auch nicht gewusst, ich habe geglaubt, es ist jeder beschäftigt mit den 7,27.“ (A20). Diese Aussage wird durch eine andere Dienstnehmerin bekräftigt, die auch auf Nachfrage darauf bestand, dass alle freien Dienstnehmer/innen mit 7,27 Euro gleich wenig bezahlt bekämen und dass es keine Ausnahmen gäbe.

Quasi als Prämie für den hohen Gewinn des Jahres 2005, der in einer hochtrabenden Rede des Geschäftsführers auf der Weihnachtsfeier mit 18 Mio. Euro beziffert wurde, bekamen die Mitarbeiter/innen eben auf dieser Weihnachtsfeier einen Zehn-Euro-Lebensmittelgutschein und einen 15-Euro-Friseurgutschein überreicht. Dies wurde eben angesichts des hohen Gewinns von den freien Dienstnehmer/inne/n zum Teil mit Zynismus quittiert.

Dennoch sind diese Anreize handlungswirksam. Interessant ist, dass genau jene freie Dienstnehmerin, die im Interview auf dieses Missverhältnis zwischen versprochener Lohnerhöhung (siehe oben) und dem Nicht-Einhalten dieses Versprechens hingewiesen hat, und der auch schon einmal ein Angestelltenverhältnis versprochen worden war – was dann auf Grund „einiger Umstrukturierungen“ (A21) wieder hinausgeschoben wurde – gleichzeitig am meisten davon überzeugt war, dass die individuelle Arbeitsleistung und deren gerechte Beurteilung das alleinmaßgebliche Kriterium für eine Veränderung des Beschäftigungsstatus in Richtung eines Angestelltenverhältnisses wäre.

„Also das geht wirklich dort nur nach Leistung. Je mehr du leistest und je mehr Wissen du hast, umso schneller bist halt fix angestellt, da ist es wurscht, ob du Frau oder Mann bist, oder Frau mit fünf Kindern, ist egal.“ (A21)

„... je mehr man Einsatz zeigt, sich auskennt, umso besser ist es. Also es ist schon so, dass in der Firma, dass es honoriert wird, wenn du dich einsetzt und wenn du wirklich alle Produkte intus hast und sagen kannst, ja okay, das gehört so und so gemacht. ... Du wirst einmal, du steigst einmal erstens im Ansehen, das ist einmal dort ganz wichtig, und das zweitens du bleibst dann im Gespräch, auch mit den Chefs, weil dann die Chefs kommen und sagen. Na ja, das ist nicht in Ordnung, das ist nicht in Ordnung, oder wie könnte man das lösen? Und damit steigen halt die Chancen, dass du fix übernommen wirst. Je mehr Verantwortung du dort übernehmen musst, umso besser ist es.“ (A21)

Bei WCC gibt es für die freien Dienstnehmer/innen vorgefertigte Formulare, in die bis spätestens eine Woche vorab die Dienstzeitwünsche für die nächste Ar-

beitswoche eingetragen und bei der Teamleitung abgegeben werden müssen. Die Projekt- oder Teamleitung erstellt dann bis Dienstag oder Mittwoch den Dienstplan für die kommende Arbeitswoche, wobei versucht wird die eingereichten Dienstzeitwünsche so gut wie möglich zu berücksichtigen. Der Dienstplan wird dann ab spätestens Mittwoch für alle Arbeitnehmer/innen ersichtlich ausgehängt. Jene freien Dienstnehmer/innen, die keine Dienstzeitwünsche abgeben, werden dort eingeteilt, wo es Lücken gibt; jene, die früher abgeben, haben eine größere Chance, dass ihre Wünsche berücksichtigt werden.

Nach Angaben der befragten freien Dienstnehmer/innen und auch aus der Sicht des Betriebsrates funktioniert dieses System zufrieden stellend, insbesondere eine Interviewpartnerin, welche aufgrund der Betreuungspflichten ihrer Tochter gegenüber Fixzeiten braucht, bekundet, dass das „immer super funktioniert“ (A20). Gibt es einen kurzfristigen Verhinderungsgrund, so müssen die freien Dienstnehmer/innen in Eigenverantwortung unter ihren Kolleg/inn/en einen Ersatz mobilisieren, was aber nach Angaben des Betriebsrats relativ problemlos abläuft.

Haltung der Beschäftigten gegenüber dem Betriebsrat und der Gewerkschaft

Die Tatsache, dass es bei WCC einen Betriebsrat gibt, dürfte auch bei den freien Dienstnehmer/inne/n weitgehend bekannt sein. In gleichem Ausmaß ist auch bekannt, dass der Betriebsrat ausschließlich für die Angestellten zuständig ist. Es besteht bei den freien Dienstnehmer/inne/n daher einerseits geringes Interesse an einem näheren Kontakt zum Betriebsrat, andererseits besteht gerade bei den von uns interviewten freien Dienstnehmer/inne/n zum Teil auch sehr geringes Wissen darüber, was denn überhaupt Sinn und Aufgabe eines Betriebsrates sei. In den Gesprächen unter den freien Dienstnehmer/inne/n sei der Betriebsrat jedenfalls kein Thema, es entsteht eher der Eindruck, dass man froh darüber ist, dass vor dem Hintergrund drohender Arbeitslosigkeit trotz der prekären Arbeitssituation die Arbeit einigermaßen friktionsfrei abgewickelt werden kann.

„Ich glaube, da sind alle ziemlich froh, dass sie arbeiten und ihre Ruhe haben. Weil dort ist es wirklich sehr ruhig in der Beziehung. Es läuft alles rund ab, da gibt es keine Probleme, keine Streits, gar nichts.“ (A21)

Nach Ansicht des Betriebsrates ist seitens der Belegschaft „eine positive Grundhaltung gegenüber gewerkschaftlichen Institutionen ... vernehmbar“ (I-2). Die Gewerkschaften würden in gewissem Sinn als letztes Bollwerk wahrgenommen gegen die herrschende Tendenz von „immer mehr Druck, immer mehr Leistung, aber weniger Geld, weniger Sicherheiten“ (I-2) am eigenen Arbeitsplatz, aber auch insgesamt in der Arbeitswelt. Dennoch habe die positive Grundhaltung im Arbeitsalltag offenbar so gut wie keine Wirksamkeit,

„weil jeder froh ist, dass er – wurscht wie der Job ist – Hauptsache irgendeinen Job hat, mit dem er mehr schlecht als recht vielleicht auch über die Runden kommt. Und drum ist da die Bereitschaft anzuecken, sage ich einmal, nicht so gegeben.“ (A18)

Die Angst vor Arbeitslosigkeit und damit verknüpft die Angst davor, die eigene Existenz nicht mehr sichern zu können, dürften somit Leitmotive für die Individualisierung der politischen Strategien am Arbeitsplatz sein.

Die von uns befragten freien Dienstnehmer/innen hatten allesamt noch nie Kontakt zur Gewerkschaft und waren bis zu einem gewissen Grad auch erleichtert darüber, einen solchen Kontakt noch nie gebraucht zu haben. Denn ein Kontakt zur Gewerkschaft wird vorwiegend damit verbunden, dass man selbst an und mit seinem Arbeitsplatz „größere Probleme“ (A21; ähnlich auch A20) haben muss. Eine andere freie Dienstnehmerin wiederum kam zur Erkenntnis, dass sie eigentlich keine Vorstellung davon habe, was ihr ein Kontakt zur Gewerkschaft bringen könne. Alle drei von uns befragten freien Dienstnehmer/innen nahmen jedenfalls Gewerkschaften ausschließlich aus der Perspektive eines individuellen Nutzenkalküls wahr.

Fallstudie 3 – „Family“

Call Center Family, das ca. 1994 gegründet wurde, ist eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts mit Unternehmenssitz in Wien. Family kann auf Grund der geringen Anzahl von nur etwa sechs kontinuierlichen Mitarbeiter/innen und ca. zehn nach Bedarf eingesetzten und temporär rekrutierten Call Center-Agents als Kleinbetrieb gezählt werden. Zu den Kunden von Family, das von zwei selbstständigen Chefinnen geführt wird, zählen Firmen aus unterschiedlichen wirtschaftlichen Bereichen und Branchen (z.B. Baugewerbe, Autoersatzteilhandel, Werbeagenturen, Lebensmittelproduktion, Finanzberatung, Gastronomie, Immobilienbüros, Partnervermittlungsagenturen). Das ausschließlich auf den österreichischen Markt konzentrierte Unternehmen bietet das für Call Center klassische Angebot von Aufgaben sowohl im Inbound als auch im Outbound-Bereich. Werden bei Inbound-Aktivitäten z.B. Produkt-, Filial- und Distributionsauskünfte, Reklamationsannahmen, Kundenbetreuung sowie Konsument/innenbetreuung von Family durchgeführt, umfasst der Outbound-Bereich Aufgaben wie z.B. Telefonverkauf, Markt- und Meinungsforschung, Neukundenakquisition. Letzter Bereich ist im Gegensatz zu Inbound von eher kurzfristigen und klar definierten Projekten, die eine bestimmte zeitliche Dauer haben, gekennzeichnet. Dieses Charakteristikum spiegelt sich auch insofern in der Beschäftigungsstruktur wider, als die vier Mitarbeiterinnen für den Inbound-Bereich schon einige Jahre bei Family arbeiten und somit zur Stammbesetzung zählen. Im Outbound-Bereich ist die Fluktuation höher, da manche Mitarbeiter/innen nur für ein paar Wochen

für ein bestimmtes Projekt arbeiten. Aber auch im Outbound-Bereich gibt es Mitarbeiter/innen, die bereits ein paar Jahre im Unternehmen sind und immer wieder für unterschiedliche, zeitlich begrenzte Projekte arbeiten.

Alle Call Center-Agents von Family, die bis auf zwei Pensionistinnen unter 30 Jahre und Studierende sind, sind auf Basis eines geringfügig beschäftigten freien Dienstvertrags tätig, weshalb jede/r nur ca. 50 Stunden im Monat arbeitet. Für die gesamte Belegschaft gilt ein einheitlicher Stundenlohn von 7 Euro – unabhängig davon, wie lange jemand im Unternehmen tätig ist oder welches Vorwissen die Mitarbeiter/innen mitbringen. Der Frauenanteil liegt bei etwa 80%; nur zwei bis drei Männer zählten zum Zeitpunkt der Interviews zum aktuellen Mitarbeiter/innen-Pool des Unternehmens. Neben vier Studentinnen, die den Inbound-Bereich betreuen, zählen zwei Pensionistinnen, die jeweils eigenständig Projekte abwickeln, zur Stammbeslegschaft. Kommt es bei Betreuung der eingehenden Anrufe z.B. in Folge von Krankheit zu einem Engpass, springen auch die zwei Chefinnen als Telefonistinnen ein. Büroöffnungszeiten sind von Montag bis Freitag von 07:30 bis 19:00 Uhr und Samstag von 08:00 bis 12:00 Uhr. Die Arbeitszeit kann im Outbound-Bereich flexibel eingeteilt werden und richtet sich nach den aktiven Telefonprojekten. In seltenen Fällen wird bei einzelnen Outbound-Projekten auch nach 19:00 Uhr gearbeitet.

Dienstplanung erfolgt im Regelfall nur bei den vier Inbound arbeitenden Mitarbeiter/inne/n, die das Büro während der Öffnungszeiten aufgeteilt in Vor- und Nachmittagsdienste (07:30 bis 13:00 Uhr oder 13:00 bis 19:00 Uhr) besetzen. Bei dichter Auftragslage wird für die Mitarbeiter/innen, die im Outbound-Bereich eingesetzt sind, ein informeller Dienstplan eingerichtet. Zu Stoßzeiten kann es laut Auskunft der interviewten Mitarbeiter/innen von Family auf Grund fehlender Organisation dazu kommen, dass ein/eine Mitarbeiter/in wegen Platzmangels die Arbeit nicht beginnen kann. Die Anwesenheit der einzelnen Beschäftigten wird per Hand in eine Liste eingetragen, auf Basis derer am Ende des Monats die Stundenabrechnung erfolgt.

Betriebsrat gibt es bei Family keinen.

Beschäftigte

Family bietet in erster Linie Studierenden eine Zuverdienstmöglichkeit neben dem Studium. Die fünf interviewten Mitarbeiter/innen, bei denen es sich um vier junge Studentinnen und einem Studenten Anfang 20 handelt, sehen als Hauptvorteil ihrer Arbeit im Call Center die Möglichkeit zur flexiblen Zeiteinteilung. Flexibilität bedeutet im Outbound-Bereich, dass die Mitarbeiter/innen ihre Arbeit selbstständig und in eigener Zeiteinteilung während der Bürozeiten erledigen können. Diese Möglichkeit schafft den Vorteil gegenüber den Mitarbeiter/inne/n im Inbound-Bereich, der jeweils von einer der vier Call Center-Agents

besetzt ist, dass man kommen und gehen kann, wenn man möchte. Zwar ist im Inbound-Bereich die Flexibilität auf Grund der Notwendigkeit, dass dieser zu den Büroöffnungszeiten immer besetzt sein muss, etwas eingeschränkt, dafür bietet diese Tätigkeit laut Auskunft der Interviewten, von denen zwei zur Zeit im Outbound-Bereich tätig sind und zwei weitere Mitarbeiterinnen früher dort eingesetzt waren, den Vorteil, dass sie permanent und nicht projektabhängig ist. Als positiv wird auch hervorgehoben, dass bei Family die Möglichkeit besteht, ein paar Wochen – z.B. in Prüfungszeit oder für Urlaub – gar nicht zu arbeiten. Die Geringfügigkeitsgrenze, also der Betrag, den Studierenden dazu verdienen dürfen, ohne den Anspruch auf Familienbeihilfe, Mitversicherung usw. zu verlieren, wird hingegen von einem Teil der freien Dienstnehmer/innen als einschränkend empfunden, weshalb sich diese Mitarbeiter/innen wünschen, dass diese Grenze angehoben und flexibler gestaltet, d.h. auf das Jahr gerechnet werden sollte.

Die Arbeit bei Family, dem von den Mitarbeiter/inne/n ein sehr gutes Arbeitsklima bescheinigt wird, wird als nicht besonders anspruchsvoll beschrieben und setzt keine Vorkenntnisse voraus. Aus diesem Grund halten alle fünf Befragten die Entlohnung als angemessen. Trotz guter Arbeitsatmosphäre und der Möglichkeit, neben dem Studium Berufserfahrung zu sammeln, gilt die Arbeit im Call Center – auch auf Grund mangelnder Aufstiegschancen – als vorübergehender Job neben dem Studium. Nach Beendigung ihres Studiums streben alle Interviewpartner/innen ein Angestelltenverhältnis an.

Die Situation als freie Mitarbeiter/innen empfinden diese unterschiedlich zufrieden stellend. Drei von den fünf Befragten haben kein Problem damit, dass sie durch dieses Beschäftigungsverhältnis nur Unfall versichert sind und auch sonst keine arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche haben. Die Krankenversicherung wird über die Mitversicherung bei den Eltern abgedeckt, Pension ist noch weit weg, 13. und 14. Monatsgehalt, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz usw. haben keine Priorität. Im Gegensatz dazu halten zwei Mitarbeiter/innen es für nicht gerechtfertigt, dass sie in einem Arbeitsverhältnis stehen, in dem sie wie jede/r Angestellte/r ihre Leistung erbringen, aber insbesondere von der Pensionsversicherung ausgeschlossen sind. Der Idee, freie Dienstverhältnisse abzuschaffen, können die fünf Befragten nichts abgewinnen, bieten diese doch die Möglichkeit, flexibel und im Rahmen von ein paar Stunden, neben dem Studium Geld zu verdienen. Eine Angleichung in arbeits- und sozialrechtlicher Hinsicht an das Angestelltenverhältnis befürworten vier der fünf Befragten. Drei der fünf befragten freien Mitarbeiter/innen, die sich in erster Linie als Studierende und weder als Arbeitnehmer/innen noch als Selbstständige definieren, sehen auch keinen Bedarf an einem bezahlten Urlaub oder der Möglichkeit eines Krankentages. Die Aussage eines Interviewpartners soll diese Haltung verdeutlichen: „Wenn ich krank bin, dann können sie mir nicht noch was bezahlen. Ich werde ja nur für die Leistung bezahlt, die ich erbringe.“

Die Tatsache, dass es bei Family keinen Betriebsrat gibt, wird allgemein als nicht problematisch empfunden. Auf Grund der überschaubaren Anzahl von Mitarbeiter/inne/n und dem lockeren Verhältnis zur Geschäftsführung befürchten die Befragten eher, dass dieser sogar das Betriebsklima stören könnte. Unter der Annahme, dass es trotz aller realen Umstände einen Betriebsrat geben würde, der mit den Rechten und Pflichten von Arbeitnehmer/inne/n und Arbeitgebern vertraut ist, wünschen sich die Interviewpartner/innen, dass sich dieser etwa für einen höheren Lohn und eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung der geringfügig Beschäftigten einsetzt. Eine Interviewpartnerin war der Meinung, dass ein Betriebsrat im Unternehmen nichts verändern würde und konnte sich daher auch nicht vorstellen, wofür ein Betriebsrat bei Family notwendig wäre.

Obwohl von den Interviewpartner/inne/n niemand Mitglied der Gewerkschaft und auch work@flex nicht bekannt ist, teilen alle die Meinung, dass Gewerkschaften wichtig und notwendig als Interessenorganisationen von und für Arbeitnehmer/innen sind. Die Erwartungshaltungen an die Gewerkschaften aus der spezifischen Situation der befragten Call Center Mitarbeiter/innen sind recht unterschiedlich. Auf der einen Seite gibt es jene drei Interviewpartner/innen, die gar keine expliziten Wünsche hinsichtlich ihrer Beschäftigungssituation an die Gewerkschaft haben. Dabei handelt es sich auch um jene, die keine arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche an ihr Arbeitsverhältnis stellen. Auf der anderen Seite stehen jene zwei Studierenden, die es begrüßen, wenn sich die Gewerkschaft dafür einsetzt, dass geringfügige freie Beschäftigungsverhältnisse auch sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert werden und insbesondere pensionsrelevant sein würden.

Schlussfolgerungen Betriebsfallstudien

Für die meisten Beschäftigten ist die Tätigkeit in einem Call Center nur eine kurzfristige Beschäftigung. Dies wird belegt durch die vergleichsweise hohe Fluktuation in den Unternehmen, auch wenn diese, wenn man unseren Interviews Glauben schenken darf, in den letzten Jahren zurückgeht. Dies hat zum einen mit den Beschäftigungsverhältnissen in den Unternehmen zu tun, zum anderen aber auch mit dem Stellenwert, den die Beschäftigung in einem Call Center für viele in der eigenen Erwerbsbiographie hat. Viele treten die Beschäftigung in einem Call Center mit dem Vorsatz an, dass die Beschäftigung dort nur vorübergehend sei. Wie lange die Verweildauer dann letztendlich tatsächlich ist, ist eine andere Frage. Damit hängt auch ein zweites Organisationsproblem zusammen: die fehlende Beruflichkeit. Die Tätigkeit eines Call Center-Agents ist nicht oder nur in Ansätzen verberuflicht. Die meisten Beschäftigten in Call Center haben eine Berufsausbildung gemacht, die nicht nur für ihre berufliche

Selbstwahrnehmung, sondern vor allem auch für ihre berufliche Lebensperspektive entscheidend ist. Die auf diese Weise immer neu „zusammengesetzten“ Belegschaften verschärfen aus der Perspektive einer kollektiven Interessenvertretung das Problem der Interessenvereinheitlichung. Zusammen erzeugen die Heterogenität der Belegschaften und die Kurzfristigkeit der Beschäftigung vergleichsweise hohe Hürden für die Verstetigung kollektiven Engagements.

Deutschland

Innerbetrieblich führen diese Strukturmerkmale der Call Center Belegschaften zu einer schwachen Machtposition der Beschäftigten. Der Vergleich der drei Fallstudien zeigt, dass die Call Center-Agents insgesamt, bei BCC und SCC noch stärker als bei QCC, über eine geringe innerbetriebliche Machtposition verfügen. Aufgrund der fehlenden Verberuflichung und der niedrigen formalen Qualifikationsanforderungen der Tätigkeit in einem Call Center sowie der hohen Arbeitslosigkeit ist die Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten vergleichsweise gering. Auch wenn die Unternehmen der Branche gegenwärtig von Personalengpässen geplagt werden, sind die Beschäftigten vergleichsweise leicht austauschbar. In unserem Vergleich ist die Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten bei QCC am höchsten, da die Qualifikationsanforderungen der Unternehmensstrategie höher sind als in den anderen Betrieben. Darüber hinaus ist die Arbeitsplatzmacht der einzelnen Beschäftigten in allen drei Unternehmen aufgrund der parallelen Arbeitsorganisation äußerst gering. Wenn ein einzelner Agent seine Arbeit niederlegt, können alle anderen weiterarbeiten, der innerbetriebliche Produktionsprozess wird nur unwesentlich gestört. Nur wenige Agents haben eine Schlüsselfunktion in Betrieben. Zu guter Letzt verfügen die Beschäftigten aufgrund der fehlenden kollektiven Organisation in der gesamten Branche nicht über Organisationsmacht, mit der sie die fehlende Arbeitsplatzmacht und die fehlende Marktmacht kompensieren können.

In unterschiedlichem Ausmaß klagen viele der Beschäftigten trotz zum Teil existierender formaler Betriebsratsstrukturen über fehlende Mitbestimmungsmöglichkeiten. Einzige Ausnahme bilden hier die Beschäftigten von QCC, dessen qualitätsorientierte Produktionsstrategie die Beschäftigten zumindest innerhalb des betrieblich gesetzten Rahmens auch innerbetrieblich handlungsfähig macht. Zurückzuführen ist dies auf die innerbetrieblich eindeutig definierten Kriterien für gute Arbeit, die von den Beschäftigten auch mobilisiert werden können, um ihre eigene Position zu vertreten. Ansonsten gilt, dass ein Großteil der Beschäftigten in unseren drei Fallstudien nicht in die betrieblichen Entscheidungsprozesse einbezogen wird, sondern den Entscheidungen der Vorgesetzten meist ohnmächtig gegenüber stehen. Sie fühlen sich nicht ernst genommen und sehen kaum Möglichkeiten, Einfluss auf ihre Arbeits- und Entgeltbedingungen

zu nehmen. Grundsätzlich fehlt es Call Center-Agents an einer spezifischen innerbetrieblichen Machtposition.

Den Gewerkschaften fehlt es zuallererst an der nötigen Präsenz, um von den Beschäftigten als relevante Akteure wahrgenommen zu werden. Die Beschäftigten artikulieren Forderungen an die Gewerkschaften, die, wenn sie umgesetzt werden, die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten verbessern würden. Die Löhne erhöhen, die soziale Absicherung der Beschäftigung verbessern, die Umsetzung der Bildschirmarbeitsplatzrichtlinie sicherstellen oder die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze verbessern, all dies sind Forderungen, die von den Beschäftigten artikuliert werden und die sich kaum von den traditionellen gewerkschaftlichen Forderungen unterscheiden. Trotzdem werden die Gewerkschaften von den meisten Beschäftigten nicht als relevant wahrgenommen. Von den Gewerkschaften erwarten die Beschäftigten keine Verbesserung ihrer Lage.

Österreich

Die drei untersuchten Call Center, von denen eines ca. 500, das zweite ca. 250 und das dritte ca. zehn Mitarbeiter/innen in Wien hat, bieten ihren Beschäftigten in der Regel einen freien Dienstvertrag an. Nur bei den beiden größeren gibt es einzelne Agents, die angestellt sind. Gemeinsam ist diesen beiden Unternehmen, dass es kein für die Mitarbeiter/innen transparentes Verfahren gibt, wann und weshalb jemand angestellt wird. Insbesondere bei den beiden großen Call Centern ist die Fluktuation unter den freien Mitarbeiter/innen, die in der Regel eher jung, weiblich und Studierende sind, sehr hoch. Jenes Call Center, das nur etwa zehn Mitarbeiter/innen hat, weist einen hohen Grad an Mitarbeiter/innen auf, die schon jahrelang für das Unternehmen arbeiten.

Freie Dienstverhältnisse stellen für die Geschäftsführung von Call Centern eine gute (wenn auch in vielen Fällen offenbar rechtswidrige) Möglichkeit dar, um einerseits Personalkosten zu reduzieren, so fallen etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall usw. weg. Andererseits wird der Einsatz von einer hohen Zahl von freien Dienstnehmer/innen auch damit begründet, flexibel mit dem Bedarf an Mitarbeiter/innen umgehen zu können.

Dass es nur in einem der drei Unternehmen einen Betriebsrat gibt, dürfte einerseits damit zusammen hängen, dass die beiden anderen Unternehmen noch sehr jung sind. Andererseits spielt vermutlich die Tatsache, dass in den beiden Call Centern vorwiegend freie Dienstnehmer/innen tätig sind, die ihren Job als vorübergehend betrachten und sich daher nicht in erster Linie als Arbeitnehmer/innen sehen und sich nicht so stark in das Betriebsgeschehen involvieren, eine Rolle. Konkrete Initiativen zur Gründung eines Betriebsrates in den beiden Unternehmen sind uns nicht bekannt. In einem der ausgewählten Unternehmen

gab es aber eine Initiative von Mitarbeiter/inne/n, die letztendlich auch dazu geführt hat, dass einige ehemalige Mitarbeiter/innen eine Klage vor dem Arbeitsgericht auf Überprüfung ihrer Dienstverhältnisse einreichten.

Der Betriebsrat im Unternehmen WCC sieht sich folgendem Dilemma gegenüber: Auf der einen Seite ist er der Überzeugung, dass es sich bei den freien Dienstverträgen um Umgehungsverträge handelt, die in Angestelltenverhältnisse umgewandelt werden müssten. Anfängliche Initiativen des Betriebsrates, sich auf Wunsch der Betriebsleitung auch um freie Dienstnehmer/innen zu kümmern, wurden von der Betriebsleitung aber sehr rasch wieder unterbunden. Das bringt uns zur zweiten Seite des Dilemmas. Der Betriebsrat ist formal nur für Angestellte zuständig und erteilt auf Grund der Probleme mit der Geschäftsführung hinsichtlich der Unterstützung des Betriebsrates für freie Dienstnehmer/innen nur mehr inoffiziell Ratschläge. Dass der Betriebsrat in diesem Unternehmen nicht für ca. 500 Mitarbeiter/innen, sondern nur für die ca. 70 Angestellten zuständig ist, hat auch ganz praktische Auswirkungen auf die Betriebsratstätigkeit. Würden alle Mitarbeiter/innen gezählt werden, würde sich die Anzahl der Betriebsräte erhöhen und einige davon vom Dienst freigestellt werden.

Bis zu einem bestimmten Grad kann der Betriebsrat die Strategie des Unternehmens, freie Dienstnehmer/innen zu beschäftigen, auf Grund der unbeständigen Auftragslage nachvollziehen. Gleichzeitig sieht er die Gefahr dieser Strategie darin, das Sozialsystem zu untergraben und damit auch sowohl auf betrieblicher als auch überbetrieblicher Ebene die Arbeitnehmervertretung zu schwächen.

Die prekäre Beschäftigungssituation im Call Center WCC ist nicht zuletzt ein Grund dafür, dass zwischen der Gewerkschaft und dem Betriebsrat ein enger Kontakt vorhanden ist. Als das Unternehmen 2004 mit einem deutschen Unternehmen fusioniert wurde, war die Gewerkschaft bei der Gründung des Betriebsrates behilflich. Dass im Call Center WCC sehr rasch ein neuer Betriebsrat gegründet werden konnte, hängt damit zusammen, dass es in einem fusionierten Teil bereits früher einen Betriebsrat gab, der sich um die Neuwahl gekümmert hat. Im Rahmen dieser Betriebsratswahl wurde von den Vertreter/inne/n des Betriebes und der Gewerkschaft überlegt, ob nicht auch freie Dienstnehmer/innen den Betriebsrat wählen sollten, was rechtlich nicht gedeckt ist. Um sich nicht der Gefahr auszusetzen, dass die Betriebsleitung die Wahl des Betriebsrates auf Grund der Beteiligung der freien Dienstnehmer/innen anfechten würde, wurde diese Überlegung zu diesem Zeitpunkt zwar nicht umgesetzt, aber als Idee ist sie noch immer vorhanden.

Die Gewerkschaft, die sich seit einiger Zeit verstärkt mit den Beschäftigungsverhältnissen in Call Centern auseinandersetzt, versucht unter den gegebenen Rahmenbedingungen von steigender Arbeitslosigkeit und des damit verbundenen Drucks auf Arbeitnehmer/innen für Call Center einen eigenen Kollektiv-

tivvertrag zu verhandeln. Die Hoffnung besteht darin, dass dadurch freie Dienstnehmer/innen ein Angestelltenverhältnis bekommen würden. Es bleibt abzuwarten, ob und in welcher Hinsicht diese Initiative erfolgreich sein wird.

Für freie Dienstnehmer/innen, die die Arbeit im Call Center generell als vorübergehende Tätigkeit betrachten, liegt der wesentliche Vorteil in der Möglichkeit der flexiblen Zeiteinteilung um damit ihren spezifischen Lebenssituationen gerecht zu werden. Die Nachteile von freien Dienstverträgen, die von den einzelnen Interviewpartner/inne/n genannt wurden, decken das Spektrum an jenen sozial- und arbeitsrechtlichen Ansprüchen ab, die im Vergleich von freien Dienstnehmer/inne/n zu einem Angestelltenverhältnis fehlen (z.B. 13. und 14. Monatsgehalt, Krankenstand, Kündigungsschutz, Urlaubsanspruch). Welche Aspekte davon jedoch in den Vordergrund gerückt werden, hängt von der jeweiligen Lebenssituation ab. Nur die wenigsten Interviewpartner/innen empfanden es als ungerecht, dass sie als freie Dienstnehmer/innen, die genauso ihre Arbeit und ihre Pflichten erfüllen wie Angestellte, nicht dem Arbeits- und Sozialrecht unterliegen. Die Möglichkeit der freien Zeiteinteilung würde alle anderen Nachteile aufwiegen. Außerdem scheint das Wissen unter den Interviewpartner/inne/n über das österreichische Arbeitsrecht teilweise sehr mangelhaft zu sein, weshalb auch kein Bewusstsein darüber vorhanden zu sein scheint, welche Rechte mit dem Status eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin verbunden sind.

Vor diesem Hintergrund scheint es nicht verwunderlich, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad von freien Dienstnehmer/inne/n äußerst gering ist. Die Gewerkschaft wird zwar als Arbeitnehmervvertretung durchgängig als positiv bewertet, über die Frage einer Mitgliedschaft haben sich die meisten noch keine Gedanken gemacht. Auf diese Frage angesprochen, unter welchen Bedingungen sich die Interviewpartner/innen eine Mitgliedschaft vorstellen könnten, standen meistens individuelle Nutzenargumente im Vordergrund. Weiteres Ergebnis der Fallstudien ist, dass jene Interviewpartner/innen, die ihre Situation als ungerecht empfunden haben, Kontakt zur Gewerkschaft aufgenommen und von dieser letztendlich auch unterstützt wurden. Oft hat dieser Kontakt zu einer Mitgliedschaft der freien Dienstnehmer/innen in der Gewerkschaft geführt. In den meisten Fällen hatten die Interviewpartner/innen jedoch keine Ideen und Vorstellungen darüber, was die Aufgabe der Gewerkschaft in ihrem konkreten Fall sein könnte. Dort, wo Wünsche geäußert wurden, ging es in die Richtung, dass die Gewerkschaft offensiv auf freie Dienstnehmer/innen zugehen, diese über ihre Rechte und Möglichkeiten aufklären und sich dafür einzusetzen sollte, dass freie Dienstnehmer/innen sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert werden.

5.5 Schlussfolgerungen

Die sechs Betriebsfallstudien haben gezeigt, dass sich deutsche und österreichische Call Center von innen kaum unterscheiden. Die Produktionsorganisation ist nahezu identisch, und auch die Arbeitserfahrungen der Beschäftigten spiegeln ähnliche Probleme wider: Die Arbeit ist stressintensiv, die technische und bürokratische Kontrolle ermöglicht eine permanente Leistungsüberwachung, und innerbetrieblich verfügen die Beschäftigten aufgrund ihrer geringen Arbeitsplatz- und Arbeitsmarktmacht nur über einen äußerst geringen Einfluss auf die Arbeits- und Entgeltbedingungen. Da spielt es zunächst kaum eine Rolle, ob jemand in einem deutschen Call Center befristet beschäftigt oder mit einem Ab-rufarbeitsvertrag ausgestattet ist oder ob jemand über ein freies Dienstverhältnis in einem österreichischen Call Center verfügt. Die Probleme sind die gleichen. Einzig das österreichische Call Center Family fällt ein wenig aus dem Rahmen, was auf seine geringe Größe von unter 20 Beschäftigten zurückgeführt werden kann. Darüber hinaus scheint es auch hinsichtlich der Bezahlung keine nennenswerten Unterschiede zwischen beiden Ländern zu geben: Der Stundenlohn in unseren Betriebsfallstudien schwankt sowohl in Deutschland als auch in Österreich zwischen 7 und 8 Euro. In beiden Ländern entspricht das Monatsgehalt für eine Vollzeitbeschäftigung damit ungefähr 70% des nationalen Medianeinkommens. Zwei Anmerkungen sind jedoch vorzunehmen: Erstens beziehen sich die deutschen Zahlen streng genommen nur auf Westdeutschland, da die drei Betriebe allesamt in Westdeutschland beheimatet sind. In Ostdeutschland ist das Lohnniveau, dadurch aber auch das Medianeinkommen, erheblich niedriger. Zweitens beziehen sich die genannten österreichischen Zahlen auf die Einkommen von freien Dienstnehmer/inne/n, die aufgrund ihres formal selbstständigen Status keinen rechtlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheits- oder Urlaubsfall haben. Das tarifliche Entgelt nach dem KV Allgemeines Gewerbe ist inklusive der Zusatzleistungen geringfügig höher, durch die soziale Absicherung ist das Prekaritätspotenzial einer regulären Beschäftigung jedoch erheblich niedriger. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich im deutsch-österreichischen Vergleich weder die Arbeitsorganisation noch die betriebliche Machtposition der Beschäftigten signifikant unterscheiden. Einzig die Besonderheiten des Beschäftigungsverhältnisses deuten darauf hin, dass für die Mehrheit der Beschäftigten das Prekaritätspotenzial der Beschäftigung in externen Call Centern in Österreich größer ist als in Deutschland. Nur die kleine Minderheit der regulär Beschäftigten ist davon ausgenommen.

Dieses Ergebnis kontrastiert auffällig mit den Unterschieden in der tarifvertraglichen Regulierung der Branchen beider Länder. Während externe Call Center in Deutschland weiterhin eine „tariffreie“ Zone darstellen, ist es der GPA bereits 1998 gelungen, die externen Call Center in den KV des Allgemeinen Ge-

werbes zu integrieren. Unsere Ergebnisse deuten wie die in der Einleitung zitierte Managementbefragung jedoch darauf hin, dass der Kollektivvertrag auf der betrieblichen Ebene kaum umgesetzt wird. Nur die wenigsten Beschäftigten in den von uns untersuchten Betrieben verfügen über ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Das freie Dienstverhältnis ist das dominante Beschäftigungsverhältnis in externen Call Centern in Österreich.

Wie ist diese Diskrepanz zwischen gewerkschaftlichen Erfolgen und betrieblichem Umsetzungsdefizit in Österreich zu erklären? Faktisch ging die erfolgreiche Einbindung der externen Call Center in den KV Allgemeines Gewerbe mit einer massiven Verdrängung regulärer Beschäftigungsverhältnisse einher (siehe Böhm et al. 1999). Als problematisch erweist sich in diesem Zusammenhang der niedrige Organisationsgrad in externen Call Centern. Weder ver.di noch der GPA ist es bisher gelungen, in einem signifikanten Umfang Beschäftigte in externen Call Centern als Mitglieder zu rekrutieren. Ohne Mitgliederbasis sind auch die österreichischen Gewerkschaften nicht in der Lage, die Einhaltung des Kollektivvertrages auf betrieblicher Ebene zu gewährleisten.

Die gewerkschaftliche Organisationsarbeit leidet in beiden Ländern, bei allen bestehenden Unterschieden, unter strukturell ähnlichen Problemen. Weder in Österreich noch in Deutschland verfolgen die Gewerkschaften eine einheitliche Strategie, stattdessen ist die Organisationsarbeit stark segmentiert. In Deutschland werden die Organisierungsbemühungen von der Branchensegmentierung überlagert. Die externen Call Center werden in einem eigenen Fachbereich getrennt von den internen Call Centern betreut. In Österreich gibt es formal keine vergleichbare Branchensegmentierung, die externen Call Center werden vom Wirtschaftsbereich Wirtschaftskommunikation mitbetreut. Dadurch, dass die freien Dienstnehmer/innen jedoch nicht von den Wirtschaftsbereichen, sondern von der IG work@flex betreut werden, deren Einfluss im gewerkschaftlichen Kerngeschäft, der Betriebs- und Tarifpolitik, äußerst gering ist, ist auch die Organisationsarbeit der GPA faktisch ebenfalls segmentiert. Die Betriebsräte der externen Call Center werden im Wirtschaftsbereich Wirtschaftskommunikation betreut und die Beschäftigten in der IG work@flex. Damit werden auch in Österreich in der Praxis die Interessen der überwältigenden Mehrheit der Beschäftigten der externen Call Center getrennt von den Interessen der Beschäftigten in den internen Call Centern aus den anderen Branchen vertreten. Die strukturell vergleichbare Segmentierung der Organisationsarbeit in beiden Ländern erweist sich angesichts der zwischenbetrieblichen Produktions- und Konkurrenzbeziehungen jedoch als problematisch. Die Abwicklung der Kundenkommunikation vor allem von Großunternehmen erfolgt in hierarchisch strukturierten Netzwerken, in denen interne Call Center und externe Dienstleistungsunternehmen zugleich eng zusammenarbeiten und miteinander konkurrieren. Der hohe Flexibilitäts- und Kostendruck, der in diesen Netzwerkstrukturen auf den externen Call

Centern lastet und den diese in Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse an ihre Beschäftigten weiterleiten, ist das Ergebnis strategischer Interaktionen zwischen Auftraggebern und externen Call Centern – und nicht allein auf die Strategien externer Call Center zurückzuführen. Jedes der von uns untersuchten externen Call Center arbeitet vor allem für Auftraggeber aus Branchen, die tarifvertraglich reguliert sind und die zu den gewerkschaftlichen Hochburgen zählen. In unseren Fällen waren dies vor allem die Telekommunikations- und die Versandhandelsbranche.

Die strukturell ähnliche Segmentierung der Organisationsarbeit führt in Deutschland und in Österreich zu einer strukturell vergleichbaren Überforderung der Betriebsräte in den externen Call Centern, denen die Aufgabe der aktiven Mitgliederrekrutierung in den externen Call Centern zufällt. Zwar hat die GPA mit der IG work@flex eine alternative Organisationsstruktur für die freien Dienstnehmer/innen geschaffen, aktive Mitgliederrekrutierung fällt jedoch nicht in ihren Kernbereich. Allerdings können die Betriebsräte die gewerkschaftlichen Erwartungen kaum erfüllen, befinden sie sich doch in einem Repräsentationsdilemma zwischen Geschäftsführung und Belegschaft. Auf der einen Seite stehen die Betriebsräte häufig einer Geschäftsführung gegenüber, die betrieblichen und gewerkschaftlichen Formen der Interessenvertretung ablehnend gegenüber steht. Ihre innerbetriebliche Legitimität ist prekär, sie müssen permanent unter Beweis stellen, dass sie dem Wohle des Betriebs dienen. Auf der anderen Seite sollen (und wollen) sie eine Belegschaft repräsentieren, die nur über eine geringe Betriebsbindung verfügt. In Österreich kommt noch hinzu, dass die Betriebsräte für die Vertretung der freien Dienstnehmer/innen auch arbeitsrechtlich gar nicht zuständig sind. Das innerbetriebliche Legitimitätsdefizit der Betriebsräte erschwert nicht nur die alltägliche Betriebsratsarbeit, sondern verringert auch die Wahrscheinlichkeit der Mitgliederrekrutierung: Denn in einem betrieblichen Kontext, der von einer Betriebsrats- und Gewerkschaftsfeindlichkeit der Geschäftsführung, aus intern gespaltenen Betriebsratsgremien und einer Belegschaft mit geringer Betriebsbindung geprägt wird, ist der Aufwand für das einzelne Betriebsratsmitglied, Mitglieder zu werben und als „Gewerkschafter im Betrieb“ der Gewerkschaft zu dauerhafter personalisierter Präsenz im Betrieb zu verhelfen, vergleichsweise groß. Mitgliederrekrutierung durch Betriebsräte ist zwar nicht unmöglich, aber die Hürden sind sehr hoch.

Ohne ein Mindestmaß an personalisierter Präsenz der Gewerkschaft auf Betriebsebene fällt es den Beschäftigten vor dem Hintergrund der gewerkschaftsfeindlichen Haltung des Arbeitgebers, der spezifischen Prekarität ihrer Beschäftigung und dem temporären Stellenwert der Tätigkeit in ihrer Erwerbsbiographie schwer, die Gewerkschaftsstrategien als relevant wahrzunehmen. Darüber hinaus kann eine Gewerkschaft, die über keine personalisierte Präsenz in den Betrieben verfügt, nur instrumentelle Anreize für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

mobilisieren und sich selbst nur als Dienstleistungsgewerkschaft inszenieren. Angesichts fehlender tariflicher Regulierung in Deutschland und mangelnder Umsetzung bestehender Regulierungen in Österreich ist der instrumentelle Nutzen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft jedoch eher gering. Die einzigen erfolgreichen Rekrutierungsversuche fanden bei Kündigung oder anderen individuellen Problemen statt. Viele der Beschäftigten konnten sich einen eigenen Gewerkschaftsbeitritt nur vorstellen, wenn sie mit schwerwiegenden Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert wären. Ein solches Argumentationsmuster haben wir bei befristet Beschäftigten und Beschäftigten mit einem Abrufarbeitsvertrag in Deutschland, aber auch bei freien Dienstnehmer/innen in Österreich gefunden. Die Wahrnehmung, dass die Gewerkschaft für Beschäftigte in Call Centern nur relevant ist, wenn man gravierende Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber hat, ist offensichtlich unabhängig vom konkreten Beschäftigungsverhältnis. Keiner der von uns interviewten Beschäftigten hatte schon einmal persönlichen Kontakt zur Gewerkschaft.

Um mittel- und langfristig auch in den externen Call Centern handlungsfähig zu werden, müssen sowohl die deutschen als auch die österreichischen Gewerkschaften alternative Wege in die Betriebe finden, um dort Präsenz zu zeigen. Sich einzig und allein auf die Betriebsräte zu verlassen, heißt angesichts veränderter betrieblicher, politischer und ökonomischer Bedingungen, von den Betriebsräten etwas zu verlangen, was sie allein nicht (mehr) zu leisten vermögen. Dies wird jedoch nur möglich sein, wenn die Segmentierung der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit überwunden und die Organisationsstrukturen den Produktionsstrukturen der Branche angepasst werden: In Deutschland hieße dies, dass in den gewerkschaftlichen Organisationen Ressourcen der gut organisierten Kernbereiche wie Telekommunikation oder Finanzdienstleistungen für die Interessenvertretung atypisch Beschäftigter in externen Call Centern eingesetzt werden müssten. Für Österreich hieße dies, dass die Interessen der freien Dienstnehmer/innen stärker in das gewerkschaftliche Kerngeschäft einbezogen werden müssen. In beiden Ländern muss es darum gehen, gemeinsame Interessen zu definieren und Solidarität zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen zu fördern. Sonst sind in absehbarer Zeit weder Organisierungserfolge in externen Call Centern zu erwarten noch ist die allgemeine Erosion der Arbeits- und Entgeltbedingungen aufzuhalten.

6. „Moderner Sklavenhandel“? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit Leiharbeit

Andreas Aust, Susanne Pernicka, Monika Feigl-Heihs

6.1 Einleitung

Die charakteristische Eigenart der Leiharbeit ist das Auseinanderfallen des Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis für die Beschäftigten; Leiharbeit ist ein soziales und arbeitsrechtliches Dreiecksverhältnis (u.a. Bode et al. 1994). Der – mit allen regulären Rechten und Pflichten ausgestattete – Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers ist die Zeitarbeitsfirma (auch: Verleiher oder in Österreich: Überlasser), deren zumeist gewinnorientierter Geschäftszweck die befristete Überlassung von Arbeitskräften in andere Betriebe (Entleiher, Einsatzbetrieb oder in Österreich: Beschäftiger) darstellt. Gegenüber dem Arbeitgeber genießen die Leiharbeitnehmer/innen prinzipiell dieselben Rechte und Pflichten wie alle anderen regulär Beschäftigten. Während der Überlassungszeit unterliegt der Beschäftigte zusätzlich der Weisungsbefugnis des Entleihers. Das skizzierte Dreiecksverhältnis unterscheidet Leiharbeit daher in seiner Grundstruktur von dem Normalarbeitsverhältnis (Mückenberger 1985). Dies erlaubt die Klassifizierung von Leiharbeit als atypische Beschäftigung. Leiharbeit ist umgangssprachlich häufig mit negativen Konnotationen verbunden; so sprechen etwa die Zeitarbeitsfirmen auch eher von Zeitarbeit oder Personaldienstleistung. Wir benutzen den Begriff Leiharbeit hier in dem oben skizzierten analytischen und damit zunächst wertfreien Sinne und ziehen ihn konkurrierenden Varianten vor, weil Zeitarbeit keine trennscharfe Abgrenzung von befristeter Beschäftigung gestattet und Personaldienstleistung umgangssprachlich nicht hinreichend etabliert scheint für das zu diskutierende Phänomen.

In diesem Kapitel untersuchen wir Leiharbeit im deutsch-österreichischen Vergleich. Im Zentrum steht dabei – wie in den Eingangskapiteln ausgeführt – die Frage nach den Bedingungen für eine kollektive Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. Verschiedene Spezifika der Leiharbeit lassen eine gewerkschaftliche Organisierung von Leiharbeitnehmer/inne/n als problematisch erscheinen; diese finden sich sowohl in der Beschäftigungsform selbst als auch in der Branchenstruktur:

1. Leiharbeit ist kein Beruf – keine Profession –, der eine spezifische Ausbildung voraussetzt. Die Perspektive einer Verberuflichung von Leiharbeit als Personaldienstleistung als mögliche gewerkschaftliche Organisationsstrate-

- gie ist kaum zu erwarten. Tendenzen in Richtung einer Professionalisierung gibt es lediglich im Hinblick auf die Personaldisponent/inn/en.
2. Leiharbeiter/innen arbeiten auf Grund des spezifischen Beschäftigungsverhältnisses nicht an einem gemeinsamen Ort, einem einheitlichen Betrieb. In diesem Sinne sind sie sozial „ortlos“ und sowohl in der Zeitarbeitsfirma als auch im Einsatzbetrieb nur in Grenzen und – bislang zumindest – befristet sozial integriert (u.a. Vogel 2004, S. 162; Noller et al. 2004, S. 66; Kraemer/Speidel 2004, S. 132ff.).¹ Der Betrieb Zeitarbeitsfirma besteht für die Zeitarbeitnehmer/innen primär aus den zuständigen Personaldisponent/inn/en und den zufällig und vorübergehend am selben Einsatzort tätigen Kolleg/inn/en. Typisch ist daher eine weitgehende Vereinzelung des Leiharbeitnehmers (Kock 1990, S. 135; Vanselow/Weinkopf 2000, S. 133).
 3. Die Leiharbeiter/innen bilden keine homogene Gruppe. Eine einschlägige Studie des SOFI in Göttingen (Noller et al. 2004; Vogel 2004) unterscheidet allein in der von ihnen untersuchten Automobilbranche vier verschiedene Typen von Leiharbeiter/inne/n (vgl. auch Kraemer/Speidel 2004); ein Vergleich mit den Ergebnissen von Galais in Bezug auf Leiharbeiter/innen in kaufmännischen Bereichen deutet auf eine noch größere Heterogenität hin (Galais 2003). Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass für die meisten Leiharbeiter/innen diese Beschäftigungsform nur als biografischer Übergang gedeutet und nur als solcher legitimiert wird.
 4. Von der sozialstrukturellen Zusammensetzung sind jüngere Menschen überrepräsentiert, die den Einstieg in den Beruf und/oder in eine feste Anstellung finden wollen (Jahn/Rudolph 2002, S. 5f.). Bei dieser Gruppe ist vielfach davon auszugehen, dass sie in ihrer früheren (Erwerbs)Biografie keine intensiven Kontakte zu Gewerkschaften oder gewerkschaftlich organisierten

1 „Bislang“ ist insofern zu betonen, als die maximale Überlassungsdauer durch die Hartz-Reform abgeschafft worden ist; prinzipiell könnte ein/e Leiharbeitnehmer/in daher unbefristet an einen Entleiher verliehen werden; der jüngste Bericht der Bundesregierung verweist auf die daraus entstehenden Missbaumöglichkeiten: „Betrachtet man den nominalen Zuwachs in der Leiharbeit, ist auch zu beachten, dass es sich nicht immer um zusätzliche Arbeitsplätze handelt. Besonders bei Großbetrieben sind Tendenzen erkennbar, Stammpersonal durch Leiharbeitnehmer/innen zu substituieren. Zum Teil werden Arbeitskräfte entlassen, um sie über hauseigene Verleihfirmen zumeist zu ungünstigeren Tarifbedingungen in den alten Betrieb zurück zu entleihen. Zum Teil werden aber auch ganze Teile der Produktion auf Fremdfirmen verlagert, die entsprechenden Mitarbeiter/innen jedoch zuvor an diese Fremdfirmen verliehen ... Anschließend wird der vormalige Entleihbetrieb als Subunternehmen tätig.“ Ebenso würden im öffentlichen Dienst Teile ausgegliedert, die dann als Leiharbeiter/innen wieder ihre Arbeit – zu schlechteren Bedingungen – erbringen. Möglich geworden ist diese „kritisch zu beobachten(de)“ Entwicklung durch die Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer (Bundesregierung 2005, S. 47).

Betriebsräten hatten. Entsprechende Erfahrungen fehlen daher und werden mutmaßlich auch in der Leiharbeit nicht eingefordert.

5. Mit Blick auf die Instrumente einer kollektiven Handlungsfähigkeit ist zu betonen, dass Streikfähigkeit auf Seiten der Leiharbeitskräfte im Beschäftigterbetrieb so gut wie nicht vorhanden ist, da Leiharbeiter/innen, die nicht die vereinbarte Leistung erbringen, mit sofortiger Wirkung an den Überlasser zurückgegeben werden können.
6. Neben der Beschäftigungsform ergeben sich auch aus der fragmentierten Branchenstruktur Probleme für gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen. Nach dem jüngsten Bericht der Deutschen Bundesregierung besitzen etwa 15.000 Betriebe eine Erlaubnis Arbeitskräfte nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu verleihen (Bundesregierung 2005). Ein Drittel dieser Betriebe benutzt diese Erlaubnis aber faktisch nicht. Die Anzahl der reinen Verleihunternehmen lag 2004 bei etwas über 7.000 – gegenüber 5.750 im Jahr 2000. Der Großteil der Verleihbetriebe beschäftigt weniger als 50 Leiharbeiter/innen. (Bundesregierung 2005, S. 28ff.). Die Verhältnisse in Österreich mit ca. 1.400 zugelassenen Überlassern sind vergleichbar. Die Branche ist also von kleinen Betrieben dominiert. Nach einer Studie der Unternehmensberatungsfirma Ernst & Young (2005) lag der Marktanteil der zehn größten Anbieter in der Branche in Deutschland bei ca. 31% (Ernst & Young 2005, S. 14, siehe auch FAZ 10.01.2006).

Aus der empirischen Forschung zu den Determinanten von Gewerkschaftsmitgliedschaft ist bekannt, dass diese systematisch mit der Größe und Mitarbeiteranzahl der Betriebe zusammenhängt (u.a. Schnabel 2003). Die fragmentierte Struktur der Branche mit den vielen kleinen Betrieben bietet damit ein ungünstiges Umfeld für gewerkschaftliche Organisierungsbemühungen.

Vor dem Hintergrund dieser Branchenbedingungen sollen die gewerkschaftlichen Strategien und deren Rezeption durch die betroffenen Arbeitnehmer/innen analysiert werden. Aufgebaut ist das Kapitel wie folgt: Zunächst werden die jeweiligen institutionellen Regulierungen der Beschäftigungsform Leiharbeit in Deutschland und Österreich knapp skizziert. In diesen Ausführungen werden auch Spezifika der Beschäftigungsform und der Branche diskutiert, die einen Einfluss auf die (gewerkschaftliche) Organisation dieser spezifischen Beschäftigtengruppe haben können. Anschließend werden die jeweiligen gewerkschaftlichen Handlungsorientierungen und -strategien vorgestellt und miteinander kontrastiert. Deutlich wird, dass aufgrund der unterschiedlichen institutionellen Handlungsbedingungen Leiharbeit in Österreich mit einem höheren Regulierungsniveau ausgestattet ist. Dies gilt primär für den wesentlichen Aspekt der Entlohnung. Während in Deutschland das gesetzlich fixierte Gebot des gleichen Entgelts mit einem Tarifvorbehalt ausgestaltet worden ist, gilt in Österreich das

Günstigkeitsprinzip: Leiharbeiter/innen bekommen immer – mindestens – das selbe Entgelt wie die Stammebelegschaften. Trotz dieser massiven Unterschiede zeigt sich aber, dass in beiden Ländern der Organisationsgrad von Leiharbeiter/innen sehr gering ist. Um die Organisationsbedingungen weiter zu analysieren und gegebenenfalls Bedingungen für eine erfolgreiche Organisation der Leiharbeiter/innen zu identifizieren, wechseln wir in dem nächsten Abschnitt die Analyseebene und fragen sowohl nach den betrieblichen Organisationsbedingungen – hier wird in erster Linie der Betriebsrat als möglicher Akteur der gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnung diskutiert – als auch nach den artikulierten Interessen und Bedürfnissen der Leiharbeitnehmer/innen. Identifizierbar werden auf dieser Ebene schließlich sowohl grundlegende Probleme und Hindernisse auf Seiten der einschlägig Beschäftigten, die einer kollektiven Interessenvertretung entgegenstehen als auch spezifische Konstellationen, in denen dennoch erfolgreiche Organisationsarbeit geleistet werden kann.

6.2 Leiharbeit: Regulierung, Ausmaß und Spezifika der Beschäftigungsform und -branche

Deutschland

Den rechtlichen Rahmen für die Leiharbeit in Deutschland bildet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). In der ursprünglichen Version des Gesetzes von 1972 war Leiharbeit – parteiübergreifend – strikt reglementiert worden: Verleiher benötigen – dies gilt unverändert – eine Genehmigung und die Verleihpraxis unterlag zahlreichen Auflagen, die das prinzipielle Ziel verfolgten Leiharbeit zu begrenzen und das Beschäftigungsverhältnis bei Leiharbeitsfirmen analog zum Normalarbeitsverhältnis auszugestalten – Stichworte lauten Synchronisationsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Begrenzung der Überlassungsdauer, besonderes Befristungsverbot. Aus diesem Grundverständnis heraus gilt auch die Mitbestimmung für die Leiharbeit, wobei aufgrund der spezifischen Dreiecksstruktur das Mitbestimmungsrecht primär auf die Zeitarbeitsfirmen abzielt und dort auch den generellen Standards des Betriebsverfassungsgesetzes in Deutschland entspricht. Darüber hinaus sind Leiharbeiter/innen – nach einer gewissen Frist – in dem Einsatzbetrieb wahlberechtigt.² In zahlreichen Reformen wurden im Laufe der 1980 und 1990er die Auflagen reduziert, aber der zentrale Einschnitt wurde 2002 vollzogen. Mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ von 2002 wurde ein prinzipiell neues Leitbild von

2 Ausführlicher und mit Diskussion der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001, welche die einschlägigen Rechte der Leiharbeiter/innen im Einsatzbetrieb gestärkt hat: Wassermann/Rudolph 2004.

Leiharbeit gesetzlich fixiert: Leiharbeit wurde nun als Personaldienstleistung zu einem modernen Instrument der betrieblichen Flexibilisierung geadelt, welches gleichzeitig als arbeitsmarktpolitisches Instrument (Langzeit)Erwerbslosen die Integration in den Arbeitsmarkt gestatten soll (vgl. u.a. Bundesregierung 2005). Die Arbeitnehmerüberlassung – so die offizielle Bezeichnung – wurde daher dereguliert: die erwähnten Begrenzungen wurden abgeschafft und im Gegenzug das Prinzip der Gleichbehandlung bei Entgelt und Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter/innen gegenüber den fest Angestellten im Einsatzbetrieb festgeschrieben. Von diesem Grundsatz kann durch tarifvertragliche Bestimmungen abgewichen werden. Zur Vermeidung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind in Folge der Reform des AÜG durch das erste Hartz-Gesetz mehrere Tarifverträge abgeschlossen worden.

In Bezug auf die Beschäftigung und den Umsatz zählt die Leiharbeit zu den dynamischen Branchen in Deutschland (siehe u.a. Jahn/Wolf 2005; Promberger 2005; Vogel 2004). Die Anzahl der Leiharbeiter/innen stieg von unter 90.000 in 1988 weit gehend stetig bis 2004 auf fast 400.000 an. Diese Zahlen geben jeweils den Stand an dem Stichtag 30. Juni d. J. wieder. Im Laufe des Jahres herrscht in der Branche eine erhebliche Fluktuation. Im August 2004 wurde mit 430.000 Beschäftigten ein vermutlich vorläufiger Höchststand erreicht. In Relation zu der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten stieg die Leiharbeitsquote sehr dynamisch von 0,4% 1993 auf 1,5% 2004 (Jahn/Wolf 2005, S. 2).

Leiharbeit ist von der sozialstrukturellen Zusammensetzung her von männlichen Beschäftigten dominiert, wobei das Wachstum bei den Frauen in den letzten Jahren stärker ist als bei Männern. Bezüglich der ausgeübten Tätigkeit überwiegen Hilfsarbeitertätigkeiten ohne nähere Angabe (2004: 117.000 Personen), Arbeiten in der Metallbranche (Schlosser und vergleichbare Tätigkeiten ca. 55.000, Metallerzeuger und -bearbeiter: 10.000, Montierer: 13.500 sowie Elektriker 27.600; jeweils 30.12.2004) und – dynamisch wachsend – im Dienstleistungsbereich (Büro, Verwaltung: 42.000, Allgemeine und sonstige Dienstleistungen: ca. 60.000). Die Anzahl der hier primär relevanten Elektriker (fast ausschließlich Männer) hat sich im Laufe der 1990er zwar ebenfalls erhöht; relativ zu der Gesamtentwicklung hat dieses Segment aber erheblich an Bedeutung eingebüßt. Lag der Anteil der Elektriker unter allen Leiharbeiter/inne/n 1988 noch bei fast elf Prozent, so fiel der Anteil bis 2004 auf unter sieben Prozent.

Leiharbeit ist wie oben ausgeführt als atypisches Beschäftigungsverhältnis zu werten, das von den traditionellen Normen des Normalarbeitsverhältnisses abweicht (u.a. Bode et al. 1994). Fraglich ist aber, inwieweit Leiharbeit auch eine prekäre Beschäftigung darstellt (vgl. u.a. Noller et al. 2004; Vogel 2004; Kraemer/Speidel 2004). Ohne diese Diskussion hier vertiefen zu wollen (vgl. neben den genannten Autoren: Dörre et al. 2004; Mayer-Ahuja 2003), seien

zwei Dimensionen diskutiert, die unseres Erachtens für ein „prekäres“ Beschäftigungsverhältnis konstitutiv sind: das unzureichende Entgelt (hierüber vermittelt sich in lohnarbeitszentrierten Sozialstaaten auch die soziale Absicherung) und die (Wahrnehmung der) fehlende(n) Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses. Die hohe Fluktuation innerhalb der Leiharbeit wurde bereits benannt und wird auch in den Fallstudien hervorgehoben. In Bezug auf das Entgelt betonen zahlreiche Autoren die Diskrepanz zwischen den Einkommen der Stammbeschafteten und den in vergleichbaren Aufgaben eingesetzten Leiharbeiter/innen. Die Bundesregierung bezifferte der Lohnabstand in ihren Neunten einschlägigen Bericht über die Arbeitnehmerüberlassung folgendermaßen:

„Verdiente 1980 ein Leiharbeiter durchschnittlich noch 77,4 Prozent eines durchschnittlichen Monatseinkommens, sank diese Zahl 1990 auf 71,7 Prozent und 1995 sogar auf 63,4 Prozent.“ (Bundesregierung 2000, S. 15)

Nach Angaben des DGB fiel diese Quote bis 1998 weiter auf 60,5% im Bundesgebiet West wohingegen sie im Gebiet Ost bei 68% lag (DGB 2001, S. 11). Diese Zahlen werden zwar teilweise methodisch angezweifelt, der grundlegende Sachverhalt eines erheblichen Lohnabstands zwischen Stammbeschafteten und Leiharbeiter/innen aber nicht widerlegt (Kvasnicka/Werwatz 2003). Dieser Lohnabstand ist auch durch die noch zu diskutierenden gesetzlichen Reformen und Tarifabschlüsse nicht grundlegend verändert worden (Promberger 2005, S. 198; vgl. Fallstudien). In beiden Dimensionen kann somit Leiharbeit in Deutschland als prekär bezeichnet werden.

Der fragmentierte Charakter der Branche steht in Deutschland einer Vereinheitlichung der Arbeitgeberinteressen entgegen, die auch nicht – im Gegensatz zu Österreich – über politische Regulierungen hergestellt wird. Daher gibt es nicht einen einheitlichen Arbeitgeberverband, sondern mehrere wie den Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA), die Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ), den Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V., die Interessengemeinschaft Nordbayerischer Zeitarbeitsunternehmen e.V. Diesen Arbeitgeberverbänden stehen mit der DGB Tarifgemeinschaft (BZA und IGZ) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften PSA Zeitarbeit zwei konkurrierende Arbeitnehmervertretungen gegenüber.

Österreich

Während in Österreich die Anzahl der unselbstständig Erwerbstätigen seit einigen Jahren relativ konstant bei rund 3.3 Millionen liegt (Statistik Austria 2006), verzeichnet der Leiharbeitssektor einen anhaltenden Aufwärtstrend mit zweistelligen Wachstumsraten. Im Jahr 2004 ist die Zahl der Leiharbeitskräfte um 5.634 oder rund 15% auf 1,5% der Gesamtbeschäftigung angestiegen (BMWA 2004,

S. 2). Seit in kraft treten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) im Jahr 1989 hat sich das Volumen dieses Sektors von insgesamt 8.000 auf 44.125 also mehr als verfünffacht. Die Mehrheit der Leiharbeiter/innen sind Arbeiter (82%) und männlich (83%) und auch im Anstellungsbereich überwiegen die männlichen Beschäftigten, wenn auch mit 56% weniger deutlich (ebd., S. 9). Der Ausländeranteil an allen Leiharbeitskräften lag im Jahr 2005 bei 20,5%, wobei der Hauptanteil mit 24,2% auf die Arbeiter/innen entfiel, nur 4,8% der angestellten Leiharbeitskräfte waren Ausländer/innen (ebd.). In der Arbeitskräfteüberlassung war der Anteil ausländischer Leiharbeitskräfte somit etwa doppelt so hoch wie im Bereich der gesamten unselbstständig Erwerbstätigen, wo er im Jahr 2005 10,7% betrug (BMWA 2005). In Bezug auf die Überlassungsdauer lässt sich festhalten, dass Angestellte mehrheitlich länger als sechs Monate und Arbeiter/innen tendenziell eher kürzer bei einem Überlasser arbeiten. In regionaler Hinsicht konzentrieren sich sowohl die Überlasser als auch die Einsatzgebiete der Leiharbeitskräfte in den Bundesländern Steiermark, Oberösterreich und Wien mit 23,5; 24 respektive 20,9% Anteilen an der Gesamtzahl an Überlassern (1.424).³ Die Wirtschaftssektoren Industrie, Gewerbe und Handwerk dominieren mit einem Einsatz von rund 80% aller Leiharbeitskräfte das Feld, wobei die für die Untersuchung relevanten Bereiche Elektro- und Elektronikindustrie überdurchschnittliche Wachstumsraten von etwa 27% im Jahresvergleich zwischen 2003 und 2004 aufwiesen und im Jahr 2004 rund acht Prozent der überlassenen Arbeitskräfte beschäftigten (ebd., S. 3a). Diese Entwicklung dürfte in den nächsten Jahren allerdings wieder abflauen, da die Elektrobranche derzeit durch starke Abwanderungstendenzen der Großbetriebe in die neuen EU Mitgliedsländer gekennzeichnet ist, und daher auch der Bedarf an Leiharbeitskräften zurückgehen wird (A22).

Den rechtlichen Rahmen für die Leiharbeit in Österreich bildet das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG), das 1988 nach zwei vergeblichen Anläufen von Gewerkschaften und der Arbeiterkammer (AK), ein gesetzliches Verbot der Leiharbeit zu erreichen, eine parlamentarische Mehrheit fand. Seither konzentrieren sich die Gewerkschaften darauf, für die überlassenen Arbeitskräfte gleiche Bedingungen wie für regulär Beschäftigte zu erkämpfen. Diese Bemühungen fanden ihren Höhepunkt im Jahr 2002, als ein bundesweit geltender Kollekt-

3 Die angeführten Überlasser sind nicht identisch mit der Anzahl der erfassten registrierten Firmen, weil Überlasser mit mehreren Betriebsstandorten (Zentrale und Filialen) aufgrund der regionalen Zuordnung der Meldungen (Standortprinzip) bei der Verarbeitung der Daten entsprechend öfter berücksichtigt werden und die Tätigkeit einzelner Überlasser zur korrekten Ermittlung der Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte oft verschiedenen Fachgruppen zugeordnet sein kann. Leermeldungen, d.h. zum Stichtag waren keine Arbeitskräfte im Einsatz, werden auf dieser Informationsebene nicht erfasst (BMWA 2004, S. 4).

tivvertrag für die Arbeiter/innen des Leiharbeitssektors abgeschlossen wurde (Pernicka 2002). Während der Arbeitszeit bei einem Beschäftiger gebührt den Leiharbeitskräften ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, wobei der für den Beschäftigerbetrieb geltende Kollektivvertrag als Beurteilungsmaßstab heranzuziehen ist (§10 AÜG). Für die angestellten Leiharbeitskräfte kommt der Branchenkollektivvertrag für das allgemeine Gewerbe zur Anwendung, der von der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) jährlich abgeschlossen wird. Die Arbeiter/innen des gesamten Leiharbeitssektors werden von der Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) in den Kollektivverhandlungen repräsentiert (die Kollektivverhandlungen werden später ausführlicher diskutiert). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Leiharbeitskräfte wird von Interviewpartner/inne/n aus der Gewerkschaft auf rund zehn Prozent (GMT) bzw. fünf Prozent (GPA) geschätzt (Traxler 2004, S. 11f.).

Hinsichtlich der kollektivvertraglichen Bedingungen der Leiharbeit in Österreich schätzt Traxler diese Beschäftigungsform als nicht prekär ein.

„As regards the content of the agreements binding the lessors, officials of both the GPA and GMT locate these agreements in the upper middle field, if one ranks Austria's collective agreements to the comparative benefits for the employees.“ (Traxler 2004, S. 5)

Laut Kollektivvertrag genießen die Leiharbeitnehmer/innen ein „doppeltes Sicherheitsnetz“: während die genannten Kollektivverträge in der Nichteinsatzzeit ihre Wirkung entfalten, kommt in der Einsatzzeit der ortsübliche Branchenkollektivvertrag zur Geltung. Das so genannte „Günstigkeitsprinzip“ schützt die Leiharbeitskräfte darüber hinaus vor einer Schlechterstellung gegenüber den Leiharbeitskollektivverträgen.

Die auf Basis von AÜG und Kollektivverträgen skizzierte Beschäftigungssituation der Leiharbeitnehmer/innen relativiert sich jedoch durch einen Blick auf die Praxis. So erhalten Leiharbeitskräfte nach AÜG zwar den Kollektivvertragslohn, nicht jedoch ein dem innerbetrieblichen Lohnniveau entsprechendes Einkommen (z.B. Überzahlungen, Ist-Lohnerhöhungen für Angestellte).⁴ Differenzen zwischen dem Kollektivvertragslohn und dem innerbetrieblichen Ist-Lohn für vergleichbare Tätigkeiten von 30% sind nach Bassler (1997, S. 203) keine Seltenheit (Wroblewski 2001, S. 23). Darüber hinaus sind falsche Einstufungen in niedrigere als dem tatsächlichen Einsatz entsprechende Verwendungsgruppen laut Aussage eines Interviewpartners an der Tagesordnung (A 23). Dies führe zu einer niedrigeren als der kollektivvertraglich vorgesehenen Entgeltung. Juffinger (2000, S. 24) stellt in ihrer Studie zu Leiharbeit in Tirol zwar geringere Unterschiede zwischen den Bruttolöhnen von Leiharbeiternehmer/inne/n und dem

4 Eine entsprechende Ist-Lohnerhöhung in der Branche gilt auch für Leiharbeiter, nicht jedoch für verliehene Angestellte.

Branchendurchschnitt (rund fünf Prozent) fest, eine Differenzierung nach Geschlecht sowie nach Arbeiter/innen und Angestellten verdeutlicht allerdings die Heterogenität der Gruppe. Verdienen überlassene Arbeiter um durchschnittlich zehn Prozent weniger als der Branchenschnitt, so müssen sich weibliche Leiharbeiterinnen mit rund 58% Lohndifferenz abfinden. Eine deutliche Abweichung vom Branchenschnitt nach oben verzeichnen männliche angestellte Leiharbeitskräfte, sie erzielen ein um 23% höheres Durchschnittseinkommen. Frauen unterschreiten auch im Anstellungsbereich den Durchschnitt, und zwar um 17% (Juffinger 2000, S. 24; zitiert nach Wroblewski 2001, S. 23).

Die potenziell prekäre materielle Situation der Leiharbeitskräfte kann insbesondere dann virulent werden, wenn kurze Einsatzzeiten und Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses hingenommen werden müssen, was insbesondere auf unqualifizierte Arbeiter/innen in Hilfspositionen mit geringem Einkommensniveau zutrifft. Laut AÜG (§11 Abs. 4) ist eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses ohne sachliche Rechtfertigung zwar ausgeschlossen, die Synchronisation von Einsatz- und Beschäftigungsdauer sei allerdings an der Tagesordnung, erklärte ein Interviewpartner (A 23), wodurch das Auslastungsrisiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt werde. Ein Vergleich des Jahresdurchschnittsverdienstes von Leiharbeiter/inne/n mit dem Branchendurchschnitt (Juffinger 2000, S. 25) ergibt eine Abweichung nach unten von 76% (zitiert nach Wroblewski 2001, S. 23). Davon sind männliche Arbeiter stärker betroffen, ihr Einkommen liegt 81% unter dem Branchendurchschnitt, als Frauen (56%) (ebd.). Im Angestelltenbereich erfahren Männer wieder eine Aufwertung (Einkommen um 14% über dem Branchendurchschnitt), Frauen eine Abwertung (53% darunter) (ebd.).

Im Gegensatz zu abhängig Selbstständigen gilt für Leiharbeitskräfte in Österreich das Arbeitsverfassungsrecht einschließlich der Mitbestimmungsrechte durch einen Betriebsrat. In dieser Hinsicht nehmen die Leiharbeitskräfte eine Sonderstellung ein, da der Arbeitnehmerbegriff der Arbeitsverfassung auf die Beschäftigung im Betrieb ausgerichtet ist. Für Leiharbeitskräfte besteht daher – ähnlich wie in Deutschland – eine Arbeitnehmereigenschaft in doppelter Weise: sie zählen als Arbeitnehmer/innen des Überlassers kraft ihres Arbeitsvertrages, und als Arbeitnehmer/innen des Beschäftigers kraft ihrer Tätigkeit beim Entleihbetrieb. Damit ist prinzipiell die Kompetenz zweier Betriebsräte gegeben, deren Konkurrenz vom Obersten Gerichtshof (OGH) je nach Art der Mitbestimmung und des Einwirkungsbereichs unterschiedlich gelöst wurde⁵ (Wroblewski 2001, S. 9). Das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat gilt für

5 So ist etwa im Falle des allgemeinen Kündigungsschutzes der Betriebsrat des Überlasserbetriebes zuständig; Informations- und Beratungsrechte stehen dem Betriebsrat des Beschäftigerbetriebes zu (Schwarz/Löschnigg 2000, S. 200).

Leiharbeitskräfte in beiden Betrieben, die konkreten Bestimmungen finden sich in gleicher Weise wie für die Stammebelegschaft im Arbeitsverfassungsrecht. Eine für die betriebliche Interessenvertretung der Stammebelegschaft wesentliche Bestimmung des AÜG betrifft die Überlassung an Betriebe, die von einem Streik oder von Aussperrung betroffen sind. Da die Ersetzung der streikenden oder ausgesperrten Beschäftigten durch Leiharbeitskräfte verboten ist (§9 AÜG), besteht zumindest ein gewisser Schutz der Arbeitskräfte davor gegeneinander ausgespielt zu werden. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Leiharbeitskräften und der Stammebelegschaft besteht laut AÜG (§10 Abs. 5) in der kürzeren Kündigungsfrist für erstere. Obwohl diese Bestimmung die Flexibilität auf Seiten des Überlassers bereits maßgeblich erhöht, wurde in Interviews auch immer wieder von illegalen Praktiken berichtet, wonach der Leiharbeitskraft bereits bei der Einstellung ein Kündigungsschreiben ohne Angabe des Datums zur Unterschrift vorgelegt wurde. Dadurch könnten die Kosten der „Leerlaufzeiten“ nach Beendigung eines Einsatzes und vor Wiederaufnahme einer neuen Tätigkeit erheblich verringert und die finanzielle Last der Einsatzlücke auf die Allgemeinheit (Arbeitsmarktservice) übertragen werden.

Vergleich

Die knappe Diskussion der Ausprägungen von Leiharbeit in Deutschland und Österreich erlaubt bereits erste interessante Einsichten (siehe Tab. 3). In Bezug auf die sozialen Bedingungen für eine Organisierbarkeit der Leiharbeiter/innen zeigen sich deutliche Übereinstimmungen. Die als Schwierigkeiten für eine Organisierbarkeit dieser spezifischen Gruppe eingestuften Merkmale finden sich gleichermaßen in Deutschland wie in Österreich: das charakteristische Fehlen eines Betriebs als gemeinsamen sozialen Ort und die damit zusammenhängende „soziale Ortlosigkeit“ und „Vereinzelnung“ der Leiharbeiter/innen, das Fehlen einer „Verberuflichung“ der Leiharbeit, die quantitativ überwiegend kurze Dauer der Beschäftigung in der Leiharbeit, die Heterogenität der Gruppe mit einem großen Anteil von jüngeren Berufseinsteiger/innen sowie die Branchenstruktur mit ihrer Dominanz von kleinen und mittleren Zeitarbeitsfirmen und der geringen Verbreitung von Strukturen der Mitbestimmung in der Leiharbeitsbranche. Alle diese Faktoren lassen eine geringe Verankerung der Gewerkschaften in der Leiharbeitsbranche erwarten.

Gleichzeitig zeigen sich aber gravierende Unterschiede, insofern als in dem österreichischen Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) das explizite Ziel des Schutzes der Stammebelegschaften festgelegt wurde. Das Hauptinstrument hierfür ist die bedingungslose Festschreibung des Prinzip des gleichen Entgelt („Referenzgeltprinzip“). Grundlage für die Entlohnung sind die vor Ort gültigen Tarifverträge. In Deutschland wurde Leiharbeit im Kontext der jüngsten Reformen

hingegen schon stärker als Instrument der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik für Erwerbslose („Brückenfunktion“) gesehen und daher von seinen gesetzlichen Beschränkungen weitgehend befreit. Im Gegenzug wurde das Prinzip der Gleichbehandlung eingeführt, aber zwei Vorbehalten unterworfen, von denen insbesondere der Tarifvorbehalt im nächsten Abschnitt detaillierter diskutiert wird. Der zentrale Unterschied zwischen Österreich und Deutschland besteht daher in der durchgesetzten Gültigkeit des Referenzlohnprinzips in der Alpenrepublik. Damit ist – mögliches illegales Handeln von Zeitarbeitsfirmen hier einmal ausgeklammert – Leiharbeit in Österreich als Instrument des Lohndumpings im Gegensatz zu Deutschland rechtlich ausgeschlossen; Leiharbeit ist, zumindest nach der formal-rechtlichen Regulierung der Entlohnung nicht als prekäre Beschäftigung anzusehen. Die Probleme der diskontinuierlichen Beschäftigung und der anscheinend häufig fehlerhaften Einstufungen und Abrechnungen müssen hier aber auch in Österreich mit beachtet werden.

Tab. 3: *Institutionelle Regulierung der Leiharbeit in Deutschland und Österreich*

	Max. Überlassungsdauer		Leiharbeitnehmerquote ^a		AN-vertretung (BR)	Gleichbehandlung	Entlohnung	Arbeitsbeziehungen in der Leiharbeit
	Ende 80er	2004	1993	2004				
D	6	unbegr	0,4	1,5	ZAF ^b und Einsatzbetrieb	Ja (seit 2003), aber Tarifvorbehalt	Indiv. Arbeitsverträge; Haustarifverträge; Seit 2004: Branchentarifverträge	Konkurrenzen bei Arbeitgebern und Gewerkschaften
A	unbegr	unbegr	0,4	1,5	ZAF und Einsatzbetrieb	Ja, Günstigkeitsprinzip	Tarifverträge des Entleihers (AÜG 1988); Branchenkollektivverträge	Kammerpflicht bei Arbeitgebern; Keine Konkurrenzen bei Gewerkschaften

a Leiharbeitnehmerquote: Anteil der Leiharbeiter/innen an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung;

b Zeitarbeitsfirma

Quelle: Jahn/Rudolph 2002, eigene Ergänzungen

Ein weiterer folgenreicher Unterschied besteht in der Ausgestaltung des Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich und Deutschland. Die in Österreich bestehende Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer, also dem Arbeitgeberverband, ist in Deutschland unbekannt. Diese Pflichtmitgliedschaft wirkt für die Tarifpolitik als funktionales Äquivalent zu der, in Deutschland prinzipiell möglichen, aber zuletzt nur noch selten durchgesetzten, Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen (Traxler 2004, S. 5). Ohne Pflichtmitgliedschaft

oder Allgemeinverbindlichkeit können abgeschlossene Tarifverträge durch tariflich ungebundene Löhne unter Druck gesetzt werden. Ebenso ist die Vereinheitlichung der Arbeitnehmerinteressen in Österreich institutionell abgesichert: während in Deutschland in der Leiharbeit verschiedene Gewerkschaften miteinander konkurrieren (siehe 3.3.2), sind die Domänen in Österreich klar abgesteckt. Tarifverträge darf formell nur der Dachverband – der ÖGB – abschließen. Die zentralen Auswirkungen dieser institutionellen Unterschiede bei den Arbeitsbeziehungen verdeutlicht der folgende Abschnitt.

6.3 Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung und Strategien

Deutschland

Die Gewerkschaften standen von Anfang an der Leiharbeit sehr kritisch gegenüber und haben bis in die 1990er Jahre hinein die Abschaffung dieser Beschäftigungsform gefordert (Bode et al. 1994, Vitols 2003). So heißt es beispielsweise in dem DGB Grundsatzprogramm von 1981:

„Die Persönlichkeit des Arbeitnehmers und seine Menschenwürde sind auch am Arbeitsplatz zu achten. Seine Arbeitskraft darf nicht als Ware gewertet werden. Leiharbeit ist zu verbieten.“ (DGB 1981, dok. in Leminsky/Otto 1984, S. 39)

Bezüglich dieser prinzipiellen Ablehnung gab es unter den DGB Gewerkschaften keine großen Differenzen; die Forderung nach einem Verbot wurde von allen Einzelgewerkschaften mitgetragen – lediglich die DAG (Deutsche Angestelltengewerkschaft) hat in den 1980er Jahren Leiharbeit akzeptiert und vorübergehend Tarifverträge mit dem BZA (Bundesverband Zeitarbeit) abgeschlossen (Bode et al. 1994). Die IG Metall beschloss darüber hinaus auf ihrem Gewerkschaftstag 1989 keine Tarifverträge mit Zeitarbeitsfirmen zu vereinbaren, da dies die prinzipielle Ablehnung aufweichen würde. Die Gründe für die Ablehnung sind vielfältig und fundamental:

1. Der Verleih von Menschen als Waren mit dem Zweck der Profitmaximierung gilt als prinzipiell verwerflich und darf nicht akzeptiert werden – eine Broschüre der IG Metall aus dem Jahr 1992 mit dem Titel „Moderner Sklavenhandel“ bringt die moralische Verurteilung deutlich zum Ausdruck (IG Metall 1992).
2. Der Einsatz von Leiharbeiter/inne/n schafft in den Betrieben eine Randbelegschaft mit minderen Rechten, welche das grundlegende gewerkschaftliche Prinzip der Einheit der Arbeitnehmerschaft im Betrieb aufhebt.
3. Leiharbeit erodiert die Tarifeinheit im Betrieb und setzt damit einen Prozess des Lohndumping in Gang, da die gewerkschaftliche Tarifpolitik sich nicht auf den Einsatz von Leiharbeiter/inne/n erstreckt; und

4. Leiharbeit wird als Rationalisierungsinstrument zum Abbau von Personalreserven benutzt – und erhöht dadurch Arbeitslosigkeit.

Die grundsätzliche Ausrichtung der DGB Gewerkschaften auf eine politische Verbotsforderung blieb nicht ohne langfristige Konsequenzen für deren Verankerung und strategischen Handlungsfähigkeit in der – auch gegen ihren Widerstand expandierenden – Zeitarbeitsbranche. Die Kehrseite der Strategie war ein ignoranten Verhalten in ihrem eigenen Zuständigkeitsbereich der kollektiven Aushandlung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Auf die üblichen gewerkschaftlichen Handlungsweisen – Abschluss von Tarifverträgen und Etablierung und Unterstützung gewerkschaftsgebundener Betriebsräte – wurde verzichtet, weil die Nutzung dieser Instrumente eine Anerkennung der Branche bedeutet hätte. Gleichzeitig wurde eine Mobilisierung der Mitglieder in den Stammbeschäftigten der Entleihfirmen zur Durchsetzung eines betrieblichen oder tariflichen Verbots oder zumindest Regulierung von Leiharbeit aufgrund ihrer geringen eigenen Betroffenheit als nicht möglich angesehen (vgl. Bode et al. 1994). Die gewerkschaftliche Strategie stand damit vor dem Dilemma ein Ziel zu verfolgen, dass sie mit ihren eigenen Handlungsressourcen nicht erreichen konnte. Den DGB-Gewerkschaften verblieb somit lediglich der symbolische Ruf nach einem Verbot der Leiharbeit. Bode und seine Kollegen haben diese strategische Ausrichtung treffend als „Ausklammerungshandeln“ analysiert: die Unterlassung von Handeln im eigenen Zuständigkeitsbereich Tarifpolitik wird kombiniert mit einem Problemverweis an eine andere Ebene – die Politik sollte das Problem der Gewerkschaften durch ein Verbot lösen (umfassend: Bode et al. 1994, S. 277ff.).

Die Strategie der politisch-diskursiven Ablehnung und Bekämpfung von Leiharbeit erwies sich im Laufe der 1990er Jahre als nicht durchhaltbar. Die gewerkschaftliche Forderung nach einem prinzipiellen Verbot verlor in dem Maße an Sinn, als kein politischer Akteur erkennbar war der die Forderung umsetzen würde. Die gesetzgeberische Praxis bestand im Gegenteil in einer sukzessiven Deregulierung der Auflagen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG; siehe Bode et al. 1994; Vitols 2003). Die faktische Ausweitung von Leiharbeit vollzog sich weit gehend außerhalb des gewerkschaftlichen Einflussbereichs. Die strategische Ausrichtung verschob sich daher im Laufe der 1990er Jahre zu dem Ziel der Begrenzung und sozialen Regulierung der Beschäftigungsform Leiharbeit. Eine wichtige Rolle spielt in diesem Wandel die Akzeptanz von vermittlungsorientierter Leiharbeit für arbeitsmarktpolitische Problemgruppen. Anfang der 1990er Jahre öffnet sich der DGB in Nordrhein-Westfalen für diese spezifische Form der Leiharbeit. Hier akzeptieren die Gewerkschaften den Gedanken, dass Leiharbeit ein sinnvolles arbeitsmarktpolitisches Instrument sein kann, wenn die Vermittlung von Arbeitslosen in Betriebe der primäre Zweck ist. Diese – von den Niederlande inspirierte, vermittlungsorientierte – Form von

Leiharbeit wurde von den Gewerkschaften unter den Bedingungen begrüßt, das die zu gründende Organisation – START e.V. –

1. nicht gewinnorientiert operiert,
2. ein Tarifvertrag abgeschlossen wird,
3. die Entlohnung der Leiharbeitnehmer/innen sich an den Tarifverträgen der Entleihbranche orientiert und schließlich
4. Betriebsratsstrukturen bei START e.V. aufgebaut werden (vgl. Fallstudie START).

Die Arbeit von Start NRW zeigt in der Folge, dass grundlegende gewerkschaftliche Anforderungen – jetzt nicht mehr Verbot, sondern Konzentration des Verleihs auf arbeitsmarktpolitische Problemgruppen mit dem Ziel der Vermittlung ohne Gewinnorientierung sowie tarifvertraglich regulierte Entlohnung nach den Tarifen in den Entleihbetrieben („Referenzlohnprinzip“) – in der Praxis realisierbar waren (Vanselow/Weinkopf 2000; Hirsch 1995). Diese Erfahrung führte zu Überlegungen, wie Leiharbeit insgesamt sozialverträglich reguliert werden kann (Hirsch 1995). Insofern stieg der innergewerkschaftliche Druck hin zu einem Strategiewechsel, der die prinzipielle Akzeptanz von Leiharbeit beinhaltete. In dem Grundsatzprogramm von 1996 des DGB wird die Verbotsforderung von 1981 denn auch nicht mehr wiederholt. Zwei Jahre später – auf dem 16. ordentlichen Kongress des DGB in Düsseldorf – wird ein zunächst noch folgenloser Strategiewechsel angekündigt:

„Die Gewerkschaften werden alles daran setzen, dass sie (die Rede ist von Beschäftigten in Leiharbeitsfirmen, A.A.) – dort wo möglich – reguläre Arbeitsverhältnisse in den Betrieben und Unternehmen aufnehmen können. Sie werden zudem in einer gemeinsamen Initiative Wege und Möglichkeiten finden, den kollektiven Schutz des Tarifvertrages und seine Gestaltungsmöglichkeiten auf diese Bereiche auszuweiten. Dabei kommt der koordinierenden Funktion des DGB eine wichtige Rolle zu.“ (DGB 1998, S. 105)

Der zentrale Wendepunkt in der Regulierung der Leiharbeit erfolgte allerdings nicht in Reaktion auf gewerkschaftliche Forderungen, sondern vor dem Hintergrund der Empfehlungen der Hartz-Kommission die Arbeitnehmerüberlassung zu deregulieren (Hartz-Kommission 2002; Bundesregierung 2005). Auf dem parallel zu den Verhandlungen der Hartz-Kommission statt findenden 17. ordentlichen DGB Kongress 2002 signalisiert der DGB die Zustimmung zu einer Deregulierung der Leiharbeit unter der Voraussetzung, dass die Lohndiskriminierung der Leiharbeitnehmer/innen beendet und die gewerkschaftliche Tarifmacht gestärkt wird (DGB 2002a, Antrag Nr. 23).⁶ Dieser Bedingung wird in

6 Der entscheidende Passus lautet: „Wenn allerdings gesetzliche Schutzbestimmungen vermindert werden sollen, dann müssen die Kompetenzen der Gewerkschaften bei der

der Gesetzgebung durch die Einfügung des Gleichbezahlungs- und Gleichbehandlungsgebots in das grundlegend reformierte Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nachgekommen (§3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG). Nach dieser Vorschrift gilt für alle Leiharbeiter/innen ab dem ersten Tag das Gleichstellungsgebot, dass die Entgelte und die Arbeitsbedingungen einer/m vergleichbaren Festangestellten entsprechen müssen. Von dieser Regel darf nur abgewichen werden, wenn der Beschäftigte aus der Erwerbslosigkeit kommt oder wenn ein Tarifvertrag abgeschlossen wurde, d.h. das Gleichstellungsgebot unterliegt einem Tarifvorbehalt. Im Gegenzug wurden die zentralen Auflagen und Regulierungen des AÜG aufgehoben (Befristungsverbot, Wiedereinstellungsverbot, Synchronisationsverbot und Beschränkung der Überlassungsdauer) (vgl. u.a. DGB 2003; Vitols 2003). Im weiteren Verlauf der Umsetzung der Vorschläge haben die Gewerkschaften die Verankerung der Gleichstellung begrüßt, gleichzeitig aber kritisiert, dass die Möglichkeit einer Abweichung durch Tarifverträge nicht stärker qualifiziert wird. Die Gefahr wurde gesehen, dass ein beliebiger Tarifvertrag ohne weitere inhaltliche Anforderungen keine hinreichende Schutzfunktion würde entfalten können. Zudem forderten die Gewerkschaften, dass die Ausnahmeregelung für Erwerbslose ebenso gestrichen werden soll wie die Aufhebung der Überlassungshöchstgrenzen (DGB 2002b, S. 7). Eine unbefristete Ersetzung von Stammbeschäftigten durch Leiharbeiter/innen sollte nicht möglich sein. Mit diesen Korrekturwünschen konnten sich die Gewerkschaften aber nicht durchsetzen.

Mit der Reform des AÜG 2002 wurde die Regulierung der Leiharbeit grundlegend neu organisiert und die Handlungsbedingungen der Gewerkschaften und Arbeitgeber auf eine neue Grundlage gestellt. Es waren nunmehr die Arbeitgeber, die ein explizites Interesse an Tarifverträgen hatten, weil ansonsten das Gleichstellungsprinzip gegriffen hätte. Das Handlungsdilemma der Gewerkschaften – im Bereich der Leiharbeit kaum über Mitglieder zu verfügen und die Stammbeslegschaften kaum für eine Regulierung der Leiharbeit mobilisieren zu können (Bode et al. 1994) – wurde durch die gesetzliche Regelung aufgehoben. Der regulierende Eingriff durch die Bundesregierung kompensierte die unzureichende originäre Macht der Gewerkschaften in diesem Bereich.

Vor dem Hintergrund der veränderten Gesetzeslage verhandelten die Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden im Laufe des Jahres 2003 erstmals branchenweite Tarifverträge. Um Konkurrenzen zwischen den einzelnen Gewerkschaften auszuschließen, gründeten die DGB Gewerkschaften eine Tarifgemeinschaft und verhandelten – ein tarifpolitisches Novum (!) – unter der Füh-

Tarifvertragsgestaltung gesetzlich abgesichert werden. Grundsätzlich muss die Diskriminierung der Leiharbeiter in Bezug auf den Lohn beseitigt werden.“ (DGB 2002a, Antrag Nr. 23)

rung des DGB mit den Arbeitgebern der Zeitarbeit. Mit den beiden größten Verbänden, dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und der Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) verhandelten die DGB Gewerkschaften im Laufe des Jahres 2003 parallel, da die Arbeitgeber sich nicht auf eine gemeinsame Verhandlungsführung einigen konnten. Im Februar desselben Jahres verständigte sich die DGB Tarifgemeinschaft mit dem BZA auf erste Eckpunkte, die die relativ günstige Verhandlungsposition der Gewerkschaften widerspiegeln: der Mindeststundensatz für Arbeitnehmer/innen mit sachlich begründeten Vermittlungshemmnissen sollte in der Entgeltgruppe 1 – ungelernete Arbeit – 7,15 Euro/Stunde betragen; der Regelsatz wurde für ungelernete Arbeiten auf zunächst 8,40 Euro/Stunde (2004) festgelegt, einfache Facharbeit (Stufe 3) wurde mit elf Euro dotiert; um das gesetzlich vorgesehene Gleichstellungsprinzip zu realisieren, wurde ein – noch zu konkretisierender – Branchenzuschlag verabredet.

Wenige Tage später einigte sich eine konkurrierende Tarifgemeinschaft unter dem Dach des Christlichen Gewerkschaftsbundes, die so genannten Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) mit einem kleineren Arbeitgeberverband – dem Interessenverband Nordbayerischer Zeitarbeitgeber (INZ) – auf einen Tarifvertrag mit deutlich schlechteren Bedingungen. Darauf erklärte der BZA die bisherigen Eckpunkte für obsolet und die DGB Tarifgemeinschaft musste deutliche Abstriche machen, um zu einem Tarifabschluss zu kommen. Ende Mai einigten sich die Vertreter von DGB und BZA schließlich auf ein neunstufiges Entgeltsystem, das auf der Basis einer 35 Stunden Woche je nach Qualifikation Stundenlöhne von 6,85 Euro (Stufe 1) bis 15,50 Euro (Stufe 9: Hochschulabsolventen) vorsieht. Das Ziel eines Branchenzuschlags wurde formal aufrechterhalten, entsprechende Verhandlungen aber bis heute nicht aufgenommen. Für Beschäftigte in den neuen Bundesländern wurde ein Abschlag in Höhe von 13,5% gegenüber dem Tariflohn für das Jahr 2004 festgelegt; dieser Abschlag sollte sukzessive reduziert werden. Das Entgeltsystem gilt bundesweit und differenziert nicht nach Branchen. Bis 2007 sollen nach Tarifvertrag die Entgelte jährlich um 2,5% erhöht werden. Im Juni 2003 folgte ein bundeseinheitlicher Manteltarifvertrag, nach dem ein flexibles Jahresarbeitszeitkonto mit 1.827 Stunden eingerichtet wurde. Mehrarbeit wird im Rahmen des Arbeitszeitkontos mit Freizeit und nur im Ausnahmefall mit Geld ausgeglichen. In dem Mantelvertrag finden sich des Weiteren Regelungen zu Urlaub (24-30 Tage) und Urlaubsgeld, Zuschläge für Sonn- und Feiertage sowie Nacharbeit und Regelungen bezüglich der Fahrtzeiten.

Ein ähnliches Abkommen schloss die DGB Tarifgemeinschaft kurze Zeit danach mit der IGZ (die Tarifverträge sind dokumentiert in: DGB 2003). Allerdings gibt es hier keine automatische Lohnsteigerung, was nunmehr zu Wettbewerbsverzerrungen gegenüber der BZA führt. Die DGB Tarifgemeinschaft blieb angesichts der Konkurrenz durch die CGZP weiter unter Druck und musste seit-

dem gegenüber der BZA und der IGZ weitere Zugeständnisse machen (einen tabellarischen Überblick über die Tarifentgelte bietet: Schröder 2005, S. 70f.).

Zunächst waren die Gewerkschaften nach Abschluss der Tarifverträge zufrieden, erstmals für die Branche einen umfassenden Vertrag abschließen zu können (DGB 2003; Vitols 2003, S. 27f.). In der Tat lässt sich bereits bilanzieren, dass durch die Reform des AÜG und die anschließenden Tarifverträge die Arbeits- und Entgeltbedingungen in der Leiharbeit flächendeckend tarifiert sind. Insofern lässt sich im gewerkschaftlichen Sinne von einer „Normalisierung“ der Branche sprechen. Gleichzeitig sind aber die materiellen Verhältnisse, die Arbeitsbedingungen und -entgelte der betroffenen Beschäftigten, durch dieses Verfahren kaum verbessert worden. Statt zu einer Annäherung an die Verhältnisse der Stammbeschaften beizutragen, zementieren die Tarifverträge die Schlechterstellung der Leiharbeiter/innen gegenüber den Stammbeschaften. Von dem gesetzlich vorgesehenen Gleichstellungsgebot sind die Tarifverträge weit entfernt (siehe Promberger 2005, S. 197f.). Die erreichten Ergebnisse im Helferbereich sind weder bei den „Christen-“, noch bei den „DGB-Tarifverträgen“ arbeitsfest und die Tarifverträge der Leiharbeit führen zu zahlreichen Missbrauchsoptionen. Neben dem Anpassungsdruck für günstigere Haustarifverträge in der Zeitarbeitsbranche – START NRW hat das „Referenzlohnprinzip“ aufgegeben und Randstad Mitarbeiter/innen mussten reduzierte Entgelte akzeptieren (siehe Weinkopf 2004; Fallstudien) – reichen die Wirkungen über den unmittelbaren Bereich der Leiharbeit hinaus. So wurde im Gebäudereiniger-Handwerk in dem einschlägigen Tarifvertrag eine nominale Lohnabsenkung mit dem Verweis auf den Zeitarbeitsvertrag durchgesetzt (Schlese/Schramm 2004).

Es erscheint daher erklärungsbedürftig, warum sich die DGB Gewerkschaften überhaupt auf die Tarifverträge eingelassen haben, wenn doch das Gleichstellungsprinzip als Norm gesetzlich verankert ist. Hier gibt es nun eine Reihe von Gründen, die in Interviews genannt werden. Zunächst wurde von den Gewerkschaften akzeptiert, dass eine strikte Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu einem Kollaps der Zeitarbeitsbranche führen würde und dies vermeidende Tarifverträge notwendig waren. In diesem Argument wird der paradigmatische Wandel in dem Verhältnis der Gewerkschaften zur Leiharbeit deutlich: Die prinzipielle Funktion der Leiharbeit als Instrument der betrieblichen Flexibilisierung wird zumindest von den Verhandlungsführern anerkannt. Zudem schien die gewerkschaftliche Verhandlungsposition zunächst recht günstig, was sich auch in den ersten Eckpunkten widerspiegelte. Ein effektiver Branchentarifvertrag hätte – wie in Österreich – den Markt insofern regulieren können als dem Preiswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten eine Grenze gesetzt würde. Weiter hätte ein effektiver Branchentarifvertrag organisationspolitisch insofern Sinn gemacht, als für die Beschäftigten in der Leiharbeit ein Anreiz für eine gewerkschaftliche Organisation entstanden wäre. Der Einstieg in die gewerk-

schaftliche Organisation dieser Beschäftigten wäre geebnet worden. Schließlich hätte eine Verweigerungshaltung der CGZP und ihren Tarifverträgen das Feld überlassen. Die DGB Gewerkschaften hätten damit ihren gerade erst formulierten Anspruch auf Regulierung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche wieder aufgegeben. Zudem hat anscheinend der damalige Arbeitsminister angedroht das Gleichbehandlungsprinzip wieder zurückzunehmen, falls sich die Gewerkschaften Tarifverträgen verweigerten. Die Option, sich Tarifverträgen zu verweigern, um das Prinzip der Gleichbehandlung zur Wirkung kommen zu lassen, bestand demnach – zumindest in der Wahrnehmung der beteiligten Akteure in den Gewerkschaften – nicht.

Die DGB Gewerkschaften reagierten auf die Konkurrenz bislang mit zwei Strategien. Zunächst wurde auf juristischem Weg versucht, die Tarifmächtigkeit des Konkurrenten anzuzweifeln; diesen Schritt hatte die IG Metall schon zuvor in Bezug auf die CG Metall vollzogen. Diese Strategie scheint nun mit der Anerkennung der Christlichen Gewerkschaft Metall durch das Bundesarbeitsgericht am 26. März 2006 gescheitert zu sein (FAZ 29.03.2006). Daraufhin haben sich die DGB Gewerkschaften am 30. Mai 2006 mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden der Branche iGZ und BZA auf einen Tarifvertrag geeinigt, der Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit garantieren soll. Dieser Tarifvertrag tritt aber erst in Kraft, wenn durch die Einbeziehung der Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz gesetzlich eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung ermöglicht wurde. Der Bundesarbeitsminister Müntefering hat seine Bereitschaft hierzu bereits öffentlich geäußert (FAZ 19.05.2006). Dem Preiswettbewerb wäre damit zumindest ein unterer Sockel eingezogen.

Leiharbeiter/innen blieben trotz der programmatischen Öffnung als gewerkschaftlich zu organisierende Gruppe von eher marginalem Interesse. Gewerkschaften hatten Leiharbeiter/innen zudem nicht viel zu bieten. Die Kehrseite der gewerkschaftlichen Ignoranz war, dass aktive Gewerkschaftsmitglieder, die die Branche regulieren und gewerkschaftlich organisieren wollten keine kompetenten Ansprechpartner gefunden haben (Interviews). Es gab keine auf diese Beschäftigten ausgerichteten Organisationsstrukturen bei den Gewerkschaften, keine auf die Rekrutierung ausgerichtete Strategien und kaum gewerkschaftlich gebundene Mitglieder. Valide Daten hierzu gibt es leider nicht. Schätzungen liegen zwischen einem Organisationsgrad von weniger als fünf Prozent (Vitols 2003, S. 20) und 15,7% auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels des DIW (Kvasnicka/Werwatz 2003, S. 720).

Eine größere Rolle bekamen Leiharbeiter/innen als Zielgruppe gewerkschaftlicher Rekrutierung erst mit der Reform des AÜG im Zusammenhang mit den Hartz-Reformen und den darauf hin begonnenen Tarifverhandlungen (Wassermann/Rudolph 2004, S. 173f.). Erst in diesem Kontext stellte sich die Frage nach der gewerkschaftlichen Verankerung und damit der Tarifmächtigkeit

in der Branche mit neuem Nachdruck. Inwieweit haben sich nun die beiden hauptsächlich betroffenen Gewerkschaften – ver.di und IG Metall – zu einer organisationspolitischen Initiative hinsichtlich der Leiharbeiter/innen entschlossen?

ver.di hat sich bei der Gründung programmatisch gegenüber neuen Beschäftigungsformen geöffnet (ver.di 2001). Hierzu gehörte explizit auch der Bereich der Leiharbeit (Bsirske 2001). Organisatorisch wurde der Aufbruch zunächst durch die Gründung einer Fachgruppe Leiharbeit im Fachbereich 13 – Besondere Dienstleistungen – bestätigt. Organisationsintern bestand die Aufgabe zunächst darin, arbeitsfähige Strukturen aufzubauen, was sich in der Fläche aufgrund der geringen Mitgliederzahl als schwierig erwies. Da die Ressourcenausstattung der einzelnen Fachbereiche sich nach der Budgetierungsregel an der bestehenden Anzahl von Mitgliedern ausrichtet, sind Investitionen zum Aufbau neuer Strukturen und zur Rekrutierung neuer Mitglieder – jenseits des hierfür eingerichteten Innovationsfonds – kaum zu finanzieren (zu ver.di: Keller 2004). Zentral für die Arbeit in den ersten Jahre der Fachgruppe 2 – Leiharbeit – waren zum einen die Auseinandersetzung mit der Tarifentwicklung und der Versuch über ein spezielles, vom Innovationsfonds gefördertes, Projekt Betriebsratsstrukturen in Zeitarbeitsfirmen aufzubauen. Der Versuch Betriebsräte in der Branche als Ansprechpartner zu etablieren, scheiterte jedoch und wurde nach einer Laufzeit von zwei Jahren beendet. Ein weiteres Indiz für eine zunehmend resignative Haltung von ver.di ist die Tatsache, dass die eigenständige Fachgruppe Leiharbeit im Kontext einer generellen Restrukturierung des Fachbereichs 13 zwischenzeitlich aufgelöst wurde (ver.di – Die Besonderen 3/2004). Die vormalige Organisationseinheit „Fachgruppe“ arbeitet nunmehr als autonomer Branchenarbeitskreis weiter. Der aus der Fachgruppe kommende Druck, dass ver.di sich stärker positionieren sollte gegenüber der Leiharbeit blieb ohne ersichtliche Resonanz beim Vorstand. Der mit der ver.di Gründung formulierte Anspruch scheint einer resignativen Haltung gewichen zu sein.

Die IG Metall ist die zuständige Organisation für die Leiharbeiter/innen, die in ihren Branchen – vor allem der Metall- und Elektroindustrie – eingesetzt werden: fast 70% der überlassenen Arbeitnehmer/innen sind bislang im Organisationsbereich der IG Metall tätig (DGB 2003, S. 6). Die Entgeltunterschiede zwischen Stammbeschafteten und Leiharbeiter/innen sind zudem im Metall und Elektro-Bereich größer als in vielen Tarifbereichen von ver.di (IG Metall 2004, S. 8). Der entstehende Druck auf die Stammbeschafteten durch Leiharbeit ist demnach im Organisationsbereich der IG Metall größer. Trotz einer auch hier zu konstatierenden programmatischen Öffnung während der 1990er Jahre findet sich bei der IG Metall kein ver.di vergleichbarer expliziter Anspruch die Branche zu organisieren. Es gibt auf der Bundesebene unverändert weder eine auf diese Personengruppe ausgerichtete Organisationseinheit noch eine bundes-

weit koordinierte, explizite Strategie. Die mit Leiharbeit befassten Akteure innerhalb der Bundesverwaltung sind sich zwar dieses Problems bewusst und haben organisationspolitische Vorschläge für den Vorstand entwickelt; diese wurden aber (noch?) nicht verabschiedet (IG Metall 2004). Die praktische Organisationspolitik der IG Metall ist noch unentschieden zwischen dem Versuch den Einfluss auf „ihre“ Betriebsräte in den Entleihfirmen zu einer Eindämmung von Leiharbeit zu nutzen und Aktivitäten zur Organisierung und Etablierung von gewerkschaftlichen Strukturen bei den Zeitarbeitsfirmen. Die Aktivitäten der IG Metall konzentrieren sich auf die Bezirks- und Verwaltungsstellenebene, wo sich einzelne Sekretäre aus eigenem Antrieb des Themas angenommen haben. Solche Aktionszentren finden sich in Ulm, in Nordrhein-Westfalen (Bielefeld, Essen) sowie in Berlin. In Berlin gibt es auf der Ebene der Verwaltungsstelle einen Arbeitskreis „Menschen in Zeitarbeit“, der eine (bescheidene) Homepage betreibt, Flyer entwickelt hat, um Leiharbeitnehmer/innen für die IG Metall zu werben und der sich vor allem die Aufklärung von Betriebsräten in den Entleihfirmen zur Aufgabe gemacht hat. Daneben gibt es auf der Berliner Bezirksebene eine Arbeitsgruppe aus Gewerkschaftssekretären, die sich die Organisierung und gewerkschaftliche Regulierung der Leiharbeit zur Aufgabe gesetzt hat. Zusätzlich zu den Aktivitäten der regionalen Ebenen hat die IG Metall jüngst eine Internethomepage als Plattform für die außerbetriebliche Diskussion von Fragen der Leiharbeit initiiert (www.igmetall-zoom.de). Mit der Homepage werden Leiharbeitnehmer/innen unabhängig von dem jeweiligen Arbeitgeber oder Einsatzort angesprochen, was auf Grund der häufig fehlenden Betriebsratsstrukturen notwendig ist.

Gewerkschaftliches Handeln scheint in der Leiharbeit in Deutschland damit in einem Teufelskreis: Auf Grund der Konkurrenzsituation zwischen den beiden Tarifgemeinschaften sind die DGB Gewerkschaften ohne Mitglieder weitgehend machtlos und auf der anderen Seite können sie ohne hinreichende Repräsentanz und Tariferfolge, ohne die traditionellen Rekrutierungsmechanismen über Betriebsräte und Tariferfolge keine neuen Mitglieder gewinnen. Gewerkschaftliches Handeln könnte an mehreren Punkten ansetzen; alle Initiativen bedürften aber der Bereitschaft Ressourcen in Form von Personal und Geld einzusetzen – und dies in einer Zeit knapper Budgets und geringer Aussichten auf eine (finanzielle) Rendite auf die einzusetzenden Ressourcen. Bislang scheinen die beiden großen Gewerkschaften diese Investition nicht riskieren zu wollen.

Österreich

Für den österreichischen Gewerkschaftsbund war Leiharbeit sehr lange eine unerwünschte Form der Beschäftigung, diese wurde mit einer Gefährdung von Dauerarbeitsplätzen, der Unterhöhlung kollektivvertraglicher Mindeststandards

sowie der Gefahr der ungenügenden rechtlichen Absicherung der Ansprüche von Leiharbeitskräften, dem Risiko der Dequalifikation sowie der Abwälzung von Unternehmensrisiken auf die Leiharbeitnehmer/innen assoziiert (Wroblewski 2001, S. 5). Die grundsätzliche Ablehnung der Leiharbeit, die als „moderne Form der Sklaverei“ (Wroblewski 2001, S. 5) bezeichnet wurde, äußerte sich in dem wiederholten Versuch der österreichischen Gewerkschaften ein gesetzliches Verbot dieser Beschäftigungsform zu erreichen (Heinz-Ofner/Schindler 2006, S. 4). Nachdem diese Versuche gescheitert waren, änderten die Gewerkschaften Mitte der 1980er Jahre ihre strategische Ausrichtung zugunsten einer Tolerierung dieser Beschäftigungsform und einer entsprechenden Rechtsnorm. Auf Grund der Zunahme von Leiharbeit in der Praxis erschien der Gewerkschaft die gesetzliche Reglementierung von Leiharbeit als Chance, um einerseits die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmer/innen zu verbessern und andererseits Umgehungsmöglichkeiten der arbeits- und sozialrechtlichen Schutzbestimmungen zu vermeiden. Seit dem Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) 1989 ist Leiharbeit in Österreich gesetzlich geregelt.

Der strikten Ablehnung und dem teilweise erbitterten gewerkschaftlichen Kampf gegen Leiharbeit folgte eine Phase der Ernüchterung und Neuorientierung. Da man sich den Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft weder entziehen noch diese zurückdrehen könne, müsse man diese neuen Formen der Lohnabhängigkeit auch in die gewerkschaftliche Organisation und Vertretungsarbeit integrieren, so der Tenor der vielfach konfliktbeladenen, internen Diskussionen über eine veränderte Problemwahrnehmung in Bezug auf Leiharbeit (A9). Ergebnis dieser internen Diskussionen war die gewerkschaftliche Verbreitung einer Vorstellung, die bereits seit der Verabschiedung des AÜG ein Umdenken in der Gewerkschaft bewirkte: Leiharbeit wird seit spätestens Mitte der 1990er Jahre als „Teil der geregelten Arbeitswelt“ verstanden, die sozialverträglich so zu gestalten sei, dass auf der einen Seite die Stammebelegschaft nicht zu gefährden ist, und auf der anderen Seite die Interessen der Leiharbeitnehmer/innen gewahrt werden. Obwohl die Leiharbeit mittlerweile als Beschäftigungsform akzeptiert wird, gibt ein Interviewpartner zu bedenken, dass die Leiharbeit

„... nach wie vor [...] kein Arbeitsverhältnis [ist], das wir wollen. ... jetzt eher, weil es einen Kollektivvertrag (siehe unten) gibt, aber wir haben es geschafft ... im Arbeiterbereich eine Regelung zu machen, weil es eine Tatsache ist, dass diese Arbeitsverhältnisse immer mehr zunehmen. Ich meine, wir können uns nicht ausuchen, welche Arbeitsverhältnisse es gibt im Kapitalismus.“ (A11)

Vor diesem Hintergrund akzeptiert die Gewerkschaft Leiharbeit als Abdeckung von Auftragsspitzen und vorübergehendem Arbeitsbedarf, weiterhin bekämpft wird Leiharbeit dann, wenn damit Lohndumping und Umgehung von firmeninternen Lohn- und Sozialbestimmungen betrieben werden (Heinz-Ofner/Schindler 2006, S. 4).

In den Interviews mit hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitgliedern der Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass die Leiharbeit ein schwieriges Thema sei, weil in einem Betrieb zwei Klassen von Arbeitnehmer/innen geschaffen würden. Auf der einen Seite die Stammbelegschaft, die ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis hat und in der Regel mit bestimmten sozialen Errungenschaften ausgestattet ist, die über die vorgeschriebenen Rechte hinausgehen (z.B. Bezahlung über Kollektivvertrag, Prämien), und auf der anderen Seite die so genannte Randbelegschaft, die ein befristetes Dienstverhältnis hat und von den genannten betrieblichen Vergünstigungen ausgeschlossen ist. Mittlerweile gelingt es der GMT sehr effektiv, das Thema Leiharbeit mit der eigenen Identität in Einklang zu bringen, indem man sagt, dass die GMT dort ansetzen müsse, wo die Menschen sind, weil sich die Arbeitswelt und die Wirtschaft ständig änderten. Deshalb sei es notwendig, die Arbeitsbedingungen von Leiharbeiter/innen zu verbessern und sozial zu gestalten.

Neben der Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen kann als weiterer Grund, weshalb die Gewerkschaften ihren prinzipiellen Widerstand gegen diese Beschäftigungsform aufgegeben haben, die mit der Abnahme der Mitgliederzahl verbundene Legitimationsfrage genannt werden. Im Laufe der Jahre hat die Gewerkschaft vor dem Hintergrund sinkender Mitgliederzahlen und sinkender gewerkschaftlicher Organisierung eine pragmatische Haltung gegenüber Leiharbeit eingenommen. Obwohl die Gewerkschaft der Leiharbeit nach wie vor kritisch gegenüber steht, möchte sie Leiharbeiter/innen nicht das Gefühl vermitteln, dass sich die Gewerkschaft für sie nicht einsetzt. Aus einer gewerkschaftlichen Organisationslogik, die ihre Legitimität aus möglichst hohen Mitgliederzahlen schöpft, klingt der Wandel innerhalb der Gewerkschaft zur Leiharbeit folgendermaßen:

„Du wirst dort nie ein Mitglied bekommen, wenn denen (Anm. Leiharbeiter/innen) immer signalisiert wird, die Interessenvertretung will mich eigentlich gar nicht, weil ich bin eine Konkurrenz zur Stammbesatzung.“ (A 9)

Ein Interviewpartner der GMT drückt seine Sicht der Problematik pragmatisch aus:

„Wir wissen die Situation der Mitglieder, also die Mitgliedersituation im ÖGB insgesamt und auch bei uns. Also wenn man nicht ständig neue Bereiche mit herinnimmt, dann werden wir irgendwann einmal keine Mitglieder haben und dann wird sich die Berechtigung der Gewerkschaft so oder so stellen. ... Wenn ich das nicht mache, da brauche ich mir nur die Beschäftigungsstruktur der Metallindustrie der letzten 20 Jahre anschauen, was sich dort tut. Nämlich an Reduktion.“ (A9)

Auch in der GMT, wie in den meisten anderen deutschen und österreichischen Gewerkschaften, orientierte man sich lange Zeit am so genannten „Normalar-

beitsverhältnis“, das in Österreich durch eine Kollektivvertragsdeckungsrate von fast 100% (A4) eine relativ homogene Interessenlage der Gewerkschaftsmitglieder, zumindest in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse männlicher Erwerbstätiger garantierte. Die Veränderungen der Arbeitswelt erforderten einen Bewusstseinswandel und eine Öffnung der Gewerkschaften gegenüber neuen Beschäftigtengruppen, wie den Leiharbeiter/innen, nicht zuletzt um die Legitimation und das Überleben der Organisation langfristig zu sichern.

In Bezug auf die Selbstwahrnehmung der Gewerkschaften kann mit der seit Mitte der 1980er Jahre veränderten Problemsicht auf Leiharbeit auch eine Veränderung des Vertretungsverständnisses von Arbeitnehmer/innen konstatiert werden. Wurden früher Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen als Bedrohung für die Interessen der Arbeitnehmer/innen gesehen, geht es seit den 1990er Jahren verstärkt darum, alle Arbeitnehmer/innen unabhängig von der Beschäftigungsform sozial- und arbeitsrechtlich abzusichern.

Gleichzeitig mit der Veränderung des Blicks der Gewerkschaften auf die Leiharbeit und dem dadurch erhobenen Anspruch, diese Arbeitnehmergruppe so gut als möglich zu vertreten, setzte sich die Gewerkschaft – ganz im Sinne ihrer Kernkompetenzen – für den Abschluss eines Kollektivvertrages für Leiharbeiter/innen ein. Bereits seit 1993 forderte die Gewerkschaft einen Kollektivvertrag für Leiharbeiter/innen. Diese Forderung ist auf den Umstand zurückzuführen, dass zwei empirische Studien die Anfang der 1990er Jahre die Situation von Leiharbeiter/innen untersucht haben (Wroblewski 2001, S. 12), Probleme bei der Leiharbeit hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes konstatierten. Trotz einer detaillierten gesetzlichen Schutznorm sind Leiharbeitskräfte tendenziell mit schlechteren Arbeitsbedingungen und schlechterem Arbeitsschutz konfrontiert. Diese Ergebnisse nahm die Gewerkschaft zum Anlass, sich für den Abschluss eines Kollektivvertrages einzusetzen, um die Schwächen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes zu beseitigen. Als weiteres wesentliches Problem wurde jene Situation erkannt, dass überlassene Arbeitskräfte auf Grund mangelnder gewerkschaftlicher und betrieblicher Organisierung kaum eine Möglichkeit haben, ihre Ansprüche geltend zu machen (Wroblewski 2001, S. 12). Bis die Gewerkschaft aktiv versuchte, Leiharbeitskräfte zu organisieren, vergingen noch ein paar Jahre.

Bezüglich der Verhandlungen eines Kollektivvertrages galt es zunächst innerhalb der Gewerkschaft zu klären, welche Teilgewerkschaft die Führerschaft bei den Verhandlungen mit den Arbeitgebervertretern übernehmen sollte. Dafür kamen neben der Teilgewerkschaft Metall Textil (GMT) auch andere in Frage. Ein Interviewpartner begründete die Entscheidung, dass die GMT mit dem KV-Verhandlungen beauftragt wurde damit, dass ein überwiegender Teil der Leiharbeiter/innen in der Industrie tätig sei und davon wiederum die meisten Beschäftigterbetriebe in den Bereich ihrer Zuständigkeit fallen (A 9). Zudem wies

der Interviewpartner auf die Durchsetzungsstärke der GMT hin. Mit der Entscheidung, die GMT zu beauftragen, ist auch die Entscheidung innerhalb der Gewerkschaft getroffen worden, auf diesen Bereich einen Schwerpunkt zu legen, der mit finanziellen Mitteln ausgestattet wird (A 9).

Leiharbeit stellt für die gewerkschaftliche Arbeit insofern eine Herausforderung dar, als sie in vielen verschiedenen Branchen zum Einsatz kommt, innerhalb des österreichischen Gewerkschaftsbundes als Querschnittsthema wahrgenommen wird und folglich von den verschiedenen Teilgewerkschaften unterschiedliche Strategien verfolgt werden. In der GMT etwa sind bestimmte hauptamtliche Sekretäre für die Betreuung der Betriebsräte/Betriebsrätinnen von Beschäftigern als auch von Überlasserfirmen zuständig. Während sich die Strategien der Mitgliederrekrutierung und -erhaltung in der GMT in erster Linie am Dienstleistungsmodell orientieren (siehe Kap. 2.1.1. und 2.1.2), schlug die GPA zusätzlich einen weiteren Weg ein. Mit der Gründung von Interessengemeinschaften (siehe oben), in die auch Leiharbeiter/innen integriert (*work@flex*) wurden, eröffnete man einfachen Mitgliedern die Chance innerhalb der Gewerkschaft an Entscheidungen zu partizipieren und auf ihre Problemlage aufmerksam zu machen. Im Frühsommer 2004 organisierte die Interessengemeinschaft *work@flex* einen Workshop, der zahlreichen Betriebsräten und einfachen Mitgliedern aus den Interessengemeinschaften eine Plattform für Diskussionen zum Thema Leiharbeit und abhängige Selbstständigkeit bot. Diese Initiative diente nicht nur als Partizipationsmöglichkeit für einfache Mitglieder in der Gewerkschaft sondern auch als Strategie zur Sensibilisierung von Betriebsrät/inn/en für die Anliegen von Leiharbeitskräften und deren Bereitschaft, Leiharbeitskräfte verstärkt zu vertreten. In diesem Zusammenhang wurde auch eine Arbeitsmappe zum Thema Leiharbeit mit dem Titel „Damit aus ausgeliehen nicht ausgebeutet wird“ erstellt. Diese Mappe enthält unter anderem eine Musterbetriebsvereinbarung, verschiedene Checklisten, Gesetzestexte (z.B. das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz) und Werbefolder mit den spezifischen Angeboten der GPA (wie etwa öffentliche Veranstaltungen, Newsletter, Rechtsberatung inklusive Rechtsvertretung, ÖGB-Sicherheitspaket und die Website www.interesse.at).

Mit der in Zusammenarbeit mit Betriebsrät/inn/en erstellten Checkliste für Betriebsräte/Betriebsrätinnen sollten die betrieblichen Arbeitnehmervertreter/innen, die in ihrem Betrieb mit dem Phänomen Leiharbeit konfrontiert sind, informiert und unterstützt werden. Dadurch sollen Betriebsräte, die Leiharbeitskräfte sehr lange nicht als ihre Klientel wahrgenommen haben, auf die mit Leiharbeit verbundene Problematik aufmerksam gemacht werden, um damit einen Einstellungswandel auf der betrieblichen Ebenen gegenüber Leiharbeiter/inne/n zu erzielen.

Eine weitere Strategie der Funktionäre/Funktionärinnen und hauptamtlichen Mitglieder der IG besteht darin, politische Anträge und Wortmeldungen in ver-

schiedenen Foren der GPA, wie etwa Bundesvorstand, Bezirks-, Regional und Bundesforum einzubringen, um gewerkschaftsinternes Problembewusstsein in Bezug auf abhängig Selbstständige zu schaffen (A5).

Innerhalb der GMT wird derzeit eine Organisationsreform und Veränderung der Arbeitsaufteilung angedacht. Bisher erfolgte die Einteilung nach Bundesländern und politischen Bezirken. Für die einzelnen Bezirke sind die jeweiligen Sekretäre/Sekretärinnen für alle Betriebe zuständig, die in diesem Bezirk angesiedelt sind. Um im Hinblick auf Leiharbeit eine bessere Betreuung von Seiten der Gewerkschaft zu gewährleisten, sollen eigene Gruppen eingesetzt werden, die sowohl die Überlasser- als auch Beschäftigerfirmen betreuen unabhängig davon, wo diese in Österreich angesiedelt sind. Der Vorteil dieser neuen Struktur besteht darin, dass ein/e Betreuer/in aus der Gewerkschaft das gesamte Geflecht inklusive aller Betriebsräte/Betriebsrätinnen und alle Problemlagen kennt, um dadurch eine umfassende Betreuung und eine auf alle Beteiligten abgestimmte Strategie zu ermöglichen (A 9).

In der Organisationsstruktur der GMT ist die Leiharbeit bisher nicht als eigener Bereich abgebildet. Im Zentralvorstand, in dem die grundlegenden strategischen Entscheidungen getroffen werden, soll in Zukunft – wie etwa der Bergbau, die Elektroindustrie usw. – der Bereich der Leiharbeit vertreten sein. Dafür ist eine Änderung der Statuten notwendig, die vom Gewerkschaftstag – dem höchste Entscheidungsgremium – beschlossen werden muss. Auf dem Gewerkschaftstag ist auch jetzt schon der Bereich der Leiharbeit repräsentiert. Die Entscheidung darüber, wer in den Gewerkschaftstag delegiert wird, liegt auf Ebene der Bundesländer, in denen Leiharbeiter/innen vertreten sind.

Die Anfang der 1990er Jahre begonnenen KV-Verhandlungen der GMT mit den Arbeitgebervertreter/inne/n über den Abschluss eines Kollektivvertrags für Leiharbeiter/innen (im Gegensatz zu Angestellten) scheiterten an der Forderung der Personalbereitsteller nach einer Überlassungsbefugnis für Ausländer/innen und einer Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes dahingehend, dass Personalbereitsteller auch zur Arbeitsvermittlung zugelassen werden sollten (Wroblewski 2001, S. 12). 1998 wurden die Verhandlungen wieder aufgenommen, die jedoch abermals an den gegensätzlichen Positionen der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung vor allem im Hinblick auf die Höhe der Kollektivverträge und der Frage der Entgeltfortzahlung scheiterten (A 9).

Im Jahr 2000 startete die GMT eine groß angelegte Kampagne gegen die Auswüchse der Leiharbeit, in der Leiharbeiter/innen verstärkt auf ihre Rechte aufmerksam gemacht wurden (A10, A11, A9). Die zentrale Maßnahme bestand im Angebot an Leiharbeiter/inne/n, an die Briefe verschickt wurden, die Höhe ihres Gehaltes für sie nachzuprüfen und – im Fall von Unregelmäßigkeiten – die Differenz auf das zustehende Gehalt einzuklagen. Im Gegensatz zu den normalen Gepflogenheiten bestand die GMT nicht auf eine Mindestmitgliedschaft von

sechs Monaten, sondern übernahm die Rechtsvertretung für Neu-Mitglieder sofort. Damit eine Sofortvertretung möglich war und nach wie vor ist, war ein Beschluss des Zentralvorstandes zur Aufhebung dieser Regelung notwendig (A 9).

Im Zuge dieser Schwerpunkt-Aktion, bei der in den meisten Fällen die Frage der Entgeltfestsetzung und damit die Regelung nach einem „ortsüblichen Entgelt“ Gegenstand der Klage war, konnte sehr viel Geld zugunsten der Leiharbeiter/innen hereingeholt werden. Laut Aussage eines Interviewpartners konnte in über 200 Fällen in Summe 1 Mio. Euro für Leiharbeiter/innen erstritten werden (A9). Die Beweggründe für die Aktion waren einerseits die Werbung von Mitgliedern aus der Gruppe der Leiharbeitnehmer/innen und andererseits der Versuch, auf die Arbeitgeberseite Druck auszuüben, die brach liegenden Kollektivvertragsverhandlungen mit den Gewerkschaften wieder aufzunehmen:

„Das haben wir eingeklagt und so haben wir die Arbeitgeber motiviert, mit uns einen Kollektivvertrag abzuschließen.“ (A11)

Die Kampagne, deren zentrales Element die Überprüfung von Gehaltsabrechnungen für Leiharbeitnehmer/innen, nach wie vor durchgeführt wird, war ein Erfolg und die Arbeitgeberverbände waren nunmehr weit kompromissbereiter als vorher (A 11). Zusätzlich wurden die Verhandlungen über den Kollektivvertrag dadurch erleichtert, dass der Verhandlungsführer auf der Arbeitgeberseite sich in der Zwischenzeit geändert hatte, sodass ein Neubeginn möglich war. Nach längeren Verhandlungen kam es schließlich im Jahr 2002 zu dem ersten Kollektivvertrag für Leiharbeiter/innen – für Angestellte gilt der Kollektivvertrag des Allgemeinen Gewerbes. Es handelte sich dabei um einen der ersten dieser Art in der EU (A9, A11, GMT 2004).

Mittlerweile hat sich innerhalb der Gewerkschaft der Zugang zu Leiharbeit so grundlegend geändert, dass sich 1996 der ÖGB gemeinsam mit der Arbeiterkammer und der Stadt Wien im Rahmen des Wiener Arbeitnehmer/innenfonds an der Gründung des gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassers „flexwork – Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung GmbH“ beteiligt hat. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlasser stellen ein arbeitsmarktpolitisches Instrument dar, deren Zielsetzung darin besteht, insbesondere Problemgruppen des Arbeitsmarktes (z.B. Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer/innen) wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und deren soziale Absicherung zu verfolgen (Wroblewski 2001, 31). Der Anspruch der Betreiber/innen von Flexwork ist, dass dieses eine Art Vorzeigebispiel für die Branche sein soll, indem korrekte Dienstverträge, keine Dumpinglöhne und Weiterbildungschancen geboten werden. Außerdem zeichnet sich das Unternehmen dadurch aus, dass es im Gegensatz zu den meisten anderen gewerblichen Verleihunternehmen einen Betriebsrat gibt.

Die Gründung von Betriebsräten in den Überlasserfirmen ist eine weitere zentrale Strategie, die die GMT verstärkt seit den 2000er Jahren verfolgt. Aus

der Sicht der Gewerkschaft treten Betriebsräte einerseits für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen vor Ort und für die Probleme von Leiharbeiter/innen ein und sie sind andererseits „das wichtigste Instrument Mitglieder zu organisieren, zu werben“ (A 9). Hinsichtlich des Zugangs der Gewerkschaft zur betrieblichen Ebene verfolgt sie eine Doppelstrategie. Einerseits ist die Gewerkschaft bestrebt, den Betriebsrat in den Beschäftigterfirmen für die Problemlagen von Leiharbeiter/innen zu sensibilisieren und andererseits versucht sie, Kontakte zu den größeren Arbeitskräfteüberlassern anzubahnen, um dort die Gründung von Betriebsräten zu unterstützen. Umgekehrt wenden sich auch Betriebsräte/Betriebsrätinnen der Beschäftigterfirmen und Leiharbeiter/innen (siehe Fallbeispiel Verleih Österreich) direkt an die Gewerkschaft, um Unterstützung bezüglich ihrer Arbeit vor Ort zu bekommen. Immer mehr Betriebsräte/Betriebsrätinnen von Beschäftigterfirmen, die früher Leiharbeiter/innen als Konkurrenz zur Stammebelegschaft betrachtet haben, gehen laut Aussage eines Interviewpartners aktiv auf die Gewerkschaft zu, da diese

„immer mehr Schwierigkeiten bekommen haben im Betrieb, da man Stammpersonal gegen Leiharbeiter ausgetauscht hat. Dann haben sie gesagt, wir müssen da irgendetwas machen, weil sonst fließt uns das weg und wir haben keine Stammebelegschaft mehr, wir haben keine betriebliche Interessenvertretung mehr, daher muss man dort Regeln machen.“ (A 9)

In erster Linie konzentriert sich die GMT im Hinblick auf die Neugründung von Betriebsräten in Überlasserfirmen auf jene, die zu den größten Unternehmen in Österreich gehören. Ausgangsüberlegung dabei ist, möglichst viel Nutzen für die Gewerkschaft zu erzielen, denn „dort liegt das größte Potenzial an Gewerkschaftsmitgliedern“ (A 9). In einem von einem Interviewpartner genannten Beispiel, bei dem ein Betriebsrat gegründet wurde, gab es nach erfolgreicher Wahl auf Grund der Größe des Betriebes drei freigestellte Betriebsräte, die nun gewerkschaftliche Aufbauarbeit leisten können. Die Schwierigkeit von Betriebsräten in Überlasserfirmen besteht darin, dass die Kontaktaufnahme zu den Beschäftigten zeitaufwendig ist, da diese ja an vielen verschiedenen Arbeitsstätten tätig sind und selten oder fast gar nie in die Zentrale der Überlasserfirmen kommen (A 9). Laut Schätzung eines Interviewpartners hatte die Gewerkschaft Anfang 2005 ca. 5.000 Leiharbeiter organisiert.

„Wir haben dort weit nicht die Dichte wie in der Metallindustrie, aber wir kommen auf Sicht hin z.B. auf eine Organisationsdichte wie im Metallgewerbe, was nicht schlecht ist.“ (A 9)

Bezüglich der Wahl von Betriebsräten in Überlasserfirmen kann die Gewerkschaft mittlerweile auf viele Erfahrungen zurückgreifen. Da die Beschäftigten in vielen Betrieben verstreut sind, ist das Abhalten einer Betriebsversammlung, die für die Wahl eines Betriebsrates notwendig ist, äußerst schwierig. Vielfach wird

jene Strategie gewählt, dass die Betriebsversammlung nur in einer Betriebsstätte des Unternehmens abgehalten wird, was ein Grund zur Anfechtung der Wahl durch die Betriebsleitung sein kann. Die Gewerkschaft nimmt diese rechtliche Unsicherheit in Kauf, denn bis zur Anfechtung der Wahl des Betriebsrates vergeht Zeit, die bereits im Sinne der Organisierung einer betrieblichen Interessenvertretung produktiv genutzt werden kann (A 9).

Zusätzlich zur Konzentration der GMT auf die großen Arbeitskräfteüberlasser versucht sie, auch die Betriebsräte der Beschäftigerfirmen dazu zu motivieren, sich im jeweiligen Betrieb für die Interessen der Leiharbeiter/innen einzusetzen und z.B. eine Betriebsvereinbarung mit der Unternehmensleitung zu verhandeln. Als zentralen Punkt erachtet die Gewerkschaft die Vernetzung beider Betriebsräte und durch aktives Zugehen auf beide Seiten unterstützen die Mitarbeiter/innen der GMT diesen Prozess. Bei manchen Betriebsräten von Beschäftigerfirmen gibt es nach wie vor Skepsis gegenüber Leiharbeiter/innen, die die Gewerkschaft versucht, durch unmittelbaren Kontakt und Gesprächen zu überwinden (A 9).

Abschließend kann festgehalten werden, dass die GMT seit den späten 1990er Jahren Leiharbeit als einen Bereich gewerkschaftlicher Arbeit entdeckt hat, in dem großes Potenzial insbesondere im Umgang mit sinkenden Mitgliederzahlen steckt.

Vergleich

Der Vergleich der gewerkschaftlichen Problemwahrnehmungen und Strategien zwischen Deutschland und Österreich zeigt sowohl Gemeinsamkeiten als auch dramatische Unterschiede. Die Gemeinsamkeiten finden sich zunächst in einer weitgehend parallelen Problemwahrnehmung. Die Gewerkschaften sowohl in Österreich als auch in Deutschland standen traditionell der Leiharbeit als Beschäftigungsform sehr kritisch gegenüber und haben daher ein Verbot gefordert. Der zentrale Referenzpunkt für die Bewertung der Leiharbeit war dabei in beiden Ländern die Interessenlage der Stammbeschäftigten; ein Lohndumping zu Lasten der gewerkschaftlich organisierten Stammklientel in der Industrie sollte verhindert werden. In beiden Ländern ließ sich diese Forderung aber weder durchsetzen noch das Anwachsen von Leiharbeit verhindern. Die strategische Ausrichtung verschob sich daher nach und nach auf das Ziel einer stärkeren sozialen Regulierung der Beschäftigungsform. Zunächst wurde dies in beiden Ländern – der Logik eines „Ausklammerungshandelns“ folgend (Bode et al. 1994) – dem Gesetzgeber aufgetragen, ohne die eigenen Kompetenzen in der Tarifpolitik zu nutzen, da dies eine Anerkennung und Aufwertung der unverändert unerwünschten Beschäftigungsform bedeutet hätte. Wie bereits betont, waren die ös-

terreichischen Gewerkschaften mit der Verankerung des bedingungslosen Referenzlohnprinzips erfolgreicher als ihre deutschen Kollegen.

In beiden Ländern galt das ansonsten in den beiden Ländern prominente Sozialpartnerschaftsprinzip in der Leiharbeit nicht viel. Weder für die österreichischen noch für die deutschen Leiharbeiter/innen galten übergreifende Tarifverträge; für die Durchsetzung eines Branchentarifvertrags fehlte die Verankerung der Gewerkschaften in der Beschäftigtengruppe. In Österreich war der Druck nach der Verabschiedung des AÜG (1988) zwar nicht mehr so stark, trotzdem wurde hier von Gewerkschaftsseite ein Handlungsbedarf gesehen mit den Arbeitgebern der Branche zu einem Tarifabschluss für die Arbeiter/innen zu kommen. Um den jahrelangen Widerstand zu brechen, wurde schließlich 2000 eine massive Kampagne gegen Unregelmäßigkeiten bei den Abrechnungen gefahren, die schließlich den Weg zu einem positiven Tarifabschluss ebnete. Entgegen den Vermutungen von Bode et al. (1994), dass die Gewerkschaften als primäre Interessenvertreter der Stammklientel kein kollektives Handeln zu Gunsten von Leiharbeiter/inne/n organisieren können, agierten die österreichischen Gewerkschaften relativ erfolgreich als Interessenvertreter für die Leiharbeiter/innen. Da auch die österreichischen Gewerkschaften kaum über Mitglieder in der Leiharbeit verfügen, ist dieses Handeln nicht primär den innerverbandlich artikulierten Bedürfnissen der Betroffenen zuzurechnen, sondern eher als „advokatorisches“ Handeln zu werten, welches auf günstige Weise gleichermaßen die Interessen der Leiharbeiter/innen als auch der Stammbeschafteten befriedigt: die Stammbeschafteten werden vor Dumpingkonkurrenz geschützt und die Leiharbeiter/innen verdienen mehr Geld. Die Macht zur Durchsetzung der Interessen ergibt sich für die Gewerkschaften in Österreich durch die spezifischen institutionellen Bedingungen der Arbeitsbeziehungen, was insbesondere im Vergleich deutlich wird. Aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer – dem Arbeitgeberverband – sowie der fehlenden Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften gibt es weder einen wettbewerbsbedingten Tarifverfall noch die Möglichkeit sich durch den Wechsel des oder gar Austritt aus dem Arbeitgeberverband der regulierenden Wirkung der Tarifverträge zu entziehen. Ausgliederungen finden aber auch in Österreich mit dem Ziel statt Lohnkosten zu sparen, z.B. durch die geringeren Entgelte während der Stehzeiten. Mit der Metallgewerkschaft wurde zudem der stärkste Teil innerhalb des ÖGB – der formal alleine die Kompetenz hat Tarifverträge abzuschließen – mit der Tarifführerschaft betraut.

Auch in Deutschland haben die Gewerkschaften kaum Mitglieder unter den Leiharbeiter/inne/n und sind insofern nur bedingt handlungsfähig in der Branche. Es bedurfte der „externen Organisationshilfe“ in Form des Tarifvorbehalts in dem reformierten AÜG, um die Interessenslage der Arbeitgeber auf den Kopf zu stellen. Angesichts der „Drohung“ mit der Geltung des Prinzips des gleichen

Entgelts drängten nunmehr die Arbeitgeber auf den Abschluss von Tarifverträgen. Die zunächst günstige Ausgangsposition bei den Tarifverhandlungen – die DGB Gewerkschaften hatten sogar durch die erstmalige Bildung einer Tarifgemeinschaft Konkurrenzen innerhalb des DGB ausgeschaltet – wurde aber schließlich durch die christlichen Gewerkschaften als konkurrierender Verhandlungspartner der Arbeitgeber entwertet. Auf den Einsatz zusätzlicher Ressourcen (Finanzen, Personal, Kampagnen etc.) durch die DGB Gewerkschaften zur Durchsetzung ihres Gestaltungsanspruchs wurde angesichts der krisenhaften Gesamtverfassung der Gewerkschaften verzichtet. Es kam daher zu einem Wettbewerb der verschiedenen Tarifparteien, die in einer fragmentierten Regulierung der Branche mit einer Mehrzahl miteinander konkurrierender Tarifverträge mündete und im Endeffekt den gesetzlich fixierten Grundsatz der Gleichbehandlung aushebelte. Schlimmer noch, das bereits zuvor bestehende niedrige Entgelt- und Regulierungsniveau wurde nicht nur festschrieben, sondern sogar noch tarifpolitisch legitimiert. Leiharbeit kann somit in Deutschland unverändert sowohl zur Befriedigung von betrieblichen Flexibilisierungsbedürfnissen als auch – und dies ist der zentrale Unterschied – in einem viel stärkeren Maße als in Österreich zur Reduktion von Personalkosten und mithin als Lohndumping verwendet werden. Erst vor dem Hintergrund der Reduktion der Lohndumpingfunktion von Leiharbeit ist denkbar, dass die österreichischen Gewerkschaften die positiven Seiten von Leiharbeit betonen (Heinz-Ofner/Schindler 2003, S. 4).

Die unterschiedlichen Erfolge der österreichischen und deutschen Gewerkschaften in der politischen und tariflichen Regulierung der Leiharbeit in ihren jeweiligen Ländern lassen in analytischer Perspektive erste Schlüsse in Bezug auf die Funktionsfähigkeit bestimmter Organisationsstrategien zu. Bemerkenswert ist, dass trotz der unterschiedlichen Erfolge der Gewerkschaften in der Tarifpolitik keine signifikanten Unterschiede im Organisationsgrad der Leiharbeiter/innen zu erkennen sind; der geschätzte Organisationsgrad bleibt in beiden Ländern unter zehn Prozent. Erfolgreiche Tarifpolitik in Österreich resultiert nicht in vergleichsweise höherer Mitgliedschaft. Mögliche Erklärungen für die mangelnde organisationspolitische Umsetzung der Erfolge könnten zum einen der advokatorische Vertretungsmechanismus in Österreich und zum anderen eine mangelnde Vermittlung durch eine unzureichende Präsenz und Sichtbarkeit von Gewerkschaften im konkreten Arbeits- und Lebensalltag der Leiharbeiter/innen sein. Um die Bedingungen von gewerkschaftlicher Organisationsarbeit genauer zu analysieren, wenden wir uns nunmehr der betrieblichen Ebene und den Einstellungsmustern der Beschäftigten zu.

6.4 Betriebliche Organisationsbedingungen und individuelle Organisationsbereitschaften

Die Analyse der gewerkschaftlichen Strategien wurde in einem weiteren Schritt der empirischen Untersuchung mit jeweils drei Fallstudien in Österreich und Deutschland ergänzt. Der Übergang auf die betriebliche Ebene erlaubt zum einen die Erörterung der konkreten betrieblichen Organisationsbedingungen in der Leiharbeit – insbesondere das Verhalten der Betriebsräte – und zum anderen die explorative Erhebung der Einstellungen einiger Leiharbeiter/innen in diesen Betrieben. Die untersuchten Unternehmen wurden nach zuvor vereinbarten Kriterien ausgewählt, so dass auch auf Unternehmensebene eine gewisse Vergleichbarkeit erreicht werden konnte. In beiden Ländern wurde je ein Einsatzbetrieb in der Elektroindustrie, eine private gewinnorientierte Zeitarbeitsfirma sowie eine vermittlungsorientierte Zeitarbeitsfirma als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik gewählt. Die Unternehmen wurden ebenso wie die Interviewpartner/innen anonymisiert. Bei drei Unternehmen war allerdings aufgrund der für jeden Interessierten offensichtlichen Charakteristika eine Anonymisierung kaum praktikabel. Daher verwenden wir bei flexwork (A) sowie START und Randstad (jeweils D) die Firmennamen (siehe Tab. 4).

Tab. 4: Kurzcharakterisierung der untersuchten Unternehmen

	Charakterisierung	Beschäftigte, bzw. eingesetzte LAN sowie Niederlassungen	Bemerkungen / Besonderheiten
Randstad Deutschland	Gewinnorientierte ZAF; Teil eines int. Konzerns, börsennotiert	22.000 230 Niederlassungen	Marktführer in D.; flächendeckende BR-Strukturen
Start	nicht gewinnorientierte GmbH mit öffentl. Trägerschaft; Ziel: Vermittlung	Ca 2.000 31 Niederlassungen	Gewerkschaften als Träger; BR
„Elektro“ D.	Entleihbetrieb, Teil eines int. Konzerns	50	BR
„ABC Elektro“ „ABC Verleih“	Entleihbetrieb, Teil eines int. Konzerns; Konzerneigene ZAF	8.000 (fünf Prozent LA) drei Standorte ca. 120	BR von „ABC-Elektro“ advokat. auch für „ABC-Verleih“ zust.
Flexwork	Gemeinnützige ZAF mit Vermittlungsorientierung	ca. 400	Gewerkschaften als Träger beteiligt; BR
„Verleih“ Österreich	Gewinnorientierte ZAF; Teil eines int. Konzerns, börsennotiert	ca. 2.800	BR

Quelle: Eigene Erhebungen

Betriebliche Organisationskonstellationen: Betriebsräte als gewerkschaftliche Rekrutierungshelfer

Die Betriebsräte sind – neben den traditionellen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten – ein zentraler Mechanismus der Mitgliederrekrutierung der Gewerkschaften in dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Österreich (Streeck 1981; Hassel 1999; Behrens 2005; vgl. Kapitel 2.1.2.). Inwieweit funktioniert dieser Mechanismus auch in der Leiharbeit – diese Frage steht in diesem Abschnitt im Vordergrund.

In den Zeitarbeitsfirmen – in der Dreiecksbeziehung die Arbeitgeber der Leiharbeiter/innen – stand und steht der Rekrutierungsweg über die gewerkschaftsnahen Betriebsräte nur in den Betrieben offen, in denen es Betriebsräte gibt. Dies ist sowohl in Österreich als auch in Deutschland nur bei einer geringen Zahl der Zeitarbeitsfirmen der Fall. Schätzungen für Deutschland schwanken zwischen vier Betriebsräten in gewerkschaftlichen Zeitarbeitsfirmen (Vitols 2003, S. 21, Fußnote 20) bis zu zehn Unternehmen, in denen Betriebsratsstrukturen existieren (Wassermann/Rudolph 2005, S. 160). Für Österreich können ebenfalls nur Schätzungen abgegeben werden, die überwiegende Mehrheit der kleineren Überlasser dürfte keinen Betriebsrat haben, einige große internationale Konzerne haben in den letzten Jahren einen eingerichtet. Dieser traditionelle Weg der Rekrutierung von Mitgliedern ist demnach bislang weitgehend blockiert. Wir gehen davon aus, dass die Organisationsbedingungen bei den hauptsächlich kleinen Zeitarbeitsfirmen ohne Betriebsräte extrem schwierig sind und konzentrieren uns bei unseren Fallstudien auf Unternehmen der Zeitarbeitsbranche, in denen bereits Mitbestimmungsstrukturen etabliert wurden. Ins Zentrum rücken dann die Fragen: Wie sind die Strukturen aufgebaut worden und betreiben Betriebsräte in der Leiharbeit Mitgliederwerbung für die Gewerkschaften? Und gegebenenfalls welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit sie dies tun? Wir gehen davon aus, dass angesichts der eingangs beschriebenen Konstellationen in der Leiharbeit (vor allem Fehlen eines Betriebes als soziale Einheit) spezifische Bedingungen erfüllt sein müssen, damit die Betriebsräte in dieser Hinsicht handlungsfähig werden. Daneben müssen sie in dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen auch motiviert sein und werden, um Organisationsarbeit für Gewerkschaften zu betreiben; sie müssen demnach zusätzlich handlungswillig sein.

Ein zweiter Weg der Organisation von Leiharbeiter/inne/n könnte über die Betriebsräte in den Entleihfirmen gehen, die sich werbend für die Gewerkschaften einsetzen könnten. Dies wird hier begrenzt auf Deutschland diskutiert, da entsprechende Daten für Österreich fehlen. Trotz rückläufiger Zahlen ist die Mehrheit der Betriebsräte/Betriebsrätinnen unverändert in einer der DGB Gewerkschaften organisiert (Kommission Mitbestimmung 1998; Hassel 1999, S.

149).⁷ Um die Verantwortlichkeit dieser Betriebsräte/Betriebsrätinnen für die Leiharbeiter/innen zu stärken, wurde in der Reform des BetrVG von 2001 Leiharbeiter/inne/n nach drei Monaten Überlassungszeit ein aktives Wahlrecht eingeräumt (§7 Satz 2 BetrVerfG) (Wassermann/Rudolph 2004, S. 156ff., für eine Evaluierung mit einigen sehr spannenden Fallstudien). Ein Einsatz für Leiharbeitskräfte ist für die Betriebsräte in einem langfristigen Kalkül durchaus rational, weil „billige“ Leiharbeiter/innen auch ein größeres Drohpotenzial für die festangestellten Mitarbeiter/innen darstellen. Sehen die Betriebsräte die Leiharbeiter/innen dagegen eher als Personalpuffer und Absicherung der Festangestellten, so haben sie auch nur geringe Anreize Leiharbeiter/innen für die Gewerkschaften zu mobilisieren. Einige empirische Ergebnisse deuten auf eine Dominanz der zweiten Variante (Promberger 2005, 195f.; und eine interne IG Metall-Studie).⁸ Eine Annäherung an die Frage, ob die Betriebsräte in den Entleihfirmen Organisationsarbeit für die Gewerkschaften betreiben, erlaubt die WSI Betriebs- und Personalrätebefragung 2004. Bei dieser Erhebung haben fast 50% der befragten Betriebsräte geantwortet, dass sie für die Gewerkschaften aktiv Mitgliederwerbung betreiben. Fokussiert man aber auf die spezi-

7 Nach der repräsentativen Erhebung des WSI von 2004 umfassen die Betriebsratsgremien im Durchschnitt 11,1 Personen; davon sind nach den Angaben der befragten Betriebsräte im Durchschnitt 8,3 Personen in einer DGB Gewerkschaft organisiert, 0,3 in einer anderen Arbeitnehmerorganisation und 2,6 unorganisiert (ungewichtete Daten des WSI). Dieses entspräche einem Organisationsgrad von fast 75%. Nach Angaben des Instituts der deutschen Wirtschaft halten die DGB Gewerkschaften zwei Drittel, nach Angaben des DGB sogar drei Viertel aller Betriebsratsmandate in den 80er und frühen 90er Jahren (Hassel 1999, S. 145ff.). Danach hätte die DGB Gewerkschaften keine Verluste erlitten; hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass die DAG 2001 in der ver.di und damit im DGB aufgegangen ist. Die christlichen Gewerkschaften spielen in den Betriebsräten keine relevante Rolle.

8 In der unveröffentlichten Erhebung der IG Metall unter einigen nicht repräsentativ ausgewählten Betriebsräten der Metallbranche in Berlin-Brandenburg-Sachsen, wird die Hauptwirkung von Leiharbeit auf die Arbeitsbedingungen in der Absicherung der Stammbesellschaft gesehen – lediglich eine Minderheit benennt Druck auf Einkommen und Beschäftigte als Effekt des Einsatzes von Leiharbeit. Drei Viertel der befragten Betriebsräte aus 26 Betrieben verneinten Druck auf Löhne und Gehälter durch Leiharbeit sowie negative Einflüsse auf die Betriebsratsarbeit. Mehr als die Hälfte der Befragten sagt, dass Leiharbeiter/innen sich an die Betriebsräte wenden und dass diesen dann auch geholfen werden konnte. Immerhin 70% der Befragten gaben an zu wissen, ob die Verleihfirmen tarifgebunden sind. Angeblich wird lediglich in einem Betrieb nach dem „Christentarif“ entlohnt. Auf eine systematische Überprüfung verzichtet die Mehrheit allerdings. Zudem wurden die Betriebsräte gefragt, wie hoch sie das Mitgliederpotenzial unter den Leiharbeiter/inne/n einschätzen. Alle Betriebsräte, die auf die Frage antworteten (21 von 26), votierten für die kleinstmögliche Antwort – bis 25%. Dabei bleibt offen, ob mit dieser Antwort eher Null oder 25% gemeint ist.

fische Gruppen, so zeigt sich, dass im Vergleich zu Frauen (13%), Jugendlichen (37%) und Ausländern (sieben Prozent) die Leiharbeiter/innen am seltensten als Zielgruppe für gewerkschaftliche Werbemaßnahmen adressiert werden (vier Prozent) – die restlichen 57% der befragten Betriebsräte praktizieren keine gruppenspezifischen Werbeaktivitäten (Behrens 2005).

Für die Gewerkschaften dienen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte in den Entleihbetrieben zudem als strategischer Ansatzpunkt zur Regulierung der Zeitarbeit auf der betrieblichen Ebene. Die Betriebsräte des Entleihbetriebs haben in Deutschland ein Mitbestimmungsrecht beim Einsatz von Zeitarbeiter/innen in ihrem Betrieb (§99 Abs. 2 BetrVG; vgl. hierzu: DGB 2003; Hayen 2003). Die Kontrolle der Zeitarbeit über die Betriebsräte der Entleihfirmen erscheint in der gewerkschaftlichen Strategie als ein wesentliches Mittel zur Begrenzung und Regulierung der Branche (DGB 2003, S. 6; vgl. auch Beck 2005). Über diesen Weg soll gesichert werden, dass die DGB Tarifverträge sich durchsetzen und korrekt angewendet werden. In verschiedenen Broschüren (IG Metall 1992; DGB 2003; ver.di 2003) werden Betriebsräte über ihre Rechte aufgeklärt und mit Musterbetriebsvereinbarungen auf eine bestimmte Verhaltensweise hin orientiert. Diese Mustervereinbarungen beinhalten im Wesentlichen folgende Aspekte: Konsolidierung des Mitbestimmungsrechts der Betriebsräte bei Fragen der Zeitarbeit, Begrenzung der Zeitarbeit, gleiches Entgelt für Leiharbeiter/innen und deren bevorzugte Übernahme in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Über die faktische Verbreitung von Betriebsvereinbarungen zu Leiharbeit und vor allem zu deren Qualität ist nichts Genaues bekannt (vgl. aber Zumbeck 2005).

Ähnliche Bedingungen finden sich in Österreich, hier kann der Betriebsrat der Entleihbetriebe den Abschluss einer einschlägigen Betriebsvereinbarung erzwingen (§97 Abs. 1 Z. 1a ArbVG; Heinz-Ofner/Schindler 2003, S. 21f.). Entsprechende Musterbetriebsvereinbarungen bietet die GPA für ihre Mitglieder an. Durch eine Betriebsvereinbarung kann sichergestellt werden, dass Leiharbeit nur im unbedingt notwendigen Ausmaß eingesetzt wird bzw. ein bestimmtes Ausmaß nicht überschreitet (höchstens etwa fünf Prozent der Beschäftigten); die Höhe der Bezahlung der überlassenen Leiharbeiter/innen (diesen Teil der Vereinbarung muss der Arbeitgeber bei seinen Verhandlungen mit dem Überlasser umsetzen) oder die Übernahme von Leiharbeiter/innen in die Stammbesellschaft nach einer bestimmten Dauer der Beschäftigung etc. (Heinz-Ofner/Schindler 2003, S. 21f.). Eine beliebte Argumentationslinie der Betriebsräte/Betriebsrätinnen, die darauf abzielt qualifizierte angestellte Leiharbeitskräfte zu übernehmen, bezieht sich auf die Bindung von Humankapital an das Unternehmen. Da der Leiharbeitsvertrag keine Konkurrenzschutzklausel beinhalten darf, dürfte sich der Anreiz eine/n qualifizierte/n Leiharbeiter/innen einzustellen für den Arbeitgeber erhöhen.

Der Betriebsrat des Beschäftigers hat grundsätzlich keine rechtliche Möglichkeit gegenüber dem Überlasser aufzutreten, Interventionen können aber durchaus erfolgreich sein, weil das Verleihunternehmen befürchten muss, dass sonst im Wege einer – oben genannten – erzwingbaren Betriebsvereinbarung über Leiharbeit das Geschäft vermindert oder ganz verhindert wird. Auch das Risiko eines Konzessionsentzuges bei rechtswidrigem Verhalten könnte den Überlasser zu einem Gespräch mit dem Betriebsrat des Beschäftigers veranlassen (Heinz-Ofner/Schindler 2003, S. 22f.).

Da die Zeitarbeitsfirma den rechtlichen Arbeitgeber der Leiharbeitskraft bildet, ist die Gründung eines Betriebsrates beim Überlasser grundsätzlich möglich, kann aber aufgrund der faktischen Arbeitsbedingungen – Fehlen eines sozialen Ortes der Kommunikation und Vertrauensbildung, weil Einsatz außerhalb des Betriebes – nur in den seltensten Fällen tatsächlich umgesetzt werden. Die übliche Vorgehensweise – die Einladung zur Betriebsversammlung durch ein Anschlag am schwarzen Brett im Betrieb – würde kaum Erfolg versprechend sein, alternative Wege, wie etwa Beschäftigte über Adresslisten zu kontaktieren sind kaum möglich, weil der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine solche auszuhändigen (ebd.). Hier kann es sich als sinnvoll erweisen, den Arbeitgeber über sein Ansinnen rechtzeitig zu informieren und auf seine Kooperationsbereitschaft zu hoffen.

Im Folgenden werden nunmehr die einzelnen Fallstudien mit der Analyse der betrieblichen Organisationsbedingungen und Beschäftigteninterviews kurz vorgestellt (ausführlicher in: Pernicka et al. 2006).

Deutschland

„Randstad“ – der Marktführer in Deutschland: Unternehmensbeschreibung

Randstad Deutschland GmbH & Co. KG ist Teil des gleichnamigen internationalen Konzerns Randstad, der seinen Gründungsursprung und Hauptsitz in den Niederlanden hat. Der Konzern ist in 16 Ländern aktiv. Die niederländische Mutter Randstad Holding wurde vor 45 Jahren gegründet und ist seit mehr als 35 Jahren (seit 1969) auch in Deutschland tätig. Randstad Deutschland verfügt über ein fast flächendeckendes Netz von 230 Niederlassungen in 180 Städten. Mit einem Umsatz von 538 Mio. (2003) ist Randstad in Deutschland der Marktführer – der Marktanteil in Deutschland liegt bei etwas über sieben Prozent (Ernst & Young 2005, S. 14; siehe auch FAZ, 10.01.2006). Randstad Deutschland gab 2004 ca. 22.000 Menschen Arbeit, wobei mit 20.300 der Großteil auf die überbetrieblichen Mitarbeiter entfällt – gegenüber fast 1.400 internen Mitarbeiter/inne/n. In der Region Ost waren 2005 fast 9.000 Menschen beschäftigt, womit Randstad einer der größten privaten Arbeitgeber in dem Gebiet der ehemaligen DDR überhaupt ist. Wie in allen Zeitarbeitsfirmen fluktuiert die Beschäftigung stark; besonders schwierig sind die Monate Januar bis März. Zwei

Drittel der überbetrieblich eingesetzten Beschäftigten ist im gewerblichen Sektor tätig. Aktuell bleiben die Arbeitnehmer/innen im Durchschnitt ca. drei Jahre bei Randstad, was für die Branche eine hohe Verweildauer darstellt. Die in der öffentlichen Diskussion zentrale Brückenfunktion der Zeitarbeit – von der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt – ist nach den betrieblichen Erfahrungen der Betriebsräte zu vernachlässigen; im gewerblichen Helferbereich gebe es nach den Erfahrungen des Betriebsrats kaum Übernahmen.

Randstad Deutschland ist für die insgesamt weitgehend deregulierte Branche insofern ungewöhnlich, als Randstad sich zu dem Prinzip der Sozialpartnerschaft bekennt. Seit der Etablierung in Deutschland verfügt Randstad über einen Betriebsrat – zu erklären mit der spezifischen Herkunft aus den Niederlanden – und ist auch bestrebt über kollektivvertragliche Vereinbarungen die Arbeits- und Entgeltbedingungen zu regeln. Im Jahr 2000 ist daher Randstad an die Gewerkschaften mit dem Wunsch nach einem Tarifvertrag herantreten. Die DAG hat sich als einzige Gewerkschaft auf diese Anfrage eingelassen und einen Haustarifvertrag abgeschlossen. Laut Präambel war dieser Haustarifvertrag in zweifacher Hinsicht ein „entscheidender Schritt“ für die gesamte Branche: zum einen befördert er die allgemeine Akzeptanz von Zeitarbeit als „zukuntorientierter Arbeitsform“ und zum anderen setzt er „ein Zeichen für die Zeitarbeitsbranche, sich seinen Inhalten anzuschließen und bringt uns damit dem Ziel eines Branchentarifvertrages näher“ (Randstad 2000). Von den anderen Gewerkschaften wurde der Haustarifvertrag seinerzeit heftig kritisiert.

Die DGB Gewerkschaften forderten bis in die 1990er Jahre das Verbot von Leiharbeit und ignorierten daher sehr lange die Möglichkeiten, die sich durch diese Mitbestimmung bei Randstad ergaben. In der Wahrnehmung eines heutigen Betriebsrats führte die Kombination aus Mitbestimmungsstruktur und Ignoranz der DGB Gewerkschaften dazu, dass die Arbeitgeber die Kontrolle über die Betriebsräte behielten. In die Betriebsräte wurden häufig Niederlassungsleiter/innen und Disponent/inn/en gewählt, also die Personen, die in der betrieblichen Praxis den Leiharbeitnehmer/inne/n als Arbeitgeber gegenüber treten und daher kaum als deren Interessenvertretung fungieren können. Die Gewerkschaft, die diesen Prozess organisierte – die DAG, die Deutsche Angestelltengewerkschaft, die mittlerweile in der ver.di aufgegangen ist –, galt in den Augen eines Betriebsrats daher als die „Deutsche Arbeitgebergewerkschaft“ und deren damalige Betriebsräte als „verlängerter Arm der Arbeitgeber“. Ein Wandel in der strategischen Ausrichtung des Betriebsrates wurde eingeleitet, als Randstad im Jahr 2000 die Zeitarbeitsfirma timepower – mit 10-12.000 Beschäftigten – übernahm. Dort hatte sich in Berlin ein eigenständiger – von der HBV begrenzt unterstützter – Betriebsrat mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht durchgesetzt; Teile dieser Gruppe wollten nunmehr die gegebenen Möglichkeiten bei Randstad nutzen. Die neuen Kolleg/inn/en aus dem alten Betriebsrat traten bei der IG Metall bei

und stellten sich 2001 zur Wahl, die sie in der Region Ost auch mit einer knappen Mehrheit gegen die DAG gewannen.

Die Strukturen und Verfahren der Mitbestimmung bei Randstad wurden nach langen Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber in einem Tarifvertrag nach §3 BetrVG festgelegt. Mit dieser Einigung, die aus Sicht des Betriebsrats die Etablierung einer „ernsthaften Mitbestimmung“ gegenüber dem früherem Zustand erreicht, folgt die Mitbestimmung in den Vertriebsstrukturen, d.h. die seinerzeit sechs, heute noch vier Regionen – „alles eigenständige Betriebe“ – in Deutschland wählen je einen Betriebsrat, der auf Unternehmensebene wiederum einen Gesamtbetriebsrat bildet. So ergibt sich eine Gesamtzahl von ca. 160 Betriebsrät/inn/en in den vier Regionen von Randstad. In der Region Ost umfasst das Gremium 29 Mitglieder, wovon elf freigestellt sind und zwei weitere Betriebsräte faktisch – nach §37 BetrVG – freigestellt sind. Hinzu kommen zwei Assistentinnen. Der Betriebsrat von Randstad ist damit die ressourcenstärkste Institution, die sich aus Arbeitnehmerperspektive mit der Zeitarbeit beschäftigt. Festgelegt wurde in dem Tarifvertrag, dass auf Grund der dezentralen Struktur zwei Betriebsräte mehr von der Arbeit freigestellt werden als gesetzlich vorgeschrieben ist, dass die Büroausstattung der Betriebsräte den Standards der Niederlassungsleiter/innen entspricht, dass die einzelnen Außenstellen der Betriebsräte über SAP miteinander verbunden sind, dass jedes Betriebsratsmitglied ein Handy bekommt, um dauernd erreichbar zu sein sowie Fahrzeuge zur Verfügung stehen, um vor Ort die Niederlassungen zu besuchen. In dem Tarifvertrag wurde auch geregelt, wie der Wahlkampf zum Betriebsrat organisiert und finanziert wird:

„Wir haben natürlich durch die Tarifverhandlungen nach §3 festgesetzt, dass wir uns bei unseren Kollegen melden können, wir haben Flyer dann auf Arbeitgeberkosten drucken können, jede Liste, wir durften uns vorstellen bei Überbetrieblichen, die wurden dann eingeladen in die Niederlassungen ...“

Die Möglichkeit der Kontaktaufnahme durch den Betriebsrat wurde zusätzlich dadurch gestärkt, dass der Betriebsrat über SAP einen Zugriff auf die Personaldaten der Beschäftigten durchsetzen konnte. Trotz dieser vergleichsweise günstigen Bedingungen schlägt das charakteristische Fehlen des Betriebs als sozialer Ort auch auf die Arbeit dieses äußerst aktiven Betriebsrates durch. Laut einer Mitarbeiterbefragung im Jahr 2004 hält sich der Bekanntheitsgrad des Betriebsrats in Grenzen (die Einschätzungen lauten: 35 Personen – klein, 64 – mittel, 33 – hoch, neun Enthaltungen). Bemerkenswert ist aber, dass immerhin fast die Hälfte der Befragten schon einmal den Betriebsrat kontaktiert hat (67 Personen) und 46 Personen sagen darüber hinaus, dass der Betriebsrat bei dem – nicht spezifizierten – Anliegen helfen konnte.

Ausgehend von dem Ursprungsimpuls „so kann man mit Menschen nicht umgehen“ – Beschäftigungsunsicherheit, Heuern und Feuern als gängige Praxis,

niedrige Löhne – ist das Hauptanliegen des Betriebsrats, Zeitarbeit „zu einem stinknormalen Arbeitsverhältnis zu machen“. Dies beinhaltet zunächst einmal die Dimension der gesellschaftlichen und politischen Anerkennung der Leistung der Zeitarbeiter/innen (siehe auch regio-express 2/2002, S. 1; 1/2003, S. 2; 2/2005, S. 7). Deshalb spricht der Betriebsrat auch ausschließlich von Zeitarbeit, und nicht von „Leiharbeit“, und benutzt auch den Ausdruck „atypische Beschäftigung“ nur ironisch. Die besondere Leistung der Zeitarbeit auch als zentraler „Faktor der Standortsicherung“ werde nicht anerkannt. Gleichzeitig betont der Betriebsrat die besonderen Leistungsanforderungen an Zeitarbeitnehmer/innen – die hohe Flexibilität und Mobilität sowie den psychischen Stress, der durch die ständige Notwendigkeit der Integration in neue Arbeitsabläufe und betriebliche Strukturen ausgelöst wird. Gerechtfertigt sei daher, dass Zeitarbeitnehmer/innen mehr verdienen als die Festangestellten – das Gegenteil sei leider der Fall. Die Empörung über diesen Sachverhalt motiviert die Arbeit des Betriebsrates. Dies zeigt sich denn auch in dem Selbstverständnis des Betriebsrats: die Aktivitäten gehen deutlich über den Tellerrand des Unternehmens hinaus und zielen auf die verschiedenen Ebenen, die für eine akzeptable Regulierung und „Normalisierung“ von Zeitarbeit relevant sind: die Politik und Exekutive, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Gewerkschaften.⁹ Innerbetrieblich bedeutet die Forderung nach Normalisierung das Bestreben zumindest eine mittelfristige Planbarkeit für die Beschäftigten herzustellen:

„Ja, unser Grundsatz ist, dass wir Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern in unserem Betrieb eine mittlere Lebensplanung ermöglichen wollen. Das ist 'ne Lebensaufgabe. Das ist unser Grundziel.“

Von der Arbeitsweise und Struktur entspricht der Betriebsrat von Randstad den Standards von anderen Betriebsräten in ähnlich großen Unternehmen: „wir sind stinknormal aufgestellt wie – hoffentlich – jeder andere Betriebsrat auch“. Es gibt die verschiedenen BR-Ausschüsse – einen Personalausschuss, der auf Grund der Fluktuation der Belegschaft das wichtigste Gremium des BR darstellt, einen Wirtschaftsausschuss auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats sowie Beauftragte für besondere Gruppen innerhalb des Unternehmens. Der (Gesamt)Betriebsrat geht einmal jährlich in Klausur, um strategische Fragen zu erörtern und proaktiv Veränderungsbedarfe in den betrieblichen Abläufen zu erörtern und durchzusetzen. Mittlerweile sind zahlreiche Aspekte der betrieblichen Praxis durch Betriebsvereinbarungen und Regelabsprachen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung geregelt worden. Auf diese Art und Weise werden Standards normiert und für die einzelnen Mitarbeiter/innen auch einklagbar. So regelt eine

9 Ohne in diesem Zusammenhang weiter darauf einzugehen, scheint – so die Auskunft verschiedener Quellen – der Betriebsrat wesentlich an der Neuregulierung der Arbeitnehmerüberlassung in Folge der Hartz-Vorschläge beteiligt gewesen zu sein.

Urlaubs-Betriebsvereinbarung für die Region Ost, wie Urlaub tatsächlich auch am zusammenhängenden Stück genommen werden kann (regio-express 2/2002, S. 6). Eine Betriebsvereinbarung zu den Sprechstunden des Betriebsrats stellt klar, dass die aufgewendete Zeit vergütete Arbeitszeit darstellt – ebenso wie der Besuch der Betriebsversammlungen, wie in der Betriebsratszeitung mit den Einladungen stets betont wird (regio-express 1/2002, S. 4; 3/2002, S. 1; 3/2004, S. 1f.). Von großer Bedeutung sind die Bestrebungen zur Erhöhung der Beschäftigungssicherheit. In diesem Zusammenhang ist auf die Arbeitszeitkonten ebenso wie auf eine Regelabsprache über betriebsbedingte Kündigungen hinzuweisen (regio-express 1/2003, S. 1f.; regio-express 4/2004, S. 1f.) Die Regelabsprache beinhaltet ein mehrstufiges Verfahren, wie mit Mitarbeiter/inne/n im Fall einer betriebsbedingten Kündigung umzugehen ist. Zunächst muss die Niederlassung sicherstellen, dass in anderen Niederlassungen keine Verwendungsmöglichkeit besteht. Sollte eine Vermittlung in eine andere Niederlassung nicht möglich oder von der betreffenden Person nicht gewünscht sein, so wird für drei Monate eine Wiedereinstellungsgarantie ausgesprochen, falls neue Aufträge reinkommen. In der Zwischenzeit wird das Arbeitslosengeld von dem Arbeitgeber durch einen Zuschuss auf ein höheres Niveau angehoben. Für den Fall einer dauerhaften Trennung von einem/einer Mitarbeiter/in wird jedem/jeder Betroffenen eine pauschale Abfindung in Höhe von 400 Euro pro Beschäftigungsjahr zugesichert. Zuvor hatten 95% aller Betroffenen Kündigungen widerspruchslos akzeptiert und folglich keinerlei Abfindungen erhalten. Das Verfahren erscheint dem Betriebsrat zwar nicht als ideale Lösung, zeigt aber das Bestreben alle Mitarbeiter/innen möglichst im Unternehmen zu halten.

„wir wollten es dem Arbeitgeber so schwer wie möglich machen, sich von Mitarbeitern zu trennen ... Wir haben den psychologischen Druck ausgehalten und haben einen Monat lang allen Einstellungen widersprochen, weil wir diese Absprache haben wollten.“

Die praktizierte Sozialpartnerschaft bei Randstad ist für die Branche ein ungewöhnlicher Fall und im Selbstbewusstsein des Betriebsrats ist dies auch präsent als „knallharte Pionierarbeit“. Die relevanten Faktoren, die zu dieser Struktur geführt haben, können an dieser Stelle lediglich angedeutet werden: ein „charismatischer“ Mitarbeiter, der sich den Aufbau von „echter“ Mitbestimmung zur Aufgabe gestellt und dafür Mitstreiter/innen gefunden hat, ein Betriebsrat, der alle gegebenen rechtlichen Möglichkeiten ausnutzt (insbesondere die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach §99 BetrVG) ohne die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens zu gefährden sowie durch die konkrete Arbeit schließlich auch die Geschäftsführung überzeugt. Für das Unternehmen bedeutet eine funktionierende Mitbestimmung einen transparenteren und rationaleren Betriebsablauf (vgl. Kommission Mitbestimmung 1998); das Merkmal „bestehende

Mitbestimmung“ hilft bei der Kundengewinnung (Unterstützung der BR der Entleihfirmen) und schließlich eint die Geschäftsführung und den Betriebsrat das Streben nach einer „Normalisierung“ und Entstigmatisierung der Zeitarbeitsbranche (vgl. ausführlicher: Pernicka et al. 2006, S. 165ff.).

Kommen wir zu den komplizierten Beziehungen des Betriebsrats zu den Gewerkschaften und den Konsequenzen für die gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung. Das Interview hindurch wird die Kehrseite der traditionellen gewerkschaftlichen Ignoranz gegenüber der Zeitarbeit deutlich. Gewerkschaftlich orientierte Aktivisten aus der Zeitarbeit, die ihre Interessen als Leiharbeiter/innen vertreten wollten, fanden auf Grund der prinzipiellen Verbotsforderung der Gewerkschaften keinen kompetenten Ansprechpartner. Das zentrale Problem für die Aktivisten war, dass ihre Probleme von den Gewerkschaften schlicht ignoriert wurden. Der Betriebsrat musste sich in weiten Teilen seine Kompetenzen und Fähigkeiten selbstständig und mit lediglich begrenzter Unterstützung der Gewerkschaften erkämpfen und erarbeiten. Das Verhältnis zwischen Betriebsrat von Randstad und Gewerkschaften ist unverändert durch Widersprüchlichkeiten charakterisiert. Nunmehr wollen die Gewerkschaften zwar nicht mehr Zeitarbeit verbieten, aber begrüßt wird sie unverändert nicht. Eine Strategie der gesellschaftlichen und politischen Aufwertung von Zeitarbeit wird nicht unterstützt. Mit dem Bestreben nach „Normalisierung“ und gesellschaftlicher Aufwertung der Zeitarbeit als „stinknormales Arbeitsverhältnis“ verfolgt der Betriebsrat daher auch Ziele, die zu der primären gewerkschaftlichen Ausrichtung – Eindämmung – im Konflikt liegen. So hat sich der Betriebsrat u.a. für die Aufhebung der Befristung der Überlassungsdauer eingesetzt.¹⁰

„Vielleicht verprügelt mich ja manch einer, die Zeitarbeit hier zu etablieren. Ich sag’s noch mal; aber die (gemeint sind die Gewerkschaften, d.V.) sollen mir dann erklären, was sie in den letzten 30 Jahren konstruktiv gemacht haben, um Zeitarbeit zu verhindern. Das ist immer noch überzeugender, weil Zeitarbeit auch ein Mittel ist, um den Standort Deutschland zu sichern.“

Trotz der traditionellen Ignoranz der Gewerkschaften ist die Liste des Gesprächspartners ganz bewusst in die IG Metall eingetreten und organisiert damit die betriebliche Präsenz der Gewerkschaft. Die IG Metall-Liste repräsentiert heute Randstadweit ungefähr ein Drittel der Betriebsräte, ein weiteres Drittel ist bei

10 Die Befristung der Überlassungsdauer führte nach der betrieblichen Erfahrung zu Abmeldungen der Zeitarbeiter/innen zu dem gegebenen Zeitpunkt – und für die Betroffenen vielfach in die Arbeitslosigkeit – und ein uneingeschränktes Gleichstellungsprinzip nach dem jeweiligen Einsatzort hätte zum einen zu Verwaltungsproblemen bei der ZAF geführt, schlimmer aber zu teilweise stark schwankenden Entgelten bei Beschäftigten. Vergleichbare Löhne mit den fest Angestellten sollten durch möglichst gute Tarifabschlüsse erreicht werden. Beide Regelungsprinzipien verfolgen eher das Ziel des Schutzes der Festangestellten gegenüber den Zeitarbeitnehmer/inne/n.

ver.di organisiert und ein letztes Drittel gewerkschaftsfrei. Die Stimmung zwischen den verschiedenen Listen war zu dem Zeitpunkt der Betriebsratswahlen 2001 noch konfrontativ, bis hin zu Auseinandersetzungen vor dem Arbeitsgericht – mittlerweile hat sich dies verflüchtigt.

Erhebliche Konflikte gab es zwischen dem Betriebsrat und den Gewerkschaften in Hinblick auf die Branchentarifverträge, die die DGB Tarifgemeinschaft sowohl mit dem BZA als auch mit der IGZ geschlossen hat. Der Betriebsrat verknüpfte mit der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Hoffnung, dass mit dem Gesetz die grundlegenden Bedingungen für den ruinösen Preis- und damit Lohndruck in der Branche endlich gestoppt werden würde:

„Aber die Spirale geht immer weiter nach unten und unser Ziel war, endlich mal einen Schlusstrich zu machen.“

Die Hoffnung oder auch Erwartung auf eine Besserung der Situation wurde bitter enttäuscht:

„Dieser Tarifvertrag, das ist das Schlimmste, was uns widerfahren konnte“,
oder an einer anderen Stelle:

„Der Haustarifvertrag der DAG und Randstad – der wurde so an den Pranger gestellt ... auch von mir ... den würd' ich mir zurückwünschen.“

Die Kritik zielt dabei gleichermaßen auf das Verfahren wie die Ergebnisse des Tarifvertrags. Der Randstad Betriebsrat war zwar an den Verhandlungen nicht beteiligt, wohl aber als – zunächst unerwünschte – Mitglieder der Tarifkommission der IG Metall informiert (siehe regio-express 1/2003, S. 3). Auf dieser Basis konnten dann Einschätzungen und Bewertungen abgegeben werden, die aber – so der Interviewpartner – allesamt ignoriert wurden. Gleichzeitig haben die Gewerkschaften durch den Tarifvertrag in laufende Verhandlungen bei Randstad eingegriffen. Der Betriebsrat verhandelte gerade mit der Geschäftsführung über eine Betriebsvereinbarung über Arbeitszeitkonten, mit denen die schwierigen Monate von Januar bis März überbrückt werden könnten ohne zu betriebsbedingten Kündigungen zu greifen. Die Kosten sollten gleichgewichtig auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt werden. Die Arbeitgeber haben schließlich die Verhandlungen mit dem Betriebsrat abrupt abgebrochen und – aus ihrer Sicht – deutlich günstigere Bedingungen in dem Tarifvertrag ausgehandelt. Mehrere weitere Punkte des Tarifvertrags werden heftig kritisiert: die Idee von Branchenzuschlägen¹¹, die Entgeltumwandlung oder auch die Entgeltdifferenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland:

11 „Ich hab auch den Vorschlag gemacht: Regelt doch die Zeitarbeit, wenn es um branchenübliche Zuschläge geht, in euren Flächentarifverträgen. Regelt es doch, was hält euch davon ab? Bis heute habe ich darauf keine Antwort.“

„Ich war auch gegen die Ost- und Westberliner Lohndifferenzierung, weil jetzt ziehen Gewerkschafter da eine Mauer durch Berlin, nämlich eine Lohnmauer und da geht es um fast einen Euro ... Und da fragt man mich, ich soll Mitglieder gewinnen?“

Auf einer Tagung zu Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe der Hans-Böckler Stiftung im Oktober 2004 in Düsseldorf kritisiert der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats verschiedene Regelungen des Tarifvertrags: jetzt müssen Beschäftigte auf Grund des Jahresarbeitszeitkontos verleihfreie Zeit nacharbeiten, die Arbeitszeitkonten verhinderten, dass Beschäftigte ihre niedrigen Stundensätze durch Mehrarbeit kompensieren, auch Fahrgeld und Verpflegungsmehraufwand seien weggefallen. All dies summiere sich bei einzelnen Beschäftigten auf mehrtägiger Montage auf bis zu 500 Euro im Monat (vgl. Beck 2005, S. 39). Die Geschäftsführung nutzt den Branchentarifvertrag, um – mit Verweis auf die Konkurrenz – die Entgelt- und Arbeitsbedingungen sukzessive zu verschlechtern (siehe regio-express 3/2003, S. 1, regio-express 3/2005). Die Empörung über den Tarifvertrag geht so weit, dass die eigene Mitgliedschaft in der Gewerkschaft in Frage gestellt wurde und mehrere Kolleg/inn/en den Aufbau einer eigenen Gewerkschaft – einer Gewerkschaft der Zeitarbeitnehmer/innen – forderten.

„Meine Kollegen zu überzeugen, dass wir gerade jetzt in der Gewerkschaft bleiben müssen, die solche inhaltlich Scheisstarifverträge hingezaubert haben, auch zeitkontenmäßig, Gesetze derart missachtet haben, Arbeitgeberrisiko – Minusstunden bis ins Unendliche, Plusstunden bis zu 230 – ... unsere Mitbestimmungsrechte beschnitten haben, dass wir schon viel Mut aufgebracht haben in diesen Gewerkschaften trotzdem organisiert zu bleiben.“

Der Betriebsrat von Randstad sieht prinzipiell die Notwendigkeit der Gewinnung von Mitgliedern für die Gewerkschaften – und praktiziert dies auch –, um innerhalb der Gewerkschaften wahrgenommen zu werden und um gleichzeitig handlungsfähig zu werden. In einem Beitrag des Betriebsratsvorsitzenden in der regio-express findet sich – nach und trotz der Auseinandersetzung um den Tarifvertrag – ein expliziter Organisierungsauftrag:

„Wir decken gemeinsam mit euch Schwachstellen (des Tarifvertrags) auf ... Das geht natürlich umso besser, je mehr Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftlich organisiert sind. Damit stärkt ihr uns und auch euch selbst.“ (regio-express 1/2004, S. 2)

Der Betriebsrat sieht sich durch die Gewerkschaften nur unzureichend vertreten und führt dies auf die verbreitete Annahme zurück, dass die Branche nicht gewerkschaftlich organisiert sei. Über genauere Daten verfügen die Gewerkschaften – insbesondere die IG Metall – aber nicht. Daher hat sich der Betriebsrat durch eine repräsentative Aktion bei Randstad Ost kundig gemacht und ist zu dem Ergebnis gekommen, dass von den seinerzeit (2001) 5.000 bis 6.000 Be-

schäftigten 1.200 allein in der IG Metall organisiert sind; dies wäre ein Organisationsgrad von 20-25% allein bei der IG Metall (vgl. auch Beck 2005, S. 40). Die Begründung für diesen unerwartet hohen Organisationsgrad sieht der Betriebsrat in den fast 70% – zumeist älteren – gewerblichen Mitarbeiter/inne/n, die bereits früher Mitglied der Gewerkschaft geworden sind und nicht austreten, nur weil sie in eine Zeitarbeitsfirma wechselten. Das Problem sei eher, dass die Gewerkschaften den Wechsel nicht erfassen.

Neben die Rekrutierung der Beschäftigten durch die Betriebsräte tritt bei Randstad die Möglichkeit der unmittelbaren Ansprache durch die Gewerkschaften selbst. Die beiden im Betrieb vertretenen Gewerkschaften – ver.di und IG Metall – werden regelmäßig zu den Betriebsversammlungen eingeladen und nutzen diese Gelegenheit natürlich auch zur Werbung für ihre jeweiligen Organisationen. Für die Mobilisierbarkeit für Gewerkschaften bei Randstad ist aber das zentrale Problem – das jegliche Organisierungsbemühungen aktuell konterkariert –, dass der Branchentarifvertrag der DGB-Tarifgemeinschaft mit der BZA – dem Randstad unterliegt – deutlich schlechter ist als der ältere Haustarifvertrag. In der Wahrnehmung der Beschäftigten und auch des Betriebsrates sind dafür die Gewerkschaften verantwortlich. Der Wechsel der zugrunde liegenden Tarifverträge zeigte sich 2004 ganz deutlich und höchst relevant in dem reduzierten Einkommen der Leiharbeiter/innen. Auf der Betriebsversammlung 2004 wurden daher Vertreter der anwesenden Gewerkschaften von der Belegschaft massiv attackiert. Die Distanz drückt sich auch in der Reaktion auf eine Frage einer Mitarbeiterbefragung 2004 aus. Auf die Frage: „Hältst du eine Mitgliedschaft in einer im Betriebsrat vertretenen Gewerkschaft – ver.di oder IG Metall – für erforderlich?“ verweigerte eine überwältigende Mehrheit von 115 Kolleg/inn/en die Antwort und enthielt sich. Die verbleibenden 26 Antworten verteilten sich auf 16 Ja- und zehn Nein-Stimmen. Es gibt daher in diesem Betrieb kaum noch Beschäftigte, die sich explizit zu der Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation bekennen. Dies ist sicherlich als ein Reflex auf die zur Erhebungszeit virulenten Tumulte um den Branchentarifvertrag zu sehen – fraglich ist, ob unzureichendes Vertrauen in die Gewerkschaften durch kontinuierliche Arbeit wieder hergestellt werden kann.

„START Zeitarbeit NRW GmbH“: Unternehmensbeschreibung

Das Unternehmen START ist die zentrale Ausnahme unter den Zeitarbeitsfirmen, da der explizite Geschäftszweck nicht die Erwirtschaftung von Gewinnen, sondern die Vermittlung von (Langzeit-)Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt ist. START ist in diesem Sinne eher eine arbeitsmarktpolitische Institution als eine private Zeitarbeitsfirma und stand mit diesem Konzept Pate für die nunmehr weitgehend als gescheitert angesehene Neueinführung von Personal-Service-

Agenturen. Für unseren Zusammenhang ist das Unternehmen relevant, weil es eine weit gehende Verwirklichung gewerkschaftlicher Prinzipien zu Leiharbeit beinhaltet(e) und insofern – zumindest in Nordrhein-Westfalen – eine wichtige Rolle in dem Bewusstseinswandel der Gewerkschaften gegenüber der Leiharbeit generell spielte.

Die Vorgeschichte von START NRW GmbH reicht in die späten 1980er Jahre zurück, als im Rahmen von Kontakten zwischen niederländischen und deutschen Stellen der Arbeitsverwaltung ein Transfer der START-Idee – vermittlungsorientierte Leiharbeit – nach Deutschland angedacht und schließlich umgesetzt wurde. Wesentlich für das Verständnis von START ist die dominante Position der öffentlichen Hand unter den Gesellschaftern; Hauptgesellschafter ist das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium, das auch den Aufsichtsratsvorsitzenden stellt. Für unsere Fragestellung ist zentral, dass die Gewerkschaften von Anfang an integriert waren und zentrale Bedingungen des DGB NRW in die Unternehmensverfassung aufgenommen wurden. Zu den wesentlichen gewerkschaftlichen Bedingungen gehörten, dass START

„... nicht gewinnorientiert agiert, Leiharbeit als Instrument zur Reintegration von Arbeitslosen einsetzt und ausschließlich zuvor Arbeitslose verleiht, einen hohen Anteil von besonderen Zielgruppen einbezieht, die Leiharbeitskräfte nach dem im Entleihbetrieb gültigen Tarif entlohnt, ergänzend ... Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet und eng mit der Arbeitsverwaltung kooperiert.“ (Vanselow/Weinkopf 2000, S. 3)

Eine Vorgabe der START Gründung war, dass das Unternehmen eigenständig auf dem Markt bestehen muss und somit eine dauerhafte Subventionierung aus Mitteln der öffentlichen Hand vermieden werden sollte. Dies wurde nach einigen Anfangsschwierigkeiten trotz oder auch wegen der spezifischen Konstruktion von START erreicht. Die Geschäftstätigkeit von START sollte auf der einen Seite die Flexibilitätsbedürfnisse der Unternehmen decken helfen, ohne aber einen Prozess des Lohndumpings zu verursachen. Daher wurde als zentrales Konstruktionsprinzip die Bezahlung nach den Tarifen der Einleihbranche („Referenzgeltprinzip“) tarifvertraglich fixiert (§10 Abs. 1 des Tarifvertrags von 1995). Auch in anderen kostenrelevanten Aspekten wurde ursprünglich eine weitgehende Angleichung an die Bedingungen der Entleihbranche erreicht. In verleihfreien Zeiten sollten Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Mit diesen – für den Beschäftigten sehr günstigen – Bedingungen musste sich START auf dem Markt durchsetzen. Ein zentraler Vorteil war in diesem Zusammenhang die besondere Legitimität, die das Unternehmen auf Grund seiner Tarifgebundenheit und Mitbestimmung insbesondere bei den Betriebsräten der Entleiher hatte. Aber auch die Arbeitgeber akzeptierten offensichtlich die finanziell teureren Dienstleistungen von START. Diese Regelung sorgte – so zitiert

die Begleitforschung – „für Ruhe im Betrieb“ (Vanselow/Weinkopf 2000). START diene somit als real existierendes Beispiel dafür, dass sozialverträgliche Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung) möglich war (Hirsch 1995; Vanselow/Weinkopf 2000).

Die Marktfähigkeit von START ließ sich allerdings schon in der Anfangsphase nicht ohne eine Beeinträchtigung der statuierten Prinzipien erreichen. So waren insbesondere die Finanzierung der verleihfreien Zeit sowie die Qualifizierungsmaßnahmen während dieser Zeit kaum finanzier- und organisierbar. Entgegen den ursprünglichen Absichten konnte auch auf die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen und betriebsbedingte Kündigungen nicht verzichtet werden. Die guten Entgeltbedingungen von START waren über längere Zeit weitgehend stabilisierbar, erodierten aber bereits in den 1990er Jahren. Der zentrale Einschnitt wurde schließlich in Folge der Einigung auf Branchentarifverträge vollzogen. Das Grundprinzip des „gleichen Entgeltes“ wurde mit dem neuen, aktuell gültigen Haustarifvertrag von 2003 aufgegeben. Stattdessen orientieren sich nunmehr die Entgelte an den Prinzipien der DGB-Tarifgemeinschaft. Der Betriebsrat äußert sich kritisch zu den Rückwirkungen der Branchentarifverträge auf die Bedingungen bei START:

„Aus Betriebsratsicht sehr schlechte Rückwirkungen, weil unsere Mitarbeiter weniger Geld verdienen. Ganz eindeutig. Aber wir müssen ja betrachten, wir können keinen equal-pay-Ansatz behalten, während die ganze Welt den speziellen Tarifvertrag, den abgesenken, hat. Dann wären wir als Firma vielleicht noch ein Jahr da gewesen, und der wirtschaftliche Erfolg muss einfach auch gewährleistet sein. Damit wir die Gesamtbeschäftigung auch gewährleisten können. Und deswegen haben wir uns auch nicht gegen diese Dinge da gewehrt, die da stattgefunden haben (gemeint sind die betrieblichen Entgeltkürzungen, d.V.). Obwohl, wir hätten ja eh nicht viel was sagen können. Verhandlungspartner sind ja im Endeffekt die Tarifparteien.“

Eine Mitbestimmungsstruktur mit einem zentralen Betriebsrat in Duisburg gehörte von Anbeginn an zu den Pfeilern der Unternehmenskonstruktion. Zum Zeitpunkt des Interviews lag die Betriebsratsgröße bei vierzehn Personen, wovon zweieinhalb Personen von der Arbeit im Betrieb freigestellt sind. Eine Freistellung wird allerdings gar nicht genutzt, weil „die Leute wollen draußen in ihren Niederlassungen bleiben und nicht hier ... angesiedelt“ werden. Aktuell besteht der Betriebsrat zu zwei Dritteln aus internen Mitarbeiter/inne/n und zu (noch) einem Drittel aus Leiharbeiter/inne/n. Mit der Zusammensetzung deuten sich branchenspezifische Probleme der Betriebsratsarbeit an. Nach der Schätzung des Betriebsrats liegt die Verweildauer von Leiharbeiter/inne/n bei START bei durchschnittlich vier bis sechs Monaten. Dies wirft massive Probleme für die Kontinuität der Betriebsratsarbeit auf, die bereits in der älteren Evaluierung angesprochen wurden (vgl. Vanselow/Weinkopf 2000, S. 133). Selbst guten Wil-

len unterstellt, ergibt sich aus der – gewünschten – hohen Fluktuation des Leiharbeitspersonals, dass die internen Mitarbeiter/innen eher für eine dauerhafte Mitarbeit im Betriebsrat verfügbar sind. Diese erscheinen aber in der betrieblichen Praxis u.a. als Personaldisponent/inn/en und damit als Teil der Personalverwaltung – und sind demzufolge in den Augen der Leiharbeiter/innen nicht unbedingt die Vertreter/innen ihrer betrieblichen Interessen.

Die besondere Konstruktion von START hat selbstverständlich Rückwirkungen auf die Entstehung, die Struktur und das Selbstverständnis des Betriebsrats. Die Tatsache, dass überhaupt ein Betriebsrat etabliert wurde, geht auf die spezifische Verfasstheit des Unternehmens zurück. Mit dem konkreten Auftrag der Vermittlung und dem Ausschluss von Gewinnorientierung als Geschäftszweck fehlt auch der traditionelle Kontrahent von Betriebsrat und Gewerkschaft, der profitorientierte Arbeitgeber. Im Gegenteil gehört der DGB NRW zu den Verantwortlichen des Unternehmens. Die Gewerkschaften sind somit insgesamt in einer Zwitterstellung: auf der einen Seite repräsentieren sie als ötv, später ver.di, in den Tarifverhandlungen und als DGB NRW im Aufsichtsrat die Beschäftigten und auf der anderen Seite sind sie als Gesellschafter Miteigentümer. Die Gewerkschaften müssen somit in einem Balanceakt gleichzeitig die Interessen des Unternehmens und der Beschäftigten vertreten. In einer ähnlichen Situation befindet sich auch der Betriebsrat, der sowohl die Interessen des Unternehmens wie der Beschäftigten vertreten soll. Folglich lässt sich die Wahrnehmung der eigenen Rolle auch als „Co-Manager“ in einer sozialpartnerschaftlichen Leitung des Betriebs beschreiben: es geht in der Arbeit des Betriebsrats um die möglichst friktionslose Vereinbarkeit von Unternehmens- und Beschäftigteninteressen. In der Rolle des Co-Managers obliegt dem Betriebsrat dann z.B. die Aushandlung einer Betriebsvereinbarung über Arbeitszeit- und Qualifikationskonten zur Förderung der Beschäftigungssicherheit und der Qualifizierung der Mitarbeiter, sowie die Kontrolle der Einhaltung von gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu Gunsten der Beschäftigten.

Das Betriebsverfassungsgesetz verleiht dem Betriebsrat konkrete Rechte, die die Dispositionsfreiheit der Geschäftsführung einschränkt. In den Augen des Gesprächspartners sind diese Bestimmungen aber nicht auf die speziellen Bedingungen in der Leiharbeit ausgerichtet und müssen daher maßvoll angewendet werden:

„Man muss das ja alles mal ein bisschen vernünftig händeln. Ich kann, wenn ich das Betriebsverfassungsgesetz voll zur Anwendung bringe, die Zeitarbeitsfirma hier bei uns, sagen wir mal, auf die Hälfte reduzieren. Das fängt an bei Einstellungen, müssten wir jeder Einstellung zustimmen, und da haben wir gesagt, also als Gremium, wir müssen nicht jeder Einstellung zustimmen. Wir sind froh für jeden, der eingestellt wird. Wenn er aus der Arbeitslosigkeit bei uns einen festen Vertrag krieg, ist das doch in Ordnung.“

Im Zuge eines reibungslosen Geschäftsablaufs verzichtet hier also der Betriebsrat auf gesetzlich fixierte Rechte. Diese Praxis unterscheidet sich deutlich von der Strategie des Randstad Betriebsrats, der rechtliche kodifizierte Rechte, wie insbesondere den hier wesentlichen §99 BetrVG bewusst einsetzt, um konkrete Ziele durchzusetzen.

Um das spezifische Problem des fehlenden gemeinsamen Betriebs zu kompensieren hat der Betriebsrat folgende Möglichkeiten geschaffen. Zunächst bekommen alle Mitarbeiter/innen mit ihrer Einstellung einen Brief, in dem die Kontaktadresse und Telefonnummer des Betriebsrats vermerkt ist, wobei die Kontakttelefonnummer sowohl kostenfrei als auch dauerhaft freigeschaltet ist. Eine telefonische Erreichbarkeit des Betriebsrates ist daher im Prinzip sichergestellt. Daneben gibt es regelmäßige Betriebsversammlungen, zu denen alle Mitarbeiter/innen eingeladen werden und schließlich hat der Betriebsrat auch in einzelnen Einsatzorten oder Niederlassungen Sprechstunden angeboten. Das Gemeinsame dieser Kontaktmöglichkeiten (Telefon, Sprechstunde, BV) ist aber – so der Betriebsrat –, dass sie kaum genutzt werden. Auf der letzten Betriebsversammlung beispielsweise waren von fast 2.000 Beschäftigten lediglich ca. 50 Beschäftigte anwesend, obwohl diese gesetzlich als Arbeitszeit gilt und bezahlt werden muss. Als Grund für diese nur schwache Nutzung des Angebots führt der Interviewpartner an, dass die primären Ansprechpartner für die Leiharbeiter/innen zunächst die Betriebsräte der Entleihfirmen und sodann die Personaldisponent/inn/en der Zeitarbeitsfirmen wären. Erst im Konfliktfall – der aber sehr selten sei – wenden sich Mitarbeiter dann an den Betriebsrat. Bislang war der Betriebsrat hinsichtlich des Kontaktes zu den Beschäftigten davon abhängig, dass sich die Beschäftigten mit ihren Anliegen an ihn wendeten. Nunmehr hat der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsführung durchgesetzt, dass er für die Durchführung seines Auftrags und seiner Anliegen auch Zugriff bekommt auf die Personaldaten der Beschäftigten. Damit wird erstmals die Möglichkeit für den Betriebsrat eröffnet sich aus eigener Initiative an die Beschäftigten zu wenden.

Die Beschreibung der Problemlagen der Leiharbeiter/innen unterscheidet sich nicht von den oben geschilderten Ausführungen des Randstad Betriebsrats; auch der Start Betriebsrat hält aufgrund der höheren Belastungen ein höheres Entgelt als für Stammbeschäftigte und auch mehr gesellschaftliche Anerkennung für angemessen. In beiden Dimensionen vermisst der Betriebsrat größere Unterstützung durch die Gewerkschaften.

In Bezug auf die betrieblichen Organisationsbedingungen ist zunächst einmal die besondere Konstruktion zu betonen, die zumindest ein gewerkschaftsfeindliches Verhalten der Geschäftsführung ausschließt. Dennoch stößt die Organisationsarbeit auf die leiharbeitsspezifischen Probleme der Handlungsfähigkeit und -willigkeit. Die prinzipiellen Probleme der Kontaktaufnahme beschränken auch die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit. Wichtiger

erscheint in diesem Fall aber die begrenzte Bereitschaft der Betriebsräte überhaupt Rekrutierungsarbeit für die Gewerkschaften zu betreiben. Zwar sind die Betriebsratsmitglieder weitgehend gewerkschaftlich organisiert (70% ver.di, eine Person IG Metall), das Stichwort Mitgliederwerbung taucht aber in dem Interview – trotz expliziter Nachfrage – nur im Hinblick auf die Betriebsratskandidaten auf; diese sollten Mitglieder werden, um auf der (ver.di-)Liste kandidieren zu können. Die Notwendigkeit einer starken sozialen Verankerung der Gewerkschaften unter den Leiharbeiter/inne/n wird zwar durchaus bejaht – der Gesprächspartner ist schließlich in verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien aktiv.

„denn wir brauchen eigentlich ne mächtige Gewerkschaft ... Denn die Arbeitnehmerinteressen, die globalen Arbeitnehmerinteressen, können nur durch starke Gewerkschaften praktisch vertreten werden.“

Dennoch scheint die Bereitschaft aktiv Mitglieder zu werben begrenzt zu sein, weil die Unterstützung durch die Gewerkschaften als nicht ausreichend empfunden wird. Der „soziale Tausch“ funktioniert anscheinend in diesem Fall nicht, weil die Gewerkschaften die Anerkennung von Leiharbeit verweigern und schließlich die Leistungen der Gewerkschaften für die Leiharbeiter/innen und ihren Vertreter/inne/n vor Ort begrenzt sind. Hinzu kommt, dass die Belegschaft als organisationsunwillig wahrgenommen wird. Diese komme vielfach aus der Arbeitslosigkeit und „die haben ein ganz anderes Ansinnen, als wie sich erstmal in der Gewerkschaft zu etablieren.“ Die konkret erfahrbaren Kürzungen des Entgelts aufgrund der DGB Tarifverträge konterkarieren aktuell natürlich auch hier jegliche Organisierungsbemühungen. Schließlich steht der Geschäftszweck – eine möglichst schnelle Vermittlung in einen anderen Betrieb – einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft *als Leiharbeitnehmer* tendenziell entgegen, da dieser ein Status ist, den es zu überwinden gilt. Die Anzahl der gewerkschaftlichen Mitglieder schätzt der Betriebsrat denn auch auf „wenn es hochkommt, fünfzig Mitglieder in ver.di insgesamt ... ist also ganz minimal, die Mitgliederzahl in Gewerkschaften“.

„Elektro“ – ein Entleihbetrieb in der Elektroindustrie: Unternehmensbeschreibung

Der Betrieb ist in der Elektrobranche aktiv und Teil einer der großen einschlägigen internationalen Konzerne. Der Geschäftsbereich hat in Deutschland etwa 670 Beschäftigte, davon etwa 540 an dem hier ausgewählten Standort. Die Fabrikation hat sich im Laufe der letzten Jahre massiv verändert, als früher die komplette Produktion vor Ort stattgefunden hat, nunmehr aber der Großteil ausgelagert wurde. Dort arbeiten etwas über 100 Beschäftigte. Die Mehrheit der Beschäftigten ist nunmehr mit Verwaltung, Entwicklung und Vertrieb beschäftigt. Aktuell ist der Konzern bemüht den Betrieb an einem internationalen Finanzinvestor zu verkaufen.

Leiharbeit hat in dem Betrieb an Relevanz gewonnen, seit er Mitte der 90er Jahre von der damaligen deutschen „Mutter“ in die Selbstständigkeit entlassen wurde. Der Einsatz der Leiharbeiter/innen findet konzentriert in der Produktion statt; in anderen Bereichen des Betriebs wird eher auf andere Flexibilisierungsinstrumente zurückgegriffen. Der Umfang der Leiharbeit ist unmittelbar abhängig von der Auftragslage. Während zu Beginn des Jahres 2005 kein/keine Leiharbeiter/in im Haus war, waren es zum Zeitpunkt des Interviews etwa 50. Der Betriebsrat meint einen qualitativen Wandel in dem Einsatz von Leiharbeit zu erkennen. Während früher lediglich Auftragsspitzen mit Leiharbeit abgedeckt worden und bewährte Leiharbeiter/innen auch übernommen wurden, sei nunmehr eine bewusste Vermeidung jeglicher Festanstellungen zu erkennen. „Wir stellen fest, das wird langsam zum Dauerzustand“ und es wird „versucht, die Stammebelegschaft auf die unterste Linie zu fahren“ (Interview BR Elektro). Seit 2001 sei – trotz zuletzt guter Auftragslage – niemand mehr eingestellt worden. Diese Praxis wird dem Betrieb erleichtert durch eine Liste mit bereits bewährten Leiharbeiter/innen, die persönlich angefordert werden. Im Betrieb bereits bewährte Personen werden je nach Auftragslage an- und abgemeldet.

Der Betriebsrat des Einsatzortes besteht aus elf Mitgliedern, davon sind zwei von der Arbeit freigestellt und alle bis auf eine Person bei der IG Metall organisiert. Die beiden Gesprächspartner sind neben ihrem Betriebsratsmandat auch in verschiedenen gewerkschaftlichen Gremien aktiv. Die Grundposition des Betriebsrats gegenüber Leiharbeit ist diese Beschäftigungsform zu vermeiden und sich stattdessen für eine Festanstellung der betreffenden Personen einzusetzen. Um diese Position innerbetrieblich durchzusetzen, hat der Betriebsrat dem Einsatz von Leiharbeitskräften nach §99 BetrVerfG längere Zeit immer nur für eine Frist von 14 Tagen zugestimmt, um eventuell Widerspruch einlegen zu können. Damit hatte aber der Betriebsrat alle zwei Wochen das – auch intern – ungelöste Problem des angemessenen Umgangs mit Leiharbeit auf seiner Tagesordnung, „was schon sehr anstrengend ist“. Das zentrale Problem des Betriebsrats war und ist, dass sich die Geschäftsführung über die Einwände hinwegsetzt und wiederholt Leiharbeiter/innen einsetzt. Um die Jahrtausendwende hat sich dieser Konflikt zugespitzt, als der Betriebsrat entscheiden musste, ob er gegen den Einsatz von Leiharbeitskräften juristisch vorgeht und Klage einreicht. In Bezug auf die Frage, ob der Betriebsrat so weit gehen sollte oder eher eine pragmatische Lösung mit der Geschäftsführung suchen sollte, war der Betriebsrat zu dem Zeitpunkt zerstritten. Die eine Position wollte sich nicht damit abfinden, dass die Geschäftsführung sich über den Betriebsrat hinwegsetzt und wollte konsequent bleiben, während sich die pragmatische Position – Ausgleich und Kompromiss mit der Geschäftsführung – durchsetzte. Seitdem ist der Widerstand gegen den Einsatz von Leiharbeitern weniger geworden: „Das ist ein Stück weit Resignation, nach dem Motto: Du kannst es letztendlich nicht verhindern“ (In-

terview BR Elektro). Anfang der Dekade ist es zumindest gelungen einigen Leiharbeiter/innen zu einer Festanstellung zu verhelfen.

Der Konflikt – und auch die schon gewandelte Position des Betriebsrats – wurde noch einmal deutlich, als die Geschäftsführung an den Betriebsrat mit dem Wunsch herangetreten ist, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen mit dem Ziel ein festes Kontingent an Leiharbeitskräften eigenhändig einstellen zu dürfen. Ziel der Geschäftsführung war die Flexibilität der Personalplanung zu erhöhen und dafür die Mitentscheidungsbefugnisse des Betriebsrats nach §99 BetrVG zu reduzieren. Der Betriebsrat würde zwar weiterhin informiert, die vorgesehenen Verfahren und Rechte aber – Anhörung, Zustimmungsbedürftigkeit – abgeschafft werden.

„Im Kern ging es ja darum, man hat dann Zahlen im Auge gehabt, nur mal so als Hausnummer, für den Bereich 40, für den Bereich nur 20. Und innerhalb dieser Grenzen könne sie im Prinzip schalten und walten wie sie wollen.“ (Interview BR Elektro)

Dieser Wunsch wurde gegenüber dem Betriebsrat in einer Phase des Personalabbaus geäußert. Der Betriebsrat hat Zustimmung zu einer formalisierten, befristeten Betriebsvereinbarung zur Reglementierung der Leiharbeit signalisiert, die an die Bedingung eines Kündigungsausschlusses für die Stammbesellschaft gekoppelt wurde. Der mögliche Einsatz von Leiharbeiter/innen diente hier als Argument zur Stärkung der Beschäftigungssicherheit. Mit diesem Koppelgeschäft zur Beschäftigungssicherung wäre eine gewisse Akzeptanz von Leiharbeit durch den Betriebsrat verbunden gewesen. Der Inhalt der Betriebsvereinbarung wäre hier weniger im Sinne der gewerkschaftlichen Handlungsanweisungen eine Eindämmung und Begrenzung der Leiharbeit gewesen, sondern eher eine Legitimierung ihrer Anwendung bei Aufgabe bestehender Rechte. Zu dem Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung ist es allerdings nicht gekommen, weil die Geschäftsführung die Bedingung nicht akzeptiert hat – „weil sie die Genehmigung des Konzerns nicht gekriegt haben, angeblich, das war der Grund“.

Die Kontakte des Betriebsrates zu den Leiharbeitskräften werden als gut beschrieben – was von Seiten der Leiharbeiter in der Fokusgruppe bestätigt wird. Mitglieder des Betriebsrats haben dafür gesorgt, dass Leiharbeiter an betrieblichen Versammlungen teilnehmen konnten und dass Leiharbeiter über ihre Wahlrechte aufgeklärt wurden. Bezeichnend für die Selbstwahrnehmung der Leiharbeiter/innen als Randbesetzung ist, dass sie bestärkt werden mussten, diese (Wahl-)Rechte auch wahrzunehmen. Ansonsten ist der Betriebsrat für die Leiharbeiter erreichbar und wird auch kontaktiert, z.B. mit Fragen zu möglichen Übernahmen und der Geltung von Rechten der Stammbesetzung (Sonderurlaub oder ähnliches) für die Leiharbeiter. Nach der eigenen Einschätzung können die Betriebsratsmitglieder des Einsatzbetriebs zwar beraten – was sie auch

tun –, aber nur in bescheidenen Grenzen effektiv helfen, da sie auf die Tarife und Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitsfirma keinen Einfluss haben und Übernahmen zuletzt von der Geschäftsführung ausgeschlossen wurden. Die Tarifverträge der Zeitarbeitsfirma lagen dem Betriebsrat vor und es scheint einen Konsens mit der Geschäftsführung zu geben, lediglich Firmen mit einem DGB-Tarifvertrag auszuwählen. Die Möglichkeiten zur Verhinderung einer Firma mit Christen Tarifverträgen werden allerdings als begrenzt eingeschätzt. Eine Ablehnung müsste sich dann auf die möglicherweise fehlende Tariffähigkeit der christlichen Tarifgemeinschaft stützen. Eine Mitbestimmungsmöglichkeit hinsichtlich der Auswahl der ZAF hat der Betriebsrat nicht. Eine Einflussnahme über einen Betriebsrat der Zeitarbeitsfirma ist nicht möglich, da ein solcher nicht existiert. Ein organisiertes Gespräch mit den Leiharbeitern in ihrer Firma über ihre Arbeitsbedingungen hat der Betriebsrat bislang nicht gesucht; entsprechende Aktivitäten scheinen aber nach dem Interviewtermin eingeleitet worden zu sein. Vorübergehende eigenständige Versuche einer Gruppe von Leiharbeitern einen Betriebsrat zu gründen, wurden von dem Betriebsrat mit Rat und Tat unterstützt. Die Bedingungen hierfür seien bei Leiharbeiter/inne/n aber extrem ungünstig:

„Die Problematik ist halt, dass die selber sich ja untereinander kaum kennen ... Und jetzt auf der Basis dann ... 'nen Betriebsrat zu gründen, das ist schon schwer.“ (Interview BR Elektro)

Anlass für die Initiative eines Beschäftigten war die Tatsache, dass in dem Einsatzbetrieb gerade Betriebsratswahlen stattfanden. Der Gedanke lag dann nahe, warum gibt es das nicht bei uns? Der Hauptinitiator hat sich dann aber von dem Einsatzort verabschiedet (verabschieden müssen?). Entsprechende Aktivitäten werden jedenfalls weder von der Zeitarbeitsfirma noch dem Einsatzbetrieb gerne gesehen.

Der Betriebsrat ist fast vollständig bei der IG Metall organisiert und repräsentiert vor Ort auch die Gewerkschaft. Eine aktive Rekrutierung von Beschäftigten durch persönliche Ansprache oder ähnliches betreibt er generell nicht – insbesondere bei jüngeren Kolleg/inn/en sei dies nicht gut angekommen – ; überzeugen will er die Beschäftigten aber durchaus durch die Qualität seiner Arbeit für die Beschäftigten, die dann automatisch auch der IG Metall zugeschrieben werde. Ein Betriebsrat sagt, er persönlich habe Probleme mit der direkten Werbung von Mitgliedern: „Also da komme ich mir dann vor wie so ein Versicherungsvertreter.“ Diese – in Bezug auf die Stammebelegschaft geäußerte – Position macht klar, dass entsprechende Aktivitäten auch in Bezug auf die Leiharbeiter/innen (noch) nicht durchgeführt werden. Informationen, ob Leiharbeiter in ihrem Betrieb gewerkschaftlich organisiert seien, liegen dem Betriebsrat nicht vor; die Vermutung wird geäußert, dass es nur sehr wenige Gewerkschaftsmitglieder gibt. Vertreter der IG Metall in dem Bezirk machten zwar auf Versamm-

lungen mittlerweile die Notwendigkeit der Rekrutierung von Leiharbeiter/inne/n deutlich, dies hänge aber von der Mitarbeit der Betriebsräte ab. Bislang „läuft (das) bei uns so nicht“, aber:

„zumindest gibt es da so ein Umdenken. Und, ja, bei uns ist es ja auch so. Wir sind ja nur eigentlich davon geleitet gewesen, Leiharbeit hier zu verhindern. Die Realität hat uns aber überholt. ... Man muss jetzt versuchen, die zu organisieren, dass sie wenigstens, ich sag mal, als Arbeitnehmer für die Gewerkschaft nicht verloren zu gehen. Das muss sich erst noch richtig entwickeln.“

Einstellungen der Beschäftigten

In Deutschland gestaltete sich der Zugang zu den Beschäftigten in der Leiharbeit als äußerst schwierig (vgl. auch Noller et al. 2004, S. 27f.). Die folgenden Ausführungen stützen sich daher zunächst auf eine Fokusgruppe mit drei Leiharbeitern, die dank der Vermittlung eines Betriebsrats organisiert werden konnte. Diese höchst selektiven Eindrücke werden eingebettet in die Erkenntnisse einer Beschäftigtenbefragung bei Randstad aus dem Jahr 2004 sowie bereits vorliegenden wissenschaftlichen Untersuchungen (Galais 2003; Kraemer/Speidel 2004; Noller et al. 2004; Vogel 2004).

Für unseren Zusammenhang ist die Untersuchung des Göttinger Sofi-Instituts als Referenzpunkt am geeignetsten (Noller et al. 2004; Vogel 2004). Diese Studie stützt sich auf die Erhebung von insgesamt 143 (teilweise ehemaligen) Leiharbeiter/inne/n und befristet Beschäftigten in der Automobilindustrie (Stichprobenbeschreibung: Noller et al. 2004, S. 25). Für unseren Zusammenhang ist besonders spannend, dass in diesem Zusammenhang auch nach der Mitgliedschaft in Gewerkschaften gefragt wurde. Danach sind zehn Prozent der befragten Leiharbeiter/innen in dem Sample gewerkschaftlich organisiert (ebd., S. 69). Die Autoren entwickeln auf der Grundlage ihrer Interviews eine Klassifizierung mit vier verschiedenen Typen. Der erste Typus strebt beruflichen und sozialen Aufstieg an und repräsentiert junge, gut ausgebildete Fachkräfte, die mit ausreichendem Selbstbewusstsein ausgestattet in die Leiharbeit gehen, um über diesen Weg – andere Wege sind weitgehend versperrt – einen Zugang zu den großen Automobilfirmen der Region zu finden. Zu diesem Typus zählen die Autoren knapp 15% der Interviewten. Diese Interviewten zeichnen sich durch ein kollektives und solidarisches Einstellungsmuster aus und sind mit 40% sehr viel stärker gewerkschaftlich organisiert als die anderen Typen (ebd., S. 30ff.). Die Demonstration von Engagement und Einsatzbereitschaft mit dem ultimativen Ziel der Übernahme durch den Einsatzbetrieb beschränkt sich bei dieser Gruppe nicht auf die Arbeit am Arbeitsplatz, sondern erstreckt sich auch auf die betriebliche Mitbestimmung und gewerkschaftliche Arbeit. Hier dürfte auch relevant sein, dass in den großen Betrieben der Automobilbranche die gewerk-

schaftsnahen Betriebsräte gut etabliert sind und über den §99 BetrVG auch ein Mitspracherecht bei der Einstellung haben. In der Studie heißt es sogar, dass die Übernahmeangebote – wo es sie gegeben hat – von den Betriebsräten übermittelt worden sind. Den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad weisen denn auch die übernommenen Ex-Leiharbeiter/innen auf, die zu drei Vierteln organisiert sind (ebd. S. 54). Die gewerkschaftliche Organisation fällt bei den drei anderen Typen deutlich schwächer aus: dies gilt für die ca. 30%, die über die Leiharbeit nach einer stabilen „regulären“ Arbeit suchen (Typus 2: Einstieg), für die knappe Hälfte (44%), die faktisch dauerhaft in Gefährdung durchhält (Typus 3: Durchhalten) als auch für die restlichen sieben Prozent „Absteiger“ (Typus 4), die bereits beruflich etabliert waren und nach der Wende Opfer der Deindustrialisierung auf dem Gebiet der ehemaligen DDR wurden (für eine genauere Charakterisierung der Typen: ebd., S. 35ff.). Für die Frage nach der gewerkschaftlichen Organisierbarkeit dürfte relevant sein, dass für fast alle Leiharbeiter/innen (und befristet Beschäftigten) die Beschäftigungsform lediglich für einen Übergang akzeptiert wird. Ziel ist und bleibt bei der großen Mehrheit quer durch die verschiedenen Typen die Übernahme in ein reguläres Normalarbeitsverhältnis. Das dauerhafte „Normalarbeitsverhältnis“ mag seine handlungsanleitende normative Kraft bei den politischen Eliten verloren haben (so schon Mückenberger 1985), für die „atypisch“ Beschäftigten bleibt es das Ziel ihrer Bestrebungen (ebd., S. 70ff.; ebenso: Kraemer/Speidel 2004, S. 130ff; Galais 2003, S. 133). Damit ist eine Organisationsarbeit, die an dem Status Leiharbeit ansetzt, prinzipiell problematisch und dürfte ursächlich für den generell niedrigen Organisationsgrad sein. Allerdings finden Noller et al. auch das Phänomen einer zufriedenen Stabilisierung innerhalb der Leiharbeit, deren wenige Repräsentanten sie als Untergruppe des dritten Typus (Durchhalten) einordnen (ebd. S. 41, vgl. auch Kraemer/Speidel 2004, S. 141). Eine gewerkschaftliche Strategie der „Normalisierung“ der Leiharbeit – wie sie in unseren Fallbeispielen insbesondere von den Betriebsräten artikuliert wird – würde hier ansetzen: die sozialen Bedingungen der Beschäftigung in der Leiharbeitsbranche verbessern und gleichzeitig die kollektive Handlungsfähigkeit durch die Organisation der Beschäftigten stärken. Teil einer solchen Strategie müsste dann allerdings auch die Anerkennung von Leiharbeit als normale Personaldienstleistung sein; eine Einstellung, die allerdings bislang auch nur eine Minderheit der Betroffenen teilt (ebd. S. 67). Leider findet sich in der Studie kein Hinweis darauf, ob die „Untergruppe“ der zufriedenen Leiharbeiter/innen sich stärker organisiert als die Mehrheit derjenigen, die sich beruflich und biografisch eher in der Sackgasse sehen und dementsprechend unzufrieden sind. Es gibt lediglich den Hinweis, dass die Gruppe der „dauerhaften Durchhalter“ insgesamt mit 13% den niedrigsten Organisationsgrad aller vier Typen überhaupt aufweist und deren Einstellungsmuster fatalistische Züge trägt (ebd., S. 43)

Wir kommen nun zu unseren eigenen Erhebungen, die wir vor dem geschilderten Hintergrund besser einordnen können. Die Aussagen der Fokusgruppenmitglieder geben einen Einblick in die dramatische – oder zumindest als dramatisch empfundene – Situation von Leiharbeiter/innen im gewerblichen Bereich. Alle drei Gesprächspartner verfügen über eine Berufsausbildung, zwei Personen waren über 50 und die dritte etwa 30 Jahre alt. Die Erfahrungen innerhalb der Leiharbeit reichten bis zu mehreren Jahren. In dem Einsatzbetrieb waren alle drei entweder bereits mehrfach oder aber seit fast einem Jahr. Die beiden älteren Teilnehmer sind dem vierten Typus „Abstieg“ zuzuordnen und der Jüngere zwischen Typus 2 „Einstieg“ und 3 „Durchhalten“. Die Ausführungen werden ergänzt oder eher kontrastiert mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung bei Randstad.

Bezüglich der Beschäftigungsform bestand bei den Teilnehmern der Fokusgruppe ein weitgehender Konsens. Leiharbeit wurde in der Runde als „Ende der Demokratie“ bezeichnet; der eigene Status mit dem Begriff „Industriesklave“ beschrieben. Aufschlussreich ist der folgende Vergleich, der die Wahrnehmung von Leiharbeit deutlich macht:

„Man ist, mal so global gesagt, einfach Dispositionsmasse. Man ist einfach ein Mietobjekt. Als wenn man sich ein Auto mietet, oder nen Gabelstapler. Ich brauch mal jetzt für drei Tage ein Auto, oder einen Lastwagen, und den miete ich mir jetzt mal. Und der muss eben auch funktionieren, da muss der Tank voll sein, da muss die Batterie in Ordnung sein (M: und dann will der Vollgas geben) und dann wird eben dann voll (belastet?). Da werden die Türen zugeknallt, und die Ladefläche vollgeballert. Ist ja egal, ist ja bloß ein Mietauto. Und so ist es eigentlich auch mit dieser ganzen Leiharbeiterei.“

Bereits diese Grundeinstellung steht in einem gewissen Kontrast zu den Antworten der Randstad Beschäftigten. So lautete eine Frage, wie gut sich die Mitarbeiter/innen bei Randstad aufgehoben fühlen. Angesichts des schlechten Rufes der Branche überrascht zwar nicht, dass lediglich sechs Prozent „sehr gut“ sagen. Überraschend ist eher, dass 42% mit „gut“ antworten. Damit fühlt sich immerhin die Hälfte der Befragten gut oder besser bei Randstad aufgehoben und drückt damit eine gewisse Zufriedenheit aus. Ein weiteres Drittel bezeichnet sich „befriedigend“ aufgehoben und der Rest verteilt sich auf „ausreichend“ (zwölf Prozent), „ungenügend“ (zwei Prozent) und „Enthaltungen“ (fünf Prozent). Eine Frage ermöglicht auch den Vergleich mit den sonstigen Verhältnissen in der Branche: hier wurden diejenigen, die jenseits von Randstad bereits Erfahrungen in der Zeitarbeit gesammelt haben (64 Personen) um ihre Bewertung gebeten. Es antworteten auf die Frage fast zwei Drittel, dass sie gut betreut wurden (40 Personen). Dieses Ergebnis steht in einem gewissen Spannungsverhältnis zu den Ergebnissen der Fokusgruppe, was sich auch nicht eindeutig erklären lässt.

Wahrscheinlich erscheint sowohl eine sehr selektive, verzerrende Sichtweise durch die Dominanz der Wahrnehmung der insgesamt eher kleineren Gruppe „Abstieg“ als auch, dass die unterschiedlichen Bedingungen in den Betrieben reflektiert werden.¹²

Der generell kritischen Bewertung entspricht, dass den Befragten in der Fokusgruppe auf die Impulsfrage nach den Vor- und Nachteilen von Leiharbeit fast nur Nachteile einfallen. Ohne die einzelnen Aspekte alle mit Zitaten zu belegen, wurden die folgenden Nachteile genannt: Im Zentrum der genannten Nachteile steht die geringe Entlohnung – ein Teilnehmer hat ausgerechnet, dass er 60% des Gehaltes der vergleichbaren Festangestellten bekommt –, die damit zusammenhängende unzureichende soziale Absicherung und die mangelnde Arbeitsplatzsicherheit (vgl. zu Nachteilen auch Galais 2003, S. 161f; Kraemer/Speidel 2004, S. 130ff.; Noller et al. 2004, S. 66). Das niedrige Grundeinkommen wird aufgestockt durch möglichst viele Zuschläge, die allerdings bei Krankheit u.ä. ausfallen. Das Grundeinkommen sei nicht ausreichend zur Lebensführung. Die Schwelle zur Entlassung bei der Zeitarbeitsfirma wird – trotz prinzipiell unbefristeter Arbeitsverträge – als sehr gering angesehen.

„Dann kommt eben als nächstes, dass du ... im Prinzip sind wir schutzlos. Die können uns kündigen, wie die wollen.“

Bereits der formulierte Wunsch nach Urlaub während eines Einsatzes reicht in der Wahrnehmung der Beschäftigten schon aus, um von der Zeitarbeitsfirma gekündigt zu werden. Gesetzlich verankerte Rechte scheinen in der konkreten Praxis nicht viel zu gelten – ein effektiver Kündigungsschutz wird nicht empfunden. Der prekäre Status der Arbeit mit der fehlenden Sicherheit wird zudem als massives Disziplinierungsinstrument empfunden (vgl. auch Noller et al. 2004; Dörre et al. 2004).¹³

Den zahlreichen Nachteilen steht in der Schilderung der Fokusgruppe ein explizit genannter Vorteil gegenüber: überhaupt Arbeit zu haben. Die Wahrnehmung insbesondere der beiden Älteren ist, dass sie auf dem Arbeitsmarkt ledig-

12 Eine Erhebung von Nathalie Galais unter Leiharbeiter/innen im kaufmännischen Bereich zeigt, dass hier ebenfalls positivere Einstellungen dominieren: als wichtigste Motive für den Eintritt in die Leiharbeit werden hier „Dazulernen“, „Kennenlernen von Betrieben“ als auch „Abwechslung der Tätigkeit“ genannt; dann erst kommen Motive wie „Überbrückung von Arbeitslosigkeit“ und „keine Alternative“ (2003, S. 128). Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit ist – mit der wesentlichen Ausnahme Einkommen! – eher positiv (ebd., S. 158).

13 Auch die Gründe für die fehlende Beschäftigungssicherheit werden mit einer erstaunlich reflektierten Präzision benannt: die hohe Arbeitslosigkeit, der Zusammenbruch der DDR-Industrie mit der Freisetzung einer hohen Zahl von Facharbeiter/inne/n, die zu fast jedem Preis arbeiten und die Fragmentierung der nicht hinreichend regulierten Branche mit den extrem vielen kleinen Anbietern, die primär über die Preise konkurrieren.

lich in der Leiharbeit überhaupt noch eine Chance haben erwerbstätig zu sein. Um diese Beschäftigung zu behalten, nehmen sie auch die genannten Nachteile in Kauf und begehren dagegen nicht auf – die Disziplinierung über die Massenerwerbslosigkeit funktioniert. Während in der politischen Diskussion Leiharbeit mit dem Hinweis auf die Vermittlung von Erwerbslosen in den ersten Arbeitsmarkt aufgewertet worden ist, sind die diesbezüglichen Hoffnungen der Gesprächspartner geschwunden. Früher hätte es große Betriebe gegeben, die Leiharbeit als Instrument der Personalrekrutierung benutzt hätten. Heute wäre dies – zumindest in der Region Berlin-Brandenburg – generell nicht mehr der Fall.

Die Arbeitssituation wird so geschildert, dass die sozialen Voraussetzungen für die Entstehung von kollektivem Handeln äußerst ungünstig sind. Die soziale Situation wird als „Einzelkämpfer(tum)“ beschrieben; Kolleg/inn/en derselben Zeitarbeitsfirma haben keine nennenswerten Kontakte zueinander und Verbesserungen der Arbeits- und Entgeltsituation müssen individuell durchgesetzt werden.

„Man ist überwiegend Einzelkämpfer. (M: ja) Ist ja hier genauso. Hier sind, was weiß ich, 50 Leute von X, oder in dem Dreh rum. Ich kenn ja bloß ein paar.“

Kollektive Aktionen zur Verbesserung ihrer Lage erscheinen in diesen Zusammenhängen als utopisch. Sie haben nie davon gehört, dass ein/e Kollege/Kollegin schon mal versucht hätte in ihrer Zeitarbeitsfirma einen Betriebsrat zu gründen. Die Vorstellung allein erscheint ihnen abenteuerlich: der- oder diejenige müsse ein „Selbstmörder“ sein; eine solche Person hätte keine Chance auf eine weitere Beschäftigung.

Ansprechpartner der Leiharbeiter ist bei Problemen zuerst der/die zuständige Personaldisponent/in. Mit diesem/dieser kann man im Einzelfall auch vernünftig reden und seine Anliegen auch durchsetzen; er ist aber kein Vertreter der Interessen der Beschäftigten. Einen Betriebsrat in der ZAF gibt es nicht; die Betriebsräte der Einsatzbetriebe seien generell eher desinteressiert – der Betriebsrat des konkreten Einsatzortes sei eine löbliche Ausnahme – und einen Ansprechpartner von den Gewerkschaften kennen sie nicht. Hinsichtlich des Betriebsrates vor Ort verweisen sie auf dessen Ambitionen Leiharbeit zu begrenzen und stattdessen bewährte Leiharbeiter/innen fest einzustellen. Letztlich fehle den Betriebsräten hierfür aber die Macht.

Kommen wir damit zum Verhältnis der Beschäftigten zur Gewerkschaft. Ein Gesprächsteilnehmer erklärt, dass er „zufälligerweise“ – auf Grund seiner früheren Erwerbstätigkeit – Gewerkschaftsmitglied sei. Die von ihm genannten positiven Seiten seiner Mitgliedschaft haben aber mit seinem Arbeitsverhältnis nichts zu tun, sondern beziehen sich auf nützliche Beratungen in Zeiten einer früheren Erwerbslosigkeit. Übereinstimmend wird die Frage verneint, ob sie in ihrer Eigenschaft als Leiharbeiter schon einmal Kontakt mit Gewerkschaften gehabt hätten:

„was mich stört, dass auch von den Gewerkschaften da keiner fragt. Wenn du nicht selber zu 'nem Gewerkschaftsmann irgendwann in irgendeinem Betrieb hingehst, es kommt keiner und fragt 'nen Leiharbeiter, wie sieht es aus? Wo sind wunde Punkte?“

An einer anderen Stelle, wird die Frage schon mit einem „nein“ unterbrochen:

„Aber jetzt für Euer Beschäftigungsverhältnis, oder für Eure Arbeit, dass man irgendwann mal gemerkt hätte, da sind Gewerkschaften, und die tun irgendwas, (M: nee) oder -? (K: nee, eigentlich nicht) Irgend nen Kontakt mal gehabt?“

Ein gewerkschaftlicher Ansprechpartner etwa in Form des traditionellen zweiten betrieblichen Standbeins der Gewerkschaften – den Vertrauensleuten – sei nicht sicht- oder erkennbar. Die Betriebsräte des Einsatzbetriebes werden zwar angesprochen, aber nur begrenzt mit der Gewerkschaft, die auch für sie da wäre, in Verbindung gebracht.

Dies wäre denn auch die erste Forderung gegenüber den Gewerkschaften: Interesse und Präsenz zeigen, in die Firmen reingehen:

M: Na die müssten in die Leihfirmen viel viel intensiver rein gehen. Aber viel viel intensiver. ...

K: Ja, die müssten, stimmt, die müssten aktiver werden.

M: ... Ist da mal einer zu dir gekommen, und hat dich mal gefragt, was du verdienst? ... Ob das bei Y oder sonst wo ist. Es kommt keiner und fragt, was ist los? Das, wenn ich denen den Lohn sage, dann müsste der nach Hause gehen und müsste sich an den Kopf fassen und müsste sagen, oh Gott, was ist hier los. Was ist in dem Staat los?“

An dieser Formulierung wird die enorme soziale Distanz zwischen den betroffenen Leiharbeitnehmer/innen und Gewerkschaften deutlich; eine Vermittlung durch eine Präsenz im eigenen Arbeitsumfeld findet nicht statt. Es ist nach dem Zitat offensichtlich nicht klar, dass die Gewerkschaften als ihre Vertretung die Tarifverträge unterschrieben haben. Deutlich wird dies an dem folgenden Zitat:

„Aber du bist dagegen machtlos, weil die Leute unter sich einen Tarifvertrag beschlossen haben, und der ist bindend.“

„Die Leute unter sich“, deutlicher lässt sich die Distanz der Betroffenen zu den Tarifparteien kaum noch ausdrücken. Die Tarifverträge werden nicht den Gewerkschaften – und damit der organisierten Arbeitnehmerschaft – zugeschrieben. Erschwerend kommt hinzu, dass die Tarifverträge auch noch negativ bewertet werden oder ihnen zumindest keine reale Verbesserung ihrer Lage zuge-
traut wird. Tarifvertraglich vorgeschriebene Erhöhungen und Verbesserungen würden schlicht an einer anderen Stelle – bei nicht tariflich festgeschriebenen freiwilligen Leistungen – wieder gekürzt. Daher seien die Bedingungen nach

2004 – nach Inkrafttreten der Tarifverträge – nicht besser, sondern eher sogar schlechter geworden. Diese Enttäuschung muss auch vor dem Hintergrund der mit der Reform des AÜG gehegten und politisch geschürten Hoffnungen auf das versprochene Prinzip des gleichen Entgelts gesehen werden.

Österreich

„ABC-Elektro“ und „ABC-Verleih“ Unternehmensbeschreibung

ABC-Elektro ist eine international operierende Aktiengesellschaft mit Sitz in Wien und eine hundertprozentige Tochter eines österreichischen Konzerns (ABC). Die Leistungsschwerpunkte des Unternehmens liegen in den Bereichen Telekommunikation, Softwareentwicklung, Energie-, Verkehrs- und Medizintechnik sowie im Anlagenbau (Homepage der ABC-Elektro). Im Jahr 2004 waren rund 8.000 Mitarbeiter/innen an insgesamt 13 Standorten in ganz Österreich bei ABC-Elektro tätig, der Gesamtkonzern beschäftigte rund 14.000 Arbeiter/innen und Angestellte. Etwa fünf Prozent aller Beschäftigten der ABC-Elektro sind Leiharbeitskräfte, deren Anteil über die letzten Jahre leicht angestiegen ist (A23). ABC-Elektro beherbergt als Mutterkonzern einige Tochterunternehmen, darunter auch zwei eigene Leiharbeitsfirmen, wobei die untersuchte ABC-Verleih im Jahr 1998 mit dem Ziel gegründet wurde, Montagekräfte für Baustellen in den Bereichen Strom-, Hochspannungsleitungen und U-Bahn kurzfristig zu vermitteln (A23). Die Transformation des zentralen Tätigkeitsfelds der ABC-Verleih in Richtung klassisches Personalleasing in der Elektrobranche ging eher schleichend vor sich. Mittlerweile zählt das Unternehmen die Arbeitskräfteüberlassung in niedrig bis mittel qualifizierte Tätigkeiten der industriellen und gewerblichen Produktion ebenso zu seiner Angebotspalette wie die Bereitstellung von angestellten Leiharbeiter/innen als Sekretäre/Sekretärinnen, Servicetechniker/innen bis hin zu Softwarespezialist/innen. Ein befragter Betriebsrat schätzt das Verhältnis zwischen Arbeiter/innen und angestellten Leiharbeitskräften der ABC-Verleih auf 1:2 ein, wobei Leiharbeiter/innen, die für fachlich höher qualifizierte Tätigkeiten eingesetzt werden, in der Regel länger im Betrieb verbleiben als Personen mit geringerem Qualifikationsbedarf (A23).

ABC-Elektro bezieht von seinem Tochterunternehmen ABC-Verleih etwa 30% aller benötigten Leiharbeitskräfte, die restlichen 70% verteilen sich auf bis zu 45 (Tendenz sinkend) externe Überlasser, wobei anteilmäßig bereits an dritter Stelle eine gemeinnützige Leasingfirma in Anspruch genommen wird. Ein Interviewpartner führt diesen Sachverhalt auf das Engagement des Betriebsrates bei ABC-Elektro zurück, der gegenüber der Geschäftsleitung nicht nur die Auswahl eines gemeinnützigen Unternehmens erfolgreich durchsetzen konnte, sondern auch eine Reduzierung der Überlasser auf eine Auswahl von Unternehmen, mit denen man langfristig zusammenarbeiten wolle, weil sie im Verhältnis zu

einigen anderen Leiharbeitsfirmen akzeptable Arbeitnehmerstandards aufweisen (A23). Bei ABC-Elektro gilt überdies eine Betriebsvereinbarung, wonach maximal zehn Prozent der Beschäftigten als Leiharbeitskräfte eingesetzt werden dürfen. Dieser Anteil sei zwar noch lange nicht erreicht, meint ein Interviewpartner, in den letzten Jahren würden aber zunehmend Neueinstellungen durch Leiharbeiter/innen substituiert und auch langjährige Leiharbeitskräfte nicht mehr als Fixbeschäftigte von dem Entleihbetrieb übernommen, obwohl dies in der Vergangenheit die Regel war (A24). Derzeit (Mai 2006) versucht der Betriebsrat in Verhandlungen mit der Geschäftsführung eine neue Betriebsvereinbarung zu implementieren, wonach nach zwei Jahren Einsatzdauer ein verbindliches Übernahmeangebot an den/die Beschäftigten/Beschäftigte zu unterbreiten sein sollte (A 23). Während die Leiharbeiter/innen in erster Linie die Funktion eines Puffers für konjunkturelle Auftragsschwankungen einnehmen, dürfte ein wesentliches Motiv für den Einsatz von angestellten Leiharbeitskräften der begrenzte *Headcount*, d.h. die Anzahl der von der Zentrale vorgegebenen verfügbaren Personalkostenstellen, sein. Da die Zahlungen an die Überlasserfirmen als Sachaufwendungen in die Bilanz eingehen, erscheinen die Personalkosten geringer und das Unternehmen den verschiedenen Stakeholders (Aktionäre, Konzernmutter) gegenüber schlanker, als es eigentlich ist. Vor dem Hintergrund verhältnismäßig hoher betrieblicher Zusatzleistungen für regulär Beschäftigte (z.B. Betriebspension, Überzahlungen des Kollektivvertrages, etc.) gilt für beide Leiharbeitsgruppen, dass sie dem Unternehmen kostengünstiger kommen als die Rekrutierung zusätzlicher Stammmitarbeiter/innen.

Betriebsrat

Die Betriebsratskörperschaften der untersuchten Standorte der ABC-Elektro in Wien sind nach Arbeiter/inne/n und Angestellten separat organisiert. Für die etwa 2.000 angestellten Mitarbeiter/innen existiert ein Betriebsrat von insgesamt 32 Einzelbetriebsrät/inn/en, der Arbeiterbetriebsrat umfasst 14 ordentliche Mitglieder, die ca. 1.400 Arbeitnehmer/innen in Wien vertreten. Ein befragter Betriebsrat schätzt den Anteil der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter/innen der gesamten ABC-Elektro mit 60% und jenen der Betriebsräte/Betriebsrätinnen mit 100% ein (A22). Die ABC-Verleih selbst verfügt über keinen eigenen Betriebsrat, allerdings werden die Beschäftigten von den Betriebsratskörperschaften der ABC-Elektro mit vertreten. Derzeit weist der Betriebsrat keine Mitglieder aus den Reihen der Leiharbeitskräfte auf. Diese für Österreich einzigartige Konstruktion dürfte den inhaltlichen Austausch und etwaige Abstimmungen zwischen den beiden Unternehmen erheblich erleichtern.

Die ABC-Elektro weist als ein traditionelles österreichisches Industrieunternehmen einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der regulär Beschäf-

tigten und einen dementsprechend mächtigen Betriebsrat auf. Dem gegenüber bewegt sich der Organisationsgrad unter den Leiharbeitskräften allerdings im einstelligen Prozentbereich. Das langjährige Verhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung hat zu einer wechselseitigen Anerkennung und stabilen Vertrauensbasis beigetragen und wirkt sich auch für die Gewerkschaften positiv aus. Viele der Betriebsratsmitglieder sind Gewerkschaftsfunktionäre/Gewerkschaftsfunktionärinnen und bringen ihre Erfahrungen und ihr Wissen zu innerbetrieblichen Verhältnissen in die Gewerkschaftsarbeit und die jährlichen Tarifverhandlungen ein, in denen Sie zum Teil ihren Vorgesetzten als Arbeitgebervertreter gegenüber sitzen. Diese enge inhaltliche und personelle Verflechtung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaften, die zu der im industriellen Sektor traditionell hohen Mitgliederzahl unter den Beschäftigten geführt hat, ist allerdings nicht immer friktionsfrei. Die Quelle von Konflikten liegt oft in strukturell begründeten Problemen. Im Schnittpunkt dreier Interessengruppen, der Belegschaft, der Betriebsführung und der Gewerkschaft, nimmt der Betriebsrat eine deutliche Grenzstellung ein (Fürstenberg 2000, S. 27). Beispielsweise kollidierte der von Betriebsrät/inn/en zwar widerwillig aber letztlich doch akzeptierte Einsatz der Leiharbeit im betrieblichen Kontext der ABC-Elektro in den späten 1980er Jahren mit der vehementen Ablehnung dieser Beschäftigungsverhältnisse durch die Mehrheit der Gewerkschaftsfunktionäre/Gewerkschaftsfunktionärinnen und -mitarbeiter/innen. Seit Inkrafttreten des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes im Jahr 1989 und des Kollektivvertrages für Leiharbeiter/innen im Jahr 2002 konnten die Interessen zwischen Betriebsrät/inn/en und Gewerkschaften zwar wieder einigermaßen angeglichen werden, betriebliche Realitäten einerseits und gewerkschaftliche Idealvorstellungen über die Struktur und Gestaltung der Arbeitswelt andererseits driften allerdings noch immer weit auseinander, sodass vielfach die Geschicke der Betriebsräte/Betriebsrätinnen dafür ausschlaggebend sind, ob ein tragfähiger Interessenausgleich gelingt. Während die Geschäftsführung und die einzelnen Abteilungen der ABC-Elektro etwa Kostenargumente ins Feld führen, um den Einsatz von Leiharbeitskräften zu legitimieren, wollen Gewerkschaften diese flexibel und tendenziell prekären Arbeitsverhältnisse immer noch am liebsten verhindern, weil sie die sozialintegrative Basis der Beschäftigten und damit auch ihre Rekrutierungsbemühungen untergraben. Betriebsräte/Betriebsrätinnen haben aber oft gar keine andere Wahl, als innerhalb der betrieblichen Verhältnisse Lösungen zu suchen ohne auf längerfristige Prinzipien Rücksicht nehmen zu können. So ist es den Betriebsrät/inn/en der ABC-Elektro nicht zuletzt aufgrund des guten Verhältnisses zur Geschäftsführung zwar gelungen, die Anzahl der Überlasserbetriebe, mit denen Geschäftsbeziehungen bestehen, zu reduzieren und dadurch transparentere Bedingungen zu schaffen (A23). Die hohen Fluktuationsraten aufgrund extrem kurzer Einsatzzeiten einiger Leiharbeiter/innen zur Abdeckung von Auftragsspitzen von nur

einigen Wochen müssen allerdings akzeptiert werden, auch wenn dadurch die betriebsrätliche Vertretung und gewerkschaftliche Rekrutierung dieser Beschäftigten praktisch unmöglich werden (A24). Die enge Zusammenarbeit der Betriebsräte/Betriebsrätinnen von ABC-Elektro und ABC-Verleih führt allerdings auch in solchen Fällen zu für den Leiharbeitssektor einmaligen Bedingungen. Ein Einstellungsbogen, der durch die ABC-Verleih an neu eintretende Leiharbeitskräfte verteilt wird, enthält beispielsweise auch eine Frage zur Gewerkschaftsmitgliedschaft. Im Jahr 2004 wurde an 100 Kolleg/inn/en, die sich zu dieser Frage geäußert haben, Briefe versandt, die immerhin zur Registrierung bestehender oder zur Neugewinnung von 25 Gewerkschaftsmitgliedern bei ABC-Verleih geführt haben (A25). Die Sammlung von Kontaktadressen der Leiharbeitskräfte, die für längere Zeit im Betrieb arbeiten, soll dem Betriebsrat darüber hinaus ermöglichen, diesen regelmäßig Informationen etwa über die Erhöhung des kollektivvertraglichen Ist-Gehaltes/-Lohnes und über Betriebsratsangebote, wie etwa die Abgabe kostenreduzierter Gutscheine für Theaterbesuche, die im Rahmen der Betriebsratsumlage¹⁴ finanziert werden, zukommen zu lassen. Diese Tätigkeiten sollen aus der Sicht eines Betriebsrates insbesondere dazu beitragen, ein Gemeinschaftsgefühl zwischen der Stammebelegschaft und den Leiharbeitskräften, die von vielen als Mitarbeiter/innen zweiter Klasse gesehen werden, herzustellen und damit wechselseitige Solidarität zu erzeugen (A23).

Neben den, in letzter Zeit schwieriger gewordenen, Versuchen, Übernahmen von Leiharbeiter/innen als regulär beschäftigte Arbeitskräfte bei ABC-Elektro zu erreichen, sehen einige der Betriebsräte/Betriebsrätinnen auch die Arbeitsmarktintegration von langzeitarbeitslosen oder schwer vermittelbaren Personen als eine wichtige Aufgabe an (A23). Durch die Kooperation mit einem gemeinnützigen Überlasserbetrieb, der von den Gewerkschaften mitgetragen wird, sollen einerseits Problemgruppen über den Einsatz als Leiharbeitskraft ins Arbeitsleben reintegriert werden. Andererseits soll dieses Unternehmen als eine Art Vorzeigebispiel für den Leiharbeitssektor dienen, weil korrekte Dienstverträge, die ordnungsgemäße Einstufung in die relevanten Kollektivverträge, eine Überbrückung der Stehzeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten geboten werden. Aus Betriebsratsicht wird die Zusammenarbeit mit diesem Unternehmen insbesondere deshalb gesucht, weil es ebenfalls über einen gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat verfügt. An diesem Beispiel wird auch eine allgemeine Strategie der Betriebsräte/Betriebsrätinnen deutlich, namentlich die insbesondere

14 In Österreich kann zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates und der Konzernvertretung sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Arbeitnehmerschaft und der ehemaligen Arbeitnehmer des Betriebes eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgeltes betragen (ArbVG. §73, Abs. 1).

im Bereich der Leiharbeit so wichtige außer- und überbetriebliche informelle Zusammenarbeit der Betriebsräte/Betriebsrätinnen von Beschäftiger- und Überlasserbetrieben, welche zumeist über die Gewerkschaft organisiert werden. Da die überwiegende Mehrheit der Überlasserbetriebe allerdings über keinen Betriebsrat verfügt, versuchen die Betriebsräte/Betriebsrätinnen der ABC-Elektro die betrieblichen Führungskräfte für die Auswahl von Unternehmen mit Betriebsrat zu gewinnen, in dem etwa kosten-, und arbeitsrechtliche Argumente dafür vorgebracht werden.

Obwohl die meisten der interviewten Betriebsräte/Betriebsrätinnen der ABC-Elektro die inner- und überbetriebliche Vertretung der Leiharbeitskräfte aus ihrem Rollenverständnis als selbstverständlich beschrieben haben, wurde in einem Betriebsratsinterview und durch Äußerungen der Teilnehmer/innen an der zweiten Gruppendiskussion (siehe unten) deutlich, dass diese Beschäftigtengruppe nicht von allen Betriebsrät/inn/en als „eigene“ Klientel gesehen wird (A26). Eine Interviewpartnerin erzählt, dass sie alle Arbeiterbetriebsräte bis auf eine Ausnahme an ihre Verleihfirma verwiesen hätten, als sie Probleme mit der Lohnabrechnung geäußert hatte (A27). Die Kontaktabahnung zwischen Beschäftigten und Betriebsrat scheint aber ein wechselseitiges Problem zu sein, denn ein Diskussionssteilnehmer meinte, er würde nie zum ABC-Elektro Betriebsrat gehen, „weil ich erwarte, der sagt sowieso, geh zur deiner Leihfirma“ (A28).

Beschäftigte

Die heterogenen Einsatzstrategien der ABC-Elektro in Bezug auf ihre Leiharbeitskräfte spiegeln relativ eindeutig die gegenwärtigen Machtverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt wider. Während die Flexibilisierungspotenziale angelernter und niedrig qualifizierter Leiharbeiter/innen aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit in diesem Bereich vor allem zugunsten des Unternehmens ausgeschöpft werden, gelingt es zumindest einigen der angestellten Leiharbeitskräfte durch das knappe Marktangebot ihres verfügbaren Spezialwissens überdurchschnittliche Einkommen zu erzielen. Die Unzufriedenheit der insgesamt sechs interviewten Leiharbeiter/innen (drei Frauen und drei Männer) wird vor allem durch deren geäußerten Wunsch deutlich, ein reguläres Arbeitsverhältnis bei ABC-Elektro ihrem derzeitigen Beschäftigungsstatus als Leiharbeitskraft vorzuziehen. Begründet wird dieses Bestreben vor allem durch die größere Jobsicherheit, die höhere Entlohnung einschließlich der ihnen derzeit vorenthaltenen Prämien, durch bessere Planbarkeit in Bezug auf ihren Arbeitseinsatz und Urlaub sowie durch ein gewisses Zugehörigkeitsgefühl als regulär Beschäftigte (A27). Insbesondere zwei Interviewpartner/innen mit Migrationshintergrund äußerten ihren Ärger darüber, von Kolleg/inn/en, Vorgesetzten und dem Überlasserbetrieb als Mitarbeiter/innen und Menschen zweiter Klasse behandelt oder für „dumm verkauft“

zu werden (eine weibliche, ein männlicher Teilnehmer/in A28). Würden Fehler in der Produktion auftreten, werde immer der Leiharbeitskraft die Schuld daran gegeben. Wenn dies zurückgewiesen würde, „heißt es von manchen Vorarbeitern, entweder du machst deine Arbeit richtig, oder du kannst gehen“ (A28). Die systematische Entwertung der Leiharbeitskraft und ihrer Tätigkeit sei aber nicht nur emotional, sondern auch materiell sehr stark spürbar. Obwohl der Arbeitsinsatz der Leiharbeitskräfte deutlich höher sei, als jener der fix Beschäftigten, weil man insgeheim doch „hofft, vielleicht von der ABC-Elektro übernommen zu werden“ (A27), werde die jährliche Prämie nur an die Stammsbelegschaft ausbezahlt, obwohl die Leiharbeitskräfte maßgeblich an der Produktionssteigerung beteiligt wären (A27). Die Hoffnung auf eine Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis bei der ABC-Elektro hat die Mehrheit der zum Teil über Jahre durchgehend eingesetzten Leiharbeiter/innen allerdings bereits aufgegeben. Die Arbeitsmarktbedingungen in der Elektrobranche haben sich in den letzten Jahren durch die Schließung großer Unternehmen drastisch verschlechtert, sodass, laut Aussage einer Interviewpartnerin, Beschäftigungsneuzugänge ausschließlich über Leiharbeit abgewickelt würden (A27). Einem jungen Leiharbeiter mit abgeschlossener Fachschulausbildung¹⁵, der seinen Vorgesetzten nach den Chancen für eine Übernahme gefragt hatte, wurde entgegnet, „fragen Sie mich in zehn Jahren wieder“ (A27).

Während die Leiharbeitskräfte im Bereich der angelernten und niedrig qualifizierten Tätigkeiten in der Produktion durch eine reguläre Beschäftigung bei der ABC-Elektro eine Besserstellung ihrer materiellen und sozialen Situation erwarten, berichtet ein hoch qualifizierter Interviewpartner, dass er durch seinen Beschäftigungsstatus als Leiharbeitnehmer in verschiedenen Unternehmen bisher hauptsächlich Vorteile erzielt habe (A28). Die nunmehr zwölfjährige Tätigkeit als Leiharbeitskraft habe ihm Chancen eröffnet, verschiedene Abteilungen kennen zu lernen, sein Erfahrungs- und Qualifikationsprofil entsprechend zu erweitern und ein Nettogehalt zu beziehen, das über jenem der Stammmitarbeiter/innen liege (ebd.). Diese Aussagen blieben allerdings in der zweiten Gruppendiskussion, an der insgesamt drei männliche Leiharbeitnehmer aus höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen (Abteilungsleitung, technische Konstruktion und EDV) teilnahmen, nicht unwidersprochen (A28). Die Flexibilität in Bezug auf die Tätigkeit in verschiedenen Abteilungen sei auch im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses innerhalb der ABC-Elektro möglich, die Bezahlung würde etwa 10-15% unter einem vergleichbaren Durchschnittseinkommen der Stammsbelegschaft liegen, und die betriebliche Finanzierung von Weiterbildungen sei ebenso wie Aufstiegsperspektiven für Leiharbeitskräfte so gut wie nicht vorhanden, wandten seine Kollegen ein (zwei Teilnehmer an A28). Aus den genannten

15 Die Fachschule entspricht einer BMS, berufsbildenden mittleren Schule.

Gründen sei die Übernahme in ein fixes Arbeitsverhältnis bei der ABC-Elektro daher sehr wohl auch für Leiharbeitskräfte im höher qualifizierten Tätigkeitssegment erstrebenswert, meint ein Leiharbeitnehmer (A28). Obwohl der eine oder die andere Leiharbeitnehmer/in in den letzten Jahren übernommen wurde, um deren Loyalität und Bindung an das Unternehmen besonders in kritischen Projekten zu erhöhen, bildet die Übernahme eher die Ausnahme als die Regel. Der kurzfristig kalkulierte Kostenfaktor sei auch in diesem Personalsegment offenbar wichtiger geworden, als die Förderung der Motivation, Kreativität und letztlich der langfristigen sozialen Bindung an das Unternehmen und die Kollegenschaft, meint jener Leiharbeitnehmer, der als Führungskraft bei ABC-Elektro fungiert (A28). Obwohl die intrinsische Motivation und Identifikation mit der Aufgabe im höher qualifizierten Bereich auch als Leiharbeitskraft gegeben sei, würde der Gehaltsfaktor als wesentlicher externer Anreiz für die Arbeitszufriedenheit eine große Rolle spielen. Die Ungleichbehandlung der Leiharbeitskräfte gegenüber der Stammbeslegschaft in Bezug auf betriebliche Sozialleistungen, Weiterbildungskosten, Prämien etc. dämpfe die Motivation und sei auch in Bezug auf die „Menschenwürde“ der Leiharbeitskräfte (A28) problematisch, weil man zu einem austauschbaren Kostenfaktor degradiert werden würde (ebd.).

Die beschriebenen materiellen und sozialen Problemlagen der beiden Beschäftigtengruppen in hoch bzw. niedrig qualifizierten Tätigkeitsbereichen unterscheiden sich zwar hinsichtlich ihrer Intensität, die geäußerten Bedürfnisse an eine etwaige betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung waren aber sehr ähnlich. Die zentralen Probleme, weshalb man einen Betriebsrat konsultierte, wären demnach Gehalts- bzw. Lohnabrechnungsprobleme, Verspätungen in den Reisekostenabrechnungen, Fehler in der Urlaubs- und Arbeitszeitberechnung durch den Überlasserbetrieb und etwaige Kündigungen. Die Häufigkeit des Auftretens konkreter Probleme korrespondiert offenbar mit dem Überlasserbetrieb, der für die Abrechnung seiner Leiharbeitskräfte zuständig ist, wobei die hauseigene ABC-Verleih als das verlässlichere Unternehmen beschrieben wird, als etwa ein häufig genannter betriebsratsfreier Arbeitskräfteüberlasser. Eine Interviewpartnerin berichtet, dass sie regelmäßig zur Gewerkschaft gehen müsse, um mit deren Unterstützung die zahlreichen Abrechnungsfehler dieser Firma korrigieren zu lassen (A27). Obwohl sie die professionelle und freundliche Beratung der Gewerkschaft sehr begrüße, störe sie allerdings der, ihrer Meinung nach, verhältnismäßig hohe Mitgliedsbeitrag, der bei ihrem knapp 1.000 Euro Nettogehalt 15 Euro monatlich betrage.

Der verhältnismäßig hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad der interviewten Leiharbeitskräfte (von den sechs Arbeiter/inne/n, vier; von den angestellten Leiharbeitnehmern einer) ist wohl auf das Engagement einiger Betriebsräte/Betriebsrätinnen der ABC-Elektro zurückzuführen, die auch regelmäßig für Anfragen und Interventionen bei den betreffenden Überlasserbetrieben zur Ver-

fügung stehen. Zwei jüngere Fachschulabsolventen gaben allerdings an, keinerlei Kontakte zu einer Gewerkschaft zu haben und auch den Betriebsrat im Falle eines Problems eher nicht zu kontaktieren, da sie erwarten, dass sie dieser zu ihrer Verleihfirma schicken würde (zwei Teilnehmer an A27). Die Interviewpartner in den höher qualifizierten Tätigkeitsbereichen waren alle bereits mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft in Kontakt, und eine Leiharbeitskraft fungiert sogar als gewerkschaftliche Vertrauensperson bei ABC-Verleih, obwohl diese Tätigkeit im Gegensatz zu dem Betriebsrat keinerlei Kündigungsschutz aufweise. Die Vertrauensperson gibt an, von einem engagierten Betriebsrat kontaktiert worden zu sein und sich auch engagieren zu wollen, falls bei ABC-Elektro ein Betriebsrat gegründet würde. Dies halte er aus den genannten Organisationsproblemen (vor allem zeitliche und örtliche Flexibilität des Einsatzes) kaum für realistisch. Bis auf den oben erwähnten freiwillig als Leiharbeitnehmer tätigen Interviewpartner, waren die beiden anderen Teilnehmer an der zweiten Fokusgruppe der Überzeugung, dass die Gewerkschaft für die Leiharbeitskräfte bereits viel getan habe (z.B. Kollektivvertrag, siehe oben).

„Flexwork“ Unternehmensbeschreibung

Flexwork wurde als gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser im Herbst 1996 von den Trägerorganisationen des *Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds (waff)*, das sind die Sozialpartnerorganisationen ÖGB, Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, sowie die Stadt Wien und das Wiener Arbeitsmarktservice, gegründet. Das zentrale Ziel des Unternehmens besteht darin, Arbeitslose, Langzeitarbeitslose und schwer vermittelbare Personen über ein Leiharbeitsverhältnis und eine etwaige Übernahme durch einen Beschäftigerbetrieb wieder dauerhaft in den primären Arbeitsmarkt zu re-integrieren. Die Umsetzung dieses Zieles wird in erster Linie durch eine Kombination von Arbeitskräfteüberlassung und Qualifizierung der Leiharbeitskräfte versucht. In den einsatzfreien oder so genannten Stehzeiten, die mit 40 Tagen Aufenthaltsdauer limitiert sind, werden den Leiharbeitskräften, die während dieser Zeit bei Flexwork weiterbeschäftigt sind, Bewerbungs- und Kommunikationstrainings sowie Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Diese kostenintensive Strategie, die wohl nur von einem gemeinnützigen, nicht auf Profit ausgerichteten Unternehmen, verfolgt werden kann, steht in diametralem Gegensatz zu den gängigen Praktiken der meisten gewerblichen Überlasserbetriebe. Während der Wettbewerbs- und Kostendruck, und manchmal wohl auch kurzfristige Gewinnmaximierungsstrategien der Unternehmen, in der Regel die Finanzierung von „unproduktiven“ Zeiten oder Weiterbildungsinitiativen für Leiharbeitskräfte verhindern, werden die Stehzeiten bei Flexwork durch den waff finanziert. Eine Evaluation von Flexwork zeigt langfristig positive Beschäftigungseffekte (Lehner et al. 2000): rund 52% der

Arbeitskräfte konnten nahtlos von Flexwork in ein reguläres Arbeitsverhältnis übertreten.

Die Gründung von Flexwork war allerdings selbst innerhalb der Trägergemeinschaft nicht unumstritten, und spiegelte einige der oben genannten Konfliktlinien in der organisierten Arbeiterbewegung wider. Insbesondere die Arbeitergewerkschaft der Metall- und Elektroindustrie (heute GMT), die in ihrer Domäne verhältnismäßig gute Kollektivvertragsabschlüsse erzielen kann, befürchtete eine Unterwanderung dieser Bedingungen durch den Einsatz von Leiharbeitskräften. Im AÜG sind Entlohnung und Arbeitszeit im Sinne der örtlich geltenden Bedingungen zwar formal festgelegt, die Umsetzung in der Praxis ließ allerdings zu wünschen übrig und hätte die Gewerkschaft gezwungen kostenintensive Prozesse vor den Arbeits- und Sozialgerichten zu führen. Flexwork sollte eine Art Vorzeigeunternehmen werden, das zu marktüblichen Preisen und sozial verträglichen Bedingungen operiert, ihre Arbeitskräfte nach den geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften beschäftigt und nach den Kollektivverträgen der Beschäftigerbetriebe entlohnt (A29). Wenn Leiharbeit schon nicht zu verhindern sei, so solle zumindest steuernd auf den Leiharbeitssektor eingegriffen und eine Alternative zu privatwirtschaftlichen Überlasserbetrieben angeboten werden (A29). Dieser eher pragmatischen Sichtweise der GMT stand und steht der ideologische Standpunkt vieler Gewerkschafter/innen gegenüber, dass Leiharbeit als tendenziell prekäre Beschäftigungsform generell abzulehnen sei. Der im Jahr 2002 abgeschlossene Kollektivvertrag für Leiharbeiter/innen, der verhältnismäßig gute Entgelt- und Rahmenbedingungen für diesen Sektor normiert, hat die Interessengegensätze etwas entschärft und die Kritiker/innen teilweise verstummen lassen.

Das Unternehmen Flexwork weist im Bereich der angestellten Verwaltungs- und Beratungskräfte einen Personalstand von durchschnittlich 30 Mitarbeiter/innen auf (A29). Die Anzahl der Leiharbeitskräfte schwankt sehr stark und umfasste zum Stichtag 31.12.2003 durchschnittlich 434 Beschäftigte (Geschäftsbericht WAFF), wobei im Arbeiterbereich rund 230 und im Angestelltenbereich 90 Personen im Jahresdurchschnitt beschäftigt waren (A22). In beiden Bereichen überwiegen die Männer mit etwa 66% der gesamten Leiharbeitskräfte. Etwa 50% der Leiharbeitnehmer/innen bei Flexwork sind Migrant/inn/en der ersten oder zweiten Generation (A29). Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer einer Leiharbeitskraft bei Flexwork beträgt 13 Monate, wobei es auch einige Mitarbeiter/innen gibt, die bereits einige Jahre bei Flexwork arbeiten (A22). Rund 30% der im Jahr 2003 bei Flexwork beschäftigten Leiharbeitskräfte konnten erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden und einen regulären Arbeitsvertrag mit einem Beschäftiger abschließen (Geschäftsbericht WAFF).

Der Schwerpunkt des Unternehmens liegt in der Überlassung von angelehrten, Hilfs- und Facharbeiter/innen, im Jahr 2004 wurden allerdings auch zu-

nehmend angestellte Leiharbeitskräfte aufgenommen und an Beschäftigetriebe in nahezu allen Branchen (ausgenommen Bau und Gastgewerbe) verliehen. Auf den für die vorliegende Untersuchung relevanten Bereich der Elektroindustrie entfallen rund 30% des durch die Flexwork erzielten Umsatzes, allerdings mit fallender Tendenz (A29). Einige große Elektronikwerke in Wien haben in den letzten Jahren ihre Standorte ins Ausland verlagert, sodass das Marktpotenzial für Überlasserbetriebe in dieser Branche gesunken ist. Die Einsatzzeiten der Leiharbeiter/innen von Flexwork betragen zumindest einige Wochen, vielfach aber mehrere Monate. Angestellte Leiharbeitskräfte werden in der Regel für einen längeren Zeitraum verliehen als ihre Kolleg/inn/en im Arbeiterbereich. Mit Beschäftigetrieben, die Leiharbeitskräfte nur für sehr kurze Einsatzzeiten von wenigen Tagen benötigen, arbeitet das gemeinnützige Unternehmen nicht zusammen, da hier praktisch kein Integrationspotenzial für die Leiharbeitskräfte besteht, meint ein Interviewpartner (A29).

Im Gegensatz zu der Mehrheit der privaten Leasingunternehmen verfügt Flexwork über einen Betriebsrat, der als separate Arbeiter- und Angestelltenbetriebsratskörperschaft organisiert ist. Die Gewerkschaftsnähe des Unternehmens Flexwork zeigt sich an dem 100prozentigen Organisationsgrad der Betriebsräte/Betriebsrätinnen und der Tatsache, dass ihre Mehrheit eine gewerkschaftliche Funktion inne hat oder hatte. Der Angestelltenbetriebsrat umfasst gegenwärtig fünf und der Arbeiterbetriebsrat sechs ordentliche Mitglieder, von denen bis auf die Vorsitzenden alle überlassene Arbeitskräfte sind. Die Identifikation der Betriebsräte/Betriebsrätinnen mit gewerkschaftlichen Zielen ist ebenso wie die Bereitschaft, Mitglieder zu rekrutieren entsprechend hoch. Über 50% der Leiharbeiter/innen bei Flexwork sind der Gewerkschaft beigetreten (A29), bei den angestellten Leiharbeitskräften sind es etwa 30% (A30).

Betriebsrat

Durch die Trägerkonstruktion und die inhaltlichen Zielsetzungen des gemeinnützigen Unternehmens war die Errichtung eines Betriebsrates bei Flexwork von Beginn an eine Selbstverständlichkeit und wurde von Seiten des Managements forciert. Alle drei befragten Betriebsräte waren bzw. sind als Berater bei Flexwork tätig (es gibt keine freigestellten Betriebsräte/Betriebsrätinnen), zwei Interviewpartner/innen sind Angestelltenbetriebsräte/Angestelltenbetriebsrätinnen, einer Arbeiterbetriebsrat. In ihrer Eigenschaft als Berater erhalten sie ein genaues Bild von den Interessen und Bedürfnissen der Leiharbeitskräfte. In dieser Eigenschaft haben sie gegenüber dem etwaigen Betriebsrat eines gewerblichen Überlasserbetriebes den Vorteil, dass die Kontaktabahnung und -aufrechterhaltung zumindest mit einer Auswahl an Beschäftigten quasi automatisch erfolgt, weil die Leiharbeitskräfte zu Beginn und am Ende jedes Einsatzes ein Gespräch mit

einem/einer Berater/in der Flexwork führen. Der Kontakt zwischen Betriebsrat und Beschäftigten wird noch intensiviert, wenn letztere eine längere Stehzeit in der so genannten betriebsinternen Werkstatt verbringen, um an Bewerbungstrainings und diversen Weiterbildungen teilzunehmen. Der Kurs über Grundbegriffe des Arbeitsrechts wird beispielsweise regelmäßig von einem Angestelltenbetriebsrat gehalten, der in dieser Funktion auch auf die Bedeutung einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hinweisen kann (A30). Bei jenen Leiharbeitskräften, die länger in einem Beschäftigterbetrieb eingesetzt werden, sind die Betriebsräte/Betriebsrätinnen bei Flexwork allerdings mit den gleichen Problemen konfrontiert wie ihre Kolleg/inn/en in privatwirtschaftlichen Überlasserbetrieben. Die Beschäftigten melden sich, wenn überhaupt, erst dann wenn konkrete Probleme auftreten, wenden sich in diesen Fällen allerdings zuerst bei ihrer zuständigen Betreuungsperson. Der Betriebsrat werde erst in zweiter Linie konsultiert, meinte ein Gesprächspartner (A30).

Die von Leiharbeiter/innen am häufigsten vorgebrachten Probleme mit denen sie einen Betriebsrat aufsuchen, betreffen ihre Lohn- bzw. Gehaltsabrechnungen. Die Vielfalt der möglichen Einsatzorte der beim Überlasser beschäftigten Leiharbeitskräfte und die damit verbundene Komplexität der anzuwendenden Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und arbeitsrechtlichen Sonderbestimmungen erschweren allerdings eine entsprechende inhaltliche Beratung und Unterstützung der Hilfesuchenden, weshalb Netzwerke und Kooperationen mit Kolleg/inn/en aus den Beschäftigterbetrieben unerlässlich sind (A22). Neben dem inhaltlichen Austausch zwischen den Betriebsrät/inn/en der beiden Unternehmen stehen strategische Versuche der Beeinflussung des Managements hoch oben in der Agenda, meinte ein befragter Betriebsrat. Die bevorzugte Auswahl von Flexwork gegenüber einem privatwirtschaftlichen Überlasserbetrieb könnte durchaus über den betriebsrätlichen Einfluss auf die Geschäftsführung erreicht werden. Dadurch ließen sich etwaige Probleme mit der korrekten Einstufung in Kollektivverträge und der Anwendung betrieblicher und arbeitsrechtlicher Bestimmungen bereits an der Wurzel verhindern, weil bei Flexwork eine besondere Sensibilität für solche Fragen bestehe (A22).

Die Kooperationsbeziehungen zwischen den Betriebsrät/inn/en der beiden Kontraktpartnerfirmen gestalten sich, laut Auskunft eines Interviewpartners, allerdings nicht immer erfolgreich (A22). Einflusspotenzial und Kooperationsfähigkeit der Betriebsräte/Betriebsrätinnen in den Beschäftigterbetrieben werden maßgeblich von deren Anerkennung und Akzeptanz durch das Management sowie deren Bereitschaft neben der Stammebelegschaft auch Leiharbeitskräfte zu vertreten mitbestimmt. Beide Faktoren stehen in einer engen Wechselwirkung. So kann etwa durch ein gutes Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat das eigene Rollenverständnis eine Erweiterung erfahren, weil Mitsprachemöglichkeiten in Bezug auf den Einsatz und die entgeltliche Einstufung von

Leiharbeitskräften eingeräumt werden, die auch eine betriebsrätliche Vertretung dieser Beschäftigtengruppe erleichtern. Umgekehrt können eine „klassenkämpferische“ betriebliche Stimmungslage und ein strukturell schwach verankerter Betriebsrat zu dessen Marginalisierung und zu einer entsprechend engen Problemsicht und Selbstwahrnehmung beitragen (A22). In Ermangelung innerbetrieblicher Machtpotenziale beschränkt der Betriebsrat seine Aktivitäten auf die (schrumpfende) Stammebelegschaft und erklärt sich für die „Betriebsfremden“ als nicht zuständig, führt ein befragter Betriebsrat bei Flexwork aus (A22).

Da die Zusammenarbeit der Betriebsräte/Betriebsrätinnen untereinander allerdings nicht den Kontakt zwischen den Betriebsrät/inn/en und ihrer Klientel ersetzen kann, und die Mitarbeiter/innen „eine gewisse Aufmerksamkeit brauchen und ziemlich dankbar dafür sind“ (A22), sucht ein befragter Arbeiterbetriebsrat regelmäßig die Betriebsstätten „seiner“ Leiharbeitskräfte auf. In größeren Betrieben, die über einen eigenen Betriebsrat verfügen, sei dies leichter, als in kleinen. „Da rufe ich den Betriebsrat an, vereinbare einen Termin und der geht mit mir durch die Werkshalle“, erzählt ein Arbeiterbetriebsrat (A22). Leiharbeiter/innen in kleineren Betrieben ohne Betriebsrat, insbesondere wenn sie sich regelmäßig in privaten Haushalten oder Gebäuden zur Montage aufhalten seien viel schwieriger zu erreichen. Hier müsse man trickreicher vorgehen und etwa in seiner Rolle als Berater/in der Flexwork den Kontakt mit den Beschäftigten über die Geschäftsführung anbahnen (ebd.).

Während im Arbeiterbereich oft mehrere Arbeitskräfte für eine bestimmte Zeitspanne an einem Einsatzort überlassen werden, sind die angestellten Leiharbeitnehmer/innen zumeist als Karenz- oder Urlaubsvertretungen einer einzelnen Person der Stammebelegschaft vorgesehen, und dies erschwert die Kontakthanbahnung des Überlasserbetriebsrates. Wenn angestellte Leiharbeitskräfte in sehr seltenen Fällen den Weg zu dem zuständigen Betriebsrat der Flexwork finden, bringen sie vielfältige Anliegen, wie etwa Karenz- und Wiedereinstiegsregelungen, Gehaltsabrechnungen oder auch persönliche Probleme, vor (A30). Um die sozialen Bindungen der Leiharbeitskräfte untereinander, zum Betriebsrat und an die Unternehmung zu stärken, haben die Betriebsräte/Betriebsrätinnen der Flexwork einige Angebote für die Beschäftigten, wie etwa vergünstigte Kontogebühren bei der Hausbank, eine eigene monatlich erscheinende Betriebszeitung und Festivitäten zu Weihnachten und im Sommer, organisiert. Insbesondere über die Betriebszeitung, die sowohl online auf der Homepage als auch in Papierform veröffentlicht wird, und in der regelmäßig Erfahrungsberichte von (ehemaligen) Beschäftigten der Flexwork abgedruckt sind, wolle man Mut zusprechen und das Gemeinschaftsgefühl der Kolleg/inn/en stärken, berichtet ein Betriebsrat (A30).

Beschäftigte

Der überwiegende Anteil der in der Elektroindustrie eingesetzten Leiharbeitskräfte der Flexwork sind Arbeiter/innen und weiblich. Während Frauen häufig als Hilfskräfte beschäftigt werden, um Produktionsspitzen abzudecken, finden sich fachlich qualifizierte, berufserfahrene Arbeiter/innen in diesem Sektor derzeit kaum (A22). Die empirische Erhebung konzentrierte sich demnach auf Beschäftigte der Flexwork, die als Leiharbeiter/innen eingesetzt werden, Angestellte konnten nicht interviewt werden. Insgesamt sieben Teilnehmer/innen (zwei weiblich, fünf männlich) nahmen an einer Fokusgruppendifkussion teil, mit einer 45 jährigen Akademikerin (Landwirtschaft), die vor etwa zehn Jahren von Estland nach Österreich emigriert und seit zwei Jahren über Flexwork als Leiharbeiterin bei ABC-Elektro tätig ist, führten wir ein Einzelinterview. Die meisten der interviewten Personen verfügten bereits über Erfahrungen mit anderen Arbeitskräfteüberlassern, und waren daher in der Lage ihr Beschäftigungsverhältnis bei Flexwork mit anderen Firmen zu vergleichen. Von den Diskussions teilnehmer/inne/n im Alter zwischen 22 und 53 Jahren arbeiteten drei bereits rund drei Jahre als Leiharbeitskraft bei Flexwork; die vier weiteren Teilnehmer/innen waren zwischen einem dreiviertel Jahr und 15 Monaten in dem Unternehmen tätig. Die beiden Frauen (34 und 38 Jahre alt) verfügten lediglich über einen Pflichtschulabschluss, drei männliche Leiharbeitskräfte gaben einen Lehrabschluss an, ein Interviewpartner besuchte die Fachschule, einer die Mittelschule, bei den beiden Frauen und drei Männern kann auf einen migrantischen Hintergrund geschlossen werden.

Auf die wesentlichen Unterschiede zwischen Flexwork und anderen Verleihern angesprochen, nannten die Gesprächspartner/innen übereinstimmend die verlässliche Gehaltsauszahlung und die größere Arbeitsplatzsicherheit, weil Einsatzlücken bis zu 40 Tagen im Jahr durch Weiterbildung überbrückt würden (zwei Teilnehmer an A27, A31). Dies könne man in gewinnorientierten Firmen nicht erwarten, „bist du nicht gut genug, bist du weg“, meint ein 32 jähriger Diskussteilnehmer (A32). Obwohl einige Interviewpartner/innen die Seriosität der Flexwork als einmalig erleben, äußerten sich manche durchwegs auch positiv über andere Verleiher (A32). Offenbar gebe es sowohl bei den Arbeitskraftüberlassern als auch bei den Beschäftigerfirmen einige schwarze Schafe, die ein Diskussteilnehmer nicht zuletzt auf die relative Machtlosigkeit der Interessenvertretung zurückführte (A32). Es gebe zwar Gesetze, die aber ohne Kontrolle der Einhaltung im Betrieb durch die gesetzliche Vertretung (Anm. Arbeiterkammer) und die Gewerkschaften wirkungslos seien, führte der Gesprächspartner weiter aus.

In Bezug auf die Selbstwahrnehmung ihrer Tätigkeit und des Beschäftigungsverhältnisses als Leiharbeitskraft äußerten sich die Mitarbeiter/innen der

Flexwork ähnlich wie ihre Kolleg/inn/en anderer Überlasser (siehe Verleih Österreich, ABC-Verleih). Es fehle die Menschlichkeit (A32), man fühle sich als Mensch zweiter Klasse und als Ware, die jeden Tag zurückgeschickt werden könne (ein männlicher und eine weibliche Teilnehmer/in an A32). Man werde ohne Nennung von Gründen und extrem kurzfristig darüber informiert, dass man selbst nach langjährigem Einsatz am nächsten Tag nicht mehr zu kommen brauche (zwei Teilnehmer an A32) und verliere dadurch auch schlagartig den Kontakt zu den Kolleg/inn/en (A32). Bei sehr kurzen Einsätzen sei eine Urlaubsplanung quasi unmöglich, Lohnerhöhungen oder Aufstiegschancen seien praktisch nicht vorhanden, man entwickle keine Bindung zu einem Unternehmen und müsse jedes Mal neu anfangen, zählte ein Gesprächspartner die aus seiner Sicht wesentlichen Nachteile der Leiharbeit auf (A32). Das Verhältnis zur fix beschäftigten Belegschaft sei auch nicht immer friktionsfrei, ergänzt ein männlicher Diskussionssteilnehmer (A32), man werde vom Stammpersonal nicht als vollwertiger Facharbeiter anerkannt und

„(e)s dauert einige Zeit, bis man sich einarbeitet, das ist normal, aber wenn du zu gut bist, ist das auch nicht das Beste, da hat man schon eine gewisse Konkurrenz, da muss man die Mitte finden.“ (ebd.)

Die Erwartungen an die Durchsetzungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft des Betriebsrats im Beschäftigertbetrieb wurden aus mehreren Gründen von den Interviewpartner/innen als sehr niedrig eingestuft. Einerseits wurde der Eindruck geäußert, dass in vielen Unternehmen die Betriebsräte und die Geschäftsführung dieselbe Meinung vertreten würden (A32), andererseits könnten selbst engagierte Betriebsräte/Betriebsrätinnen kaum positive Ergebnisse für die Leiharbeitskräfte erzielen, weil sie machtlos seien (A32). Es sei jedes Mal dasselbe Spiel, erzählt eine Gesprächsteilnehmerin, zuerst würden sie einem sagen man solle sich keine Sorgen machen

„... das machen wir schon ... und am Schluss heißt es, es tut mir leid, ich habe gekämpft ... aber nichts erreichen können, vielleicht wird es später wieder was.“ (A32)

Insbesondere in Gehaltsfragen bekomme man von den Betriebsräten aber zu hören, dass sie für diese Angelegenheiten nicht zuständig seien, dies sei Sache des Arbeitskräfteüberlassers (A32).

Der Arbeiterbetriebsrat bei Flexwork war einigen aufgrund ihrer erst kurzen Aufenthaltsdauer in der Flexwerkstatt allerdings noch nicht begegnet, manche äußerten sich grundsätzlich positiv. Ein konkretes Beispiel, wonach sich der Betriebsrat für die Anliegen der Leiharbeitskräfte eingesetzt hätte, konnte kein Interviewpartner erzählen. Das zeitliche Überbrückungsangebot in den Räumlichkeiten der Flexwork dürfte sich zumindest bei den interviewten Personen bisher

nur begrenzt positiv auf die gewerkschaftliche Organisations- und Rekrutierungsfähigkeit des Betriebsrates ausgewirkt haben. Von den sieben Teilnehmer/innen an der Gruppendiskussion, die sich zum Interviewzeitpunkt alle im Stadium der Suche nach einem neuen Einsatzort und daher in der Flexwerkstatt befanden, waren drei Gewerkschaftsmitglieder (darunter die beiden Frauen). Ein jüngerer Gesprächspartner (29 Jahre, A32) berichtete von Enttäuschungen mit der Gewerkschaft während seiner Lehrzeit und dass er von nun an seine Probleme selber regeln würde, aus der Gewerkschaft sei er ausgetreten. Insgesamt seien auch die Erwartungen an die Gewerkschaft ähnlich wie jene an die Betriebsräte sehr niedrig, Gewerkschaften hätten von vornherein verhindern müssen, dass es Leihfirmen geben dürfe, meinte etwa ein nicht gewerkschaftlich organisierter Interviewpartner (A32). Interessanterweise konnten beide Frauen, obwohl sie Gewerkschaftsmitglieder sind, keine Erfahrungen mit oder konkrete Erwartungen an Gewerkschaften formulieren. Ihre Mitgliedschaften dürften daher weniger aufgrund persönlicher Problemstellungen als durch die Rekrutierungsarbeit des Betriebsrates an einem früheren Einsatzort zustande gekommen sein. Beide Frauen vermittelten nicht den Eindruck, dass ihr Beitritt zu einer entfremdeten Mitgliedschaft geführt hat, nähere Befragungsdaten zu dieser Thematik liegen allerdings leider nicht vor. Zu einem etwaigen persönlich Engagement bei der Gewerkschaft befragt, gab sich das einzige männliche Gewerkschaftsmitglied in der Diskussionsrunde desillusioniert. In der Gewerkschaft würde über Dinge gesprochen, die zum Teil keine Probleme seien, vor Ort würde das dann ganz anders aussehen, „... da frage ich mich, ob ich der richtige Mann bin“ (A32).

„Verleih Österreich“ Unternehmensbeschreibung

Verleih Österreich gehört zu einem international agierenden Unternehmen im Bereich der Arbeitskräfteüberlassung, das in insgesamt 68 Ländern Lizenznehmer hat. Seit seiner Gründung im Jahr 1984 in Österreich mit einer Niederlassung in Wien hat das Unternehmen seine Tätigkeit mittlerweile auf das ganze Land ausgedehnt. Gegründet wurde das Unternehmen als Leiharbeitsfirma für den Bereich Industrieanlagen und -montagen, Mitte der 1990er Jahre wurde es an einen weltweit agierenden Arbeitskräfteüberlasser unter Beibehaltung des Firmennamens verkauft. Mit seinen mittlerweile insgesamt 22 Niederlassungen in Österreich hat Verleih Österreich seinen Tätigkeitsbereich auf die Vermittlung von Leiharbeiter/innen in zahlreiche Branchen und Marktsegmente ausgeweitet (z.B. Industrie und Gewerbe, Büro und Administration, EDV und IT). Darüber hinaus bietet Verleih Österreich auch Personalsuche und -auswahl von Mitarbeiter/innen für Unternehmen an und betreibt eine Jobbörse. Mit diesem Profil und auf Grund der etwa 20jährigen Tätigkeit in Österreich als Leih-

arbeitsfirma kann Verleih Österreich als eine der traditionellen Leiharbeitsfirmen in Österreich charakterisiert werden.

Das Unternehmen beschäftigt insgesamt pro Jahr ca. 2.800 externe Dienstnehmer/innen. Auf den Monat umgerechnet bedeutet das, dass ca. 1.400 Arbeiter/innen und ca. 700 Angestellte durchschnittlich bei Verleih Österreich beschäftigt sind. Von den 700 Angestellten sind ca. 140 fix angestellte interne Mitarbeiter/innen, die die Verwaltung und Vermittlung von Zeitarbeit abwickeln. Auf Grund der vielfältigen Branchen und Bereiche, in die Verleih Österreich Personal verleast, werden sowohl Arbeiter/innen für niedrig qualifizierte Tätigkeiten als auch Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten vermittelt. Laut Auskunft eines Interviewpartners im Unternehmen (A33) gibt es Leiharbeiter/innen, die bereits 15 Jahre im Dienste von Verleih Österreich stehen. Insgesamt hat das Unternehmen den Ruf, eine seriöse Leiharbeitsfirma zu sein, die bestrebt ist, einerseits den Leiharbeiter/inne/n faire Arbeitsbedingungen zu bieten und andererseits seinen Kunden ein zuverlässiger und seriöser Partner zu sein.

Bei Verleih Österreich gibt es erst seit Ende 2004 einen Betriebsrat, der getrennt nach Arbeiter/inne/n und Angestellten organisiert ist. Für die Arbeiter/innen stehen insgesamt 14 Betriebsräte zur Verfügung und für die Angestellten zehn. Jeweils zwei Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte/Angestelltenbetriebsrätinnen sind für ihre Tätigkeiten frei gestellt. Laut Auskunft eines Interviewpartners (A33) ist die Mehrzahl von den 14 Arbeiterbetriebsräten erst seit kurzem Mitglied der Gewerkschaft. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Leiharbeiter/innen wird von einem Betriebsrat als sehr gering eingeschätzt. Der Betriebsrat hat aber Versuche gestartet, einerseits die Leiharbeiter/innen von der Existenz des Betriebsrates zu informieren und andererseits auch für die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft zu werben.

Betriebsrat

Die Gründung des Arbeiterbetriebsrates von Verleih Österreich Ende 2004 ist auf die Initiative eines Leiharbeiters zurückzuführen, der bereits etwa 15 Jahre für das Unternehmen tätig ist. Für die Initiative zur Gründung eines Betriebsrates gab es keinen spezifischen Anlass. Es ging laut Auskunft des Initiators eher darum, auch bei Österreich Verleih einen Betriebsrat zu etablieren und damit anderen Betrieben mit einer vergleichbaren Größe in Österreich gleichzuziehen. Im Rahmen der Initiative zur Gründung des Betriebsrates stießen die Proponent/inn/en dieses Vorhabens allerdings auf Schwierigkeiten, die vor allem in der Struktur von Leiharbeitsfirmen begründet liegen. Auf Grund der Tatsache, dass in einer Leiharbeitsfirma die Arbeiter/innen in unterschiedlichen Firmen eingesetzt sind und bei Verleih Österreich immer maximal ein paar Arbeiter/innen für denselben Auftraggeber tätig sind, bestand eine Herausforderung darin, die Leih-

arbeiter/innen in den unterschiedlichen Firmen zuerst ausfindig zu machen und in einem zweiten Schritt mit ihnen in Kontakt zu treten. Da es keine gemeinsame Betriebsstätte gibt, in der die Arbeitnehmer/innen zusammen treffen würden, kennen sich die Arbeiter/innen untereinander nicht. Für ein Vorhaben wie die Gründung eines Betriebsrates ist es aber notwendig, einerseits Unterstützung von den Kolleg/inn/en zu bekommen und andererseits diese auch dafür zu motivieren, gemeinsam auf einer Betriebsratsliste zu kandidieren. Ein Interviewpartner (A33) erzählte, dass ein wesentliches Problem darin bestand, dass sie sich unter den Arbeiter/inne/n erst bekannt machen mussten und auch ihr Vertrauen zu gewinnen, damit diese sie unterstützen. Zusätzlich kann festgehalten werden, dass die Initiatoren für die Gründung des Betriebsrates bis zum Tag der Betriebsratswahl ihrer Arbeit nachgehen mussten, was sie in ihren Möglichkeiten, sich mit anderen Arbeiter/inne/n zu treffen, sie von diesem Vorhaben zu informieren und für ihre Idee zu gewinnen, erheblich eingeschränkt hat. Organisiert wurde die Gründung des Betriebsrates quasi mittels Direktkontakt und Mundpropaganda und später über Telefon.

Die Unternehmensführung verhielt sich gegenüber der Initiative und den Initiatoren zur Betriebsratsgründung neutral, was laut Medienberichten in vielen Betrieben nicht immer so selbstverständlich ist. Ein Interviewpartner begründete die neutrale Haltung der Unternehmensführung damit, dass das Unternehmen gerne Vorzeigebetrieb in Sachen Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter/innen ist und dieses sich auch etwa darin ausdrücke, dass das Unternehmen bemüht ist, die Arbeitseinsätze der Mitarbeiter/innen immer korrekt abzurechnen, was im Bereich der Leiharbeit nicht immer der Fall wäre.

Die Kontakte und Unterstützung von Seiten der Gewerkschaft im Rahmen der Betriebsratsgründung werden als ambivalent charakterisiert. Als die ersten Versuche in Richtung Gründung eines Betriebsrates unternommen wurden und bei der Gewerkschaft um Unterstützung angefragt wurde, erhielt das Projekt laut Auskunft des Hauptinitiators einen entscheidenden Dämpfer. Ein Interviewpartner meinte, dass die Gewerkschaft ihre Initiative zur Gründung eines Betriebsrates in einer Leiharbeitsfirma am Anfang nicht wirklich ernst genommen habe. Erst als sich auf Grund der Hartnäckigkeit und des Durchhaltevermögens der derzeitigen Betriebsräte/Betriebsrätinnen die Gründung eines Betriebsrates immer stärkere Konturen annahm, „unterstützte die Gewerkschaft, wo und wie sie nur konnte“ und war für die Initiatoren eine sehr große Hilfe.

Die Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ist auch für viele Betriebsräte der Verleih Österreich erst durch die Gründung des Betriebsrates relevant geworden. Bis auf den Initiator der Betriebsratsgründung, der schon lange Jahre Gewerkschaftsmitglied und dort auch aktiv tätig ist, war von den anderen Kollegen fast niemand Mitglied bei der Gewerkschaft. Ein Interviewpartner gab als Beitrittmotivation, die derzeitige Regierung und deren Versuche an, die Interessenor-

ganisationen der Arbeitnehmer/innen zu schwächen. Mit seiner Mitgliedschaft wolle er einen Beitrag zur Stärkung der Arbeitnehmerorganisationen leisten.

Die Erwartungshaltung der Betriebsräte an die Gewerkschaft ist, wieder verstärkt mit den Arbeiter/inne/n in Kontakt zu treten, offensiv auf diese zuzugehen und Arbeitnehmer/innen über die wichtigen Tätigkeiten und Aufgaben der Gewerkschaft zu informieren. Die Gewerkschaft habe es in den letzten Jahren verabsäumt, so die Aussage eines Interviewpartners (A34), sich aktiv um die Arbeitnehmer/innen zu kümmern, um diese auch von deren Nutzen zu überzeugen.

Die Hauptarbeit des Betriebsrates liege derzeit laut Aussage eines Interviewpartners darin, einen Überblick zu bekommen, in welche Firmen wie viele Leiharbeiter/innen von Verleih Österreich entsendet sind, mit ihnen in Kontakt zu treten, sich als Betriebsrat bekannt zu machen und deren Bedürfnisse und Erwartungshaltungen an den Betriebsrat in Erfahrung zu bringen. Auf Grund der Größe des Betriebs sind jeweils zwei Arbeiter- und zwei Angestelltenbetriebsräte für ihre Betriebsratstätigkeit frei gestellt.

Der Betriebsrat sieht seine Aufgabe darüber hinaus auch darin, die Betriebsräte in den Entsendefirmen zu kontaktieren und auf diesem Weg darauf Einfluss nehmen zu können, dass Leiharbeitsfirmen, die keinen korrekten Umgang etwa in Bezug auf die Abrechnung und Bezahlung ihrer Leiharbeiter/innen haben, diese aus dem Geschäft zu drängen und sie damit zu fairer Behandlung ihrer Leiharbeiter/innen zu zwingen. Sie versuchen die Betriebsräte in den Entsendefirmen für unkorrekte Abrechnungen und Dumpingfirmen zu sensibilisieren. Ein großes Problem in vielen Leiharbeitsfirmen scheint die nicht korrekte Abrechnung der geleisteten Arbeit, von Überstunden, Urlaub, Zeitausgleich, die Einstufung usw. zu sein. Der Betriebsrat bei Verleih Österreich zeigt großes Interesse daran, dass faire Arbeitsbedingungen auch bei anderen Leiharbeitsfirmen herrschen.

Am Bedarf und auch an der Rechtmäßigkeit von Leiharbeit und Leiharbeitsfirmen sieht der Betriebsrat von Verleih Österreich keine Zweifel. Diese wird damit begründet, dass es Spitzenzeiten gibt, in dem ein Unternehmen für die Fertigstellung eines Auftrags zusätzliches Personal benötigt, um den Auftrag zeitgerecht erfüllen zu können. Hier leisten Leiharbeitsfirmen ihren spezifischen Beitrag. Die derzeitige wirtschaftliche Lage, in der die Arbeitslosigkeit hoch ist und immer mehr Menschen entlassen werden, führe dazu, dass laut Angabe eines Interviewpartners die Chance in Leiharbeitsfirmen liege, die viele Menschen, die sonst arbeitslos wären, aufzufangen und sie flexibel und je nach Bedarf für den Arbeitsmarkt einzusetzen.

Beschäftigte

Angesichts der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt und einer steigenden Arbeitslosenrate ist für die zwei interviewten Leiharbeiter/innen von Verleih Österreich, die Arbeitskräfteüberlassung die einzige Möglichkeit, um überhaupt einen Job zu bekommen und über längere Zeit kontinuierlich beschäftigt zu sein. Bei den zwei Interviewpartner/inne/n handelt es sich um einen älteren Arbeiter, der seit ca. sechs Jahren für Verleih Österreich arbeitet und eine Studentin, die seit ca. drei Jahren immer wieder für Verleih Österreich tätig ist. Für die Möglichkeit einer Arbeit nachzugehen, nehmen Leiharbeiter/innen auch in Kauf, dass sie hinsichtlich der Tätigkeit ihrer Arbeit flexibel sind und nicht unbedingt in ihrem erlernten Beruf arbeiten. Insbesondere Berufseinsteiger/innen aber auch Menschen, die schon arbeitslos waren, sehen als Vorteil von Leiharbeitsfirmen, dass diese die Suche nach einem Job übernehmen und ihnen dadurch der Aufwand, sich bei vielen Firmen bewerben zu müssen, um dann einen Arbeitsplatz zu finden, erspart bleibt. Für Student/inn/en ist Leiharbeit, die z.B. nur ein paar Wochen dauert, eine äußerst gute Möglichkeit, um neben dem Studium Geld zu verdienen. Wenn der Arbeitseinsatz etwa als Urlaubsvertretung nur zwei Wochen dauert, dann meinte ein Interviewpartnerin, dass diese zwei Wochen zwar sehr stressig seien, aber sie habe Geld verdient und könne sich danach wieder voll ihrem Studium widmen. Als zweiten Vorteil von Leiharbeit nannte eine Studentin, dass sie dadurch die Möglichkeit bekomme, Berufserfahrung zu sammeln und unterschiedliche Branchen und Firmen kennen zu lernen. Eine langfristige Perspektive für das Arbeitsleben nach dem Studium scheint Leiharbeit für Student/inn/en jedoch nicht zu sein. Student/inn/en streben nach Abschluss des Studiums eine normale Vollzeitbeschäftigung an, weshalb Leiharbeit als einfache Möglichkeit für Student/inn/en charakterisiert werden kann, um sich das Studium zu finanzieren

Die zwei Interviewpartner/innen von Verleih Österreich haben sich im Hinblick auf ihre Arbeitseinsätze z.B. als Sekretärin, Reinigungskraft, Bauarbeiter immer angemessen bezahlt gefühlt. Als Referenzpunkt für ihre Einschätzung diente die Bezahlung, die sie bei früheren Arbeitsverhältnissen oder in andere Leiharbeitsfirmen erhielten. Das Unternehmen, in dem Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, scheint für einen Vergleich der Angemessenheit der Bezahlung nicht herangezogen zu werden. Je nach Art der Arbeit bezahlt das Unternehmen den branchenüblichen Kollektivvertrag und teilt auch im Vorhinein die Einstufung für die zu leistende Arbeit mit. Da die befragten Leiharbeiter/innen Kontakte zu Arbeitnehmer/inne/n von anderen Leiharbeitsfirmen haben, die oft als sehr unseriös – insbesondere was Abrechnungen anbelangt – charakterisiert wurden, sind die Leiharbeiter/innen von Verleih Österreich mit ihrer Arbeitssituation zufrieden. Die Tatsache, dass auf Grund des unterschiedlichen Ar-

beitseinsatzes auch das Gehalt schwankt, haben die Interviewpartner/innen nicht als störend empfunden. Für einen Interviewpartner, der vor seiner Zeit als Leiharbeiter jahrzehntelang auf Montage in Österreich unterwegs gewesen ist, gehört ein schwankendes Monatseinkommen zu seinem Lebensalltag. Im Gegensatz zu Erfahrungen mit und in anderen Leiharbeitsfirmen hoben die Interviewpartner/innen positiv hervor, dass die Abrechnung von Überstunden, Urlaub und 13. und 14. Monatsgehalt bei Verleih Österreich immer korrekt sei.

Als Nachteile der Tätigkeit als Leiharbeitnehmer/innen wurde insbesondere auf die Einschränkungen in der Urlaubsplanung und den Abbau von Überstunden hingewiesen. Leiharbeitnehmer/innen würden ihren Urlaub und ihrer Zeitguthaben dann konsumieren, wenn es Stehzeiten gebe und für sie gerade kein Arbeitseinsatz vorhanden sei. Würden die Leiharbeitnehmer/innen ihren Urlaub nicht für Stehzeiten aufsparen, bestehe immer das Risiko, wenn gerade keine Einsätze verfügbar sind, arbeitslos zu werden, meinte ein älterer Leiharbeiter. Für Leiharbeitnehmer/innen, die tatsächlich sehr flexibel für einen längeren oder kürzeren Zeitraum an verschiedenen Arbeitsstätten eingesetzt werden, ist die Praxis, sich den Urlaub für Stehzeiten aufzusparen logisch und nachvollziehbar. Denn wenn die Leiharbeitsfirma keinen Auftrag hat, könne sie ihre Leiharbeitnehmer/innen nicht weiter beschäftigen, so ein Interviewpartner.

Die geäußerten Bedürfnisse der Leiharbeitnehmer/innen an einen Betriebsrat können als äußerst gering geschrieben werden. Grundsätzlich wird der Betriebsrat als jene Instanz gesehen, die Leiharbeitnehmer/innen bei größeren Problemen konsultieren würden. In diesem Zusammenhang erscheint der Betriebsrat aber die letzte Instanz zu sein, an die sich Leiharbeitnehmer/innen wenden würden. Zuerst würden sie versuchen, mögliche Probleme selbst zu lösen. Als strukturelles Problem für die Arbeit des Betriebsrates von Leiharbeitsfirmen wurde von den Interviewpartner/innen ins Treffen geführt, dass sich die Zuständigkeit des Betriebsrates auf die Leiharbeitsfirma beschränke. Insofern könnte der Betriebsrat kontaktiert werden, wenn es z.B. Unregelmäßigkeiten bei den Abrechnungen gäbe. Gibt es aber den Bedarf, Probleme, die am Arbeitsort entstehen, zu lösen, dann wäre der Betriebsrat der Firma, in der gearbeitet wird zuständig. Es wurden einige Beispiele erzählt, in denen Leiharbeitnehmer/innen sich an den Betriebsrat der eingesetzten Firma gewendet haben und keinerlei Unterstützung erhalten haben, da dieser sich nicht zuständig fühlte. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen wurde der Wunsch geäußert, dass sich der Betriebsrat des Unternehmens, in dem die Arbeit geleistet wird, auch für Leiharbeitnehmer/innen einsetzen sollte.

Welche Rolle die Gewerkschaft im Zusammenhang mit Leiharbeit spielen könnte, dafür fehlte den Interviewpartner/innen insgesamt die Vorstellungskraft. Auch wenn die Einstellung gegenüber der Gewerkschaft grundsätzlich als positiv beschrieben werden kann und eine Mitgliedschaft nicht ausgeschlossen wird,

erscheint die Existenz der Gewerkschaft schon als so selbstverständlich, dass gar keine Vorstellung mehr dafür vorhanden ist, was die Aufgaben und der Nutzen der Gewerkschaft im Hinblick auf Leiharbeit sein sollte bzw. könnte. Vor diesem Hintergrund erscheint es auch nicht besonders überraschend, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Mitarbeiter/innen von Verleih Österreich vom Betriebsrat als sehr gering eingeschätzt wird. Eine Interviewpartnerin meinte, dass sie es derzeit nicht für notwendig erachtet, der Gewerkschaft beizutreten, dass sie sich aber gut vorstellen könnte, das zu tun, wenn ein konkreter Nutzen damit verbunden wäre. Diese Einstellung spiegelt eine starke individualistische Haltung gegenüber dem Nutzen von Interessenorganisationen wider.

6.5 Schlussfolgerungen

Welche Schlüsse lassen sich nun aus den ausführlich dargestellten Fallstudien für unsere Fragestellung nach der Organisation von Leiharbeiter/inne/n ziehen?

Die eingangs diskutierten konstitutiven Merkmale von Leiharbeit – das Fehlen eines Betriebs als sozialer und kommunikativer Ort, die Vereinzelung, Unsicherheit und Fluktuation der Beschäftigungsverhältnisse etc. – führen bei der überwiegenden Mehrzahl der Interviewten zu einer expliziten Ablehnung von Leiharbeit als dauerhafte individuelle Beschäftigung. Akzeptiert wird Leiharbeit lediglich als vorübergehende Notlösung oder zur Kontaktaufnahme zu späteren Arbeitgebern; normativ gewünscht wird ein reguläres Normalarbeitsverhältnis, welches im Gegensatz zur Leiharbeit Planungssicherheit und gesellschaftliche Anerkennung vermittelt (vgl. generell: Galais 2003; Noller et al. 2004; Kraemer/Speidel 2004). Interessanterweise macht das unterschiedliche Entgeltniveau in Deutschland und Österreich in Hinblick auf diese prinzipielle Sicht auf das Beschäftigungsverhältnis keinen großen Unterschied; die Ursachen der Ablehnung liegen anscheinend stärker in der typischen Dreieckskonstruktion des Beschäftigungsverhältnisses begründet als in der konkreten sozialen Regulierung. Die Organisationsbereitschaft als Leiharbeitnehmer kann daher angesichts der grundlegend ablehnenden Haltung der Beschäftigten als gering veranschlagt werden. Deutlich wird bei den Interviews eine große soziale Distanz zwischen den Beschäftigten und ihren Vertretungen, den Gewerkschaften. Eine Vermittlung zwischen den Aktivitäten der Gewerkschaften, insbesondere der Tarifpolitik, und den Beschäftigten findet kaum statt.

Gewerkschaftliches Handeln gegenüber der Leiharbeit erschöpfte sich bis in die 1980er Jahre hinein mit der politischen Forderung nach einem Verbot der unerwünschten Beschäftigungsform. Diese Phase der Ignoranz der Gewerkschaften resultierte in einer bis heute andauernden Schwäche in dieser Branche: der Organisationsgrad unter den Leiharbeiter/inne/n ist gering, die Verbreitung

von Mitbestimmungsstrukturen ist unzureichend und die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte in den Einsatzbetrieben betrachten Leiharbeiter zumeist noch immer nicht als ihre Klientel. Nach dem gewerkschaftlichen Strategiewechsel von der Verbotsforderung zu einer sozial akzeptablen Regulierung griffen die Gewerkschaften auf drei Handlungsinstrumente zurück, die allesamt primär auf die Regulierung der Branche zielten:

- Zunächst betrieben sie als politische Akteure Lobbyarbeit, um die politischen Rahmenbedingungen der Leiharbeit durch den jeweiligen Gesetzgeber in ihrem Sinne zu beeinflussen. Die österreichischen Gewerkschaften konnten mit der Verankerung des Gleichbehandlungsprinzips schon Ende der 1980er Jahre ihre Interessen, die gleichermaßen die Anliegen der Stammbeschäftigten wie auch der Leiharbeiter/innen berücksichtigten, relativ erfolgreich durchsetzen. Die deutschen Gewerkschaften waren eher Getriebene der Hartz-Reformagenda und konnten zwar auch das generelle Prinzip der Gleichbehandlung durchsetzen, dieses wurde aber durch den Tarifvorbehalt relativiert.
- Nach der rechtlichen Regulierung der Branche wandten sich die Gewerkschaften in beiden Feldern ihrem ureigensten Tätigkeitsfeld zu und schlossen für die Leiharbeiter/innen jeweils branchenweite Kollektivverträge ab. Die österreichischen Gewerkschaften nutzen 2000 die Ressourcen der Gesamtorganisation für eine massive Kampagne, die die Arbeitgeber schließlich kompromissbereit machte. Der Kammerzwang in Österreich, also die Pflichtmitgliedschaft aller einschlägigen Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer, und das Fehlen einer konkurrierenden Gewerkschaft führten in der Kombination zu einer Verallgemeinerung des Tarifabschlusses für alle Beschäftigten der Branche. Seit 2002 gibt es in Österreich einen Branchenkollektivvertrag für die Arbeiter in der Leiharbeit. In Deutschland führte die Reform der rechtlichen Grundlagen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu der Bereitschaft der Arbeitgeber, Tarifverträge abzuschließen, da anderenfalls das gesetzlich verankerte Gleichstellungsprinzip gegriffen hätte. Die fragmentierte Struktur der Arbeitsbeziehungen in der Leiharbeit und hier insbesondere das Auftauchen eines Konkurrenten für die DGB Gewerkschaften entwertete schließlich die augenscheinlich günstige Verhandlungsposition der Gewerkschaft und mündete folglich in – aus Arbeitnehmersicht – bescheidenen Tarifabschlüssen.
- Ein drittes Handlungsinstrument weicht von dem Standardrepertoire der Gewerkschaften ab und findet seine Begründung in dem Doppelcharakter von Leiharbeit als privater Dienstleistung und arbeitsmarktpolitischem Instrument. Mit dem Ziel Leiharbeit auf die Funktion eines arbeitsmarktpolitischen Instruments zu reduzieren und zudem sozial akzeptable Beschäfti-

gungsverhältnisse in der Branche zu etablieren, beteiligten sich die Gewerkschaften in beiden Ländern an gemeinnützigen (flexwork in Österreich) bzw. nicht gewinnorientierten Unternehmen (Start in Deutschland) in der Leiharbeit. Die Hoffnung, die Standards dieser Unternehmen über den Einfluss der Betriebsräte der Einsatzbetriebe auf die gesamte Branche zu verallgemeinern, scheiterte allerdings.

Diesen drei Handlungsinstrumenten ist gemeinsam, dass sie auf die Regulierung der Branche zielen und weniger auf die Organisierung der Leiharbeiter/innen als Gewerkschaftsmitglieder. Dieses Anliegen wurde für die Gewerkschaften erst in dem Moment relevant(er), als sie in den Tarifverhandlungen ihre Legitimität (DGB Gewerkschaften in Deutschland) bzw. ihre Durchsetzungsfähigkeit (GMT in Österreich) demonstrieren mussten. Eine hohe gewerkschaftliche Priorität hat die Gewinnung von Leiharbeiter/inne/n als Mitglieder aber bis heute nicht. Die Problematik der gewerkschaftlichen Rekrutierung in dieser Branche sei im Folgenden weiter analysiert. Als zentraler Ansatz für die direkte Rekrutierung von Gewerkschaftsmitgliedern gelten in so genannten dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte. Diese geben den Gewerkschaften im betrieblichen Arbeitsalltag ein Gesicht. In den Zeitarbeitsfirmen, die zahlenmäßig in beiden Ländern von kleinen und mittleren Betrieben dominiert werden, läuft dieser Mechanismus aber weitgehend ins Leere, weil in der Mehrzahl der Betriebe etablierte Mitbestimmungsstrukturen fehlen. Wie beispielsweise die Teilnehmer der deutschen Fokusgruppe deutlich machen, fehlt es in derartigen Betrieben bereits an der grundlegenden Präsenz von Gewerkschaften für die Leiharbeiter/innen – Gewerkschaften spielen für deren Arbeitsalltag schlicht keine Rolle; eine auf die berufliche Tätigkeit bezogene Aktivität der Gewerkschaft gab es in der Wahrnehmung der Betroffenen nicht.

Die genannten Faktoren – weitgehendes Fehlen von Betriebs- und Betriebsratsstrukturen sowie die nur beschränkte Akzeptanz von Leiharbeit als Übergangsphänomen – sind prinzipiell und plausibel in der Lage, den übergreifend geringen Organisationsgrad zu erklären. Unsere Fallstudien erlauben nun aber eine differenziertere Analyse. Durch die Auswahl von Betrieben mit Betriebsräten sind wir nunmehr in der Lage zu sagen, ob und unter welchen konkreten Bedingungen diese auch in der Leiharbeit in der Lage sind, gewerkschaftliche Mitglieder zu gewinnen. Die Fallstudien – insbesondere bei flexwork in Österreich – zeigen dabei zunächst einmal, dass erfolgreiche Rekrutierung auch in der Leiharbeit unter bestimmten Bedingungen möglich ist. Dabei müssen zwei Hürden übersprungen werden: die Betriebsräte müssen erstens institutionell befähigt werden mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten – dies ist das spezifische Problem der Betriebsräte in der Leiharbeit – und sie müssen zweitens gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung als ihre Aufgabe annehmen. Die Fall-

studien zeigen nun, dass in Zeitarbeitsfirmen mit Mitbestimmungsstrukturen das Fehlen eines Betriebes als sozialer Ort durch verschiedene Kontakt- und Kommunikationswege wie Begrüßung anlässlich der Einstellung, Telefon, Sprechstunden, Betriebsversammlungen, Betriebsratswahlen, Besuche bei den Niederlassungen und Einsatzbetrieben in Ansätzen ersetzbar erscheint. Besonders günstig sind hier die Bedingungen bei flexwork in Österreich, wo Teile des Betriebsrats als Berater einen regelmäßigen Kontakt zu den Beschäftigten zu Beginn und Ende jedes Einsatzes haben und zudem in den Stehzeiten innerhalb der Qualifizierungsbemühungen Arbeitsrecht lehren. Die berichteten hohen Beitritte unter Leiharbeiter/innen in diesem Betrieb dürften durch diese spezifische Struktur ermöglicht worden sein. Aber auch in anderen mitbestimmten Betrieben scheint eine Organisierung der Belegschaft über die gegebenen Kontaktwege machbar; leider ist der Aufbau des Betriebsrats bei „Verleih Österreich“ noch zu jung, um zusätzlich zu „flexwork“ Belege zu liefern. Die Interviews mit den Betriebsräten in Österreich zeigen aber, dass diese gewerkschaftlich orientiert und zur Organisierung ihrer Belegschaften bereit sind. Im Gegensatz dazu deuten die Fallstudien in Deutschland darauf hin, dass die Probleme der Organisationsarbeit hier in der problematischen Beziehung der Betriebsräte der Branche zu den jeweiligen Gewerkschaften ihren Grund haben. Die traditionelle Ablehnung der Leiharbeit durch die Gewerkschaften ist insoweit weiterhin spürbar als diese Beschäftigungsform unverändert nicht als würdige und gegenüber anderen Beschäftigungen gleichwertige Arbeit anerkannt ist. Der Einsatz der Gewerkschaften für die Branche, d.h. deren Betriebsräte und Beschäftigte, bleibt somit halbherzig, was sich in der Wahrnehmung der Betriebsräte als mangelnde Unterstützung ihrer Anliegen niederschlägt. Der soziale Tausch – gewerkschaftliche Unterstützung gegen betriebsrätliche Rekrutierungsarbeit – funktioniert daher in der Leiharbeit nur sehr begrenzt. In besonderer Weise kontraproduktiv für die Motivierung zur Mitgliederrekrutierung ist der Abschluss der – als dramatisch schlecht empfundenen – Branchentarifverträge durch die DGB Gewerkschaften in Deutschland. Ausgerechnet in den wenigen Unternehmen mit Betriebsratsstrukturen – wo Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Organisationsbemühungen bestehen – führen die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten zu Gehaltseinbußen. Allerdings werden auch in Österreich die besseren Arbeitsbedingungen nicht den Gewerkschaften zugeschrieben. Ein erfolgreicher Einsatz für die betreffende Beschäftigtengruppe erscheint damit zwar als eine notwendige, nicht aber als hinreichende Bedingung für erfolgreiche gewerkschaftliche Organisationsarbeit; ergänzend muss die Präsenz im Arbeits- oder Lebensalltag der Leiharbeiter/innen hinzukommen.

Es verbleiben somit die Betriebsräte der Einsatzbetriebe; diese fühlen sich aber – bislang zumindest – nicht für die Mitgliederwerbung dieser Gruppe zuständig. Die zentrale Ausnahme scheinen hier die Betriebe zu sein, in denen

Leiharbeit als Probezeit mit der Aussicht auf eine Übernahme eingesetzt wird; hier sind nach den Ausführungen von Noller et al. (2004) die höchsten Organisationsgrade unter den Übernommenen zu verorten. Diejenigen, die bewusst in die Leiharbeit gehen, um auf diesem (Um)Weg eine Übernahme bei Einsatzbetrieben – und damit einen beruflichen Aufstieg – zu erreichen, sind unter den Leiharbeitnehmer/inne/n am stärksten organisiert (ebd.).

7. Gesamtinterpretation und Schlussfolgerungen

*Andreas Aust, Susanne Pernicka, Hajo Holst, Kurt Mayer,
Georg Adam*

Die einleitend beschriebenen Veränderungen der Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns (sozioökonomischer und technologischer Wandel, veränderte normative Orientierungen, politischer Umbau der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen) wirken sich überwiegend zu lasten der kollektiven Arbeitnehmervertretungen aus, die an Macht- und Einflusspotenzial verlieren. Den, mit Ausnahme der skandinavischen Staaten, europaweiten Trends abnehmender Mitgliederzahlen, finanzieller Probleme und schwindender institutioneller Organisationshilfen begegnen die Gewerkschaften mit unterschiedlichsten Strategien und Aktivitäten. Die Öffnung für neue Gruppen von Arbeitnehmer/inne/n wie etwa Solo-Selbstständigen oder Leiharbeiter/inne/n wird mittlerweile von vielen als eine strategische Option gesehen, den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und das langfristige Überleben der Gewerkschaften zu sichern. Die Integration atypisch Beschäftigter in die gewerkschaftliche Vertretungsdomäne auf allen Ebenen der Arbeitsbeziehungen stellt sich allerdings nur auf den ersten Blick als relativ unproblematische Methode der Bekämpfung des Mitgliederschwundes dar, denn

„organizing does not mean just recruiting new members in the workplace and providing them with services. It is equally about connecting them with current members, potential members and other groups in society who share less and less a commonality of interests in order to build a strong social movement.“ (ILO 1999)

Als normatives Referenzmodell für die Bildung einer einheitlichen Interessenslage dient den Gewerkschaften bis heute das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985; Keller/Seifert 1995; Tálos 1999), also die existenzsichernde abhängige Vollzeitbeschäftigung, insbesondere der männlichen Arbeitnehmer, die mit arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüchen verknüpft ist. Den Status als rechtlose Untertanen im Betrieb haben diese Beschäftigten über die anerkannte Mitwirkung der Gewerkschaften als ihren Vertretern bei der Regulierung der Entgelt- und Arbeitsbedingungen sowie der Betriebsräte im Kontext der betrieblichen Mitbestimmung tendenziell überwunden. Als „normal“ galt und gilt dieses Arbeitsverhältnis in einem doppelten Sinne: Einer faktischen empirischen Vorherrschaft und einer Norm, wie Lohnarbeit sozial reguliert sein soll. Durch den sozio-ökonomischen Strukturwandel vollzieht sich derzeit eine grundlegende Veränderung von der Stabilität und Sicherheit garantierenden – kritisch

gewendet: starren – Organisation der Arbeit zu einer flexibleren Organisationsform. Die Voraussetzungen für die Dominanz des historisch durchgesetzten Normalarbeitsverhältnisses beginnen daher zu erodieren, weil atypische Beschäftigungsverhältnisse, deren gemeinsame Eigenschaft in der unzureichenden Erfüllung der Standards des Normalarbeitsverhältnisses besteht, zunehmen.

Gewerkschaften sind von diesem Transformationsprozess in mehrfacher Hinsicht betroffen. Zum einen stellt für sie traditionell das Normalarbeitsverhältnis das normative Leitbild von guter Arbeit dar: So soll nach dem Verständnis der organisierten Arbeitnehmerschaft abhängige Arbeit organisiert sein. Zum anderen aber weisen die Gewerkschaften ihre Kernmitglieder gerade in jenen Wirtschaftsbereichen – industrielle Großbetriebe sowie öffentliche Dienststellen – auf, die sich durch eine weite Verbreitung des Normalarbeitsverhältnisses auszeichnen, und deren Interessen es primär zu schützen gilt. Mit der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen wird somit zum einen das gewerkschaftliche Normalitätsverständnis problematisiert und zum anderen die Frage aktuell, wie die Gewerkschaften mit den Menschen in diesen neuen Beschäftigungsformen umgehen (sollen).

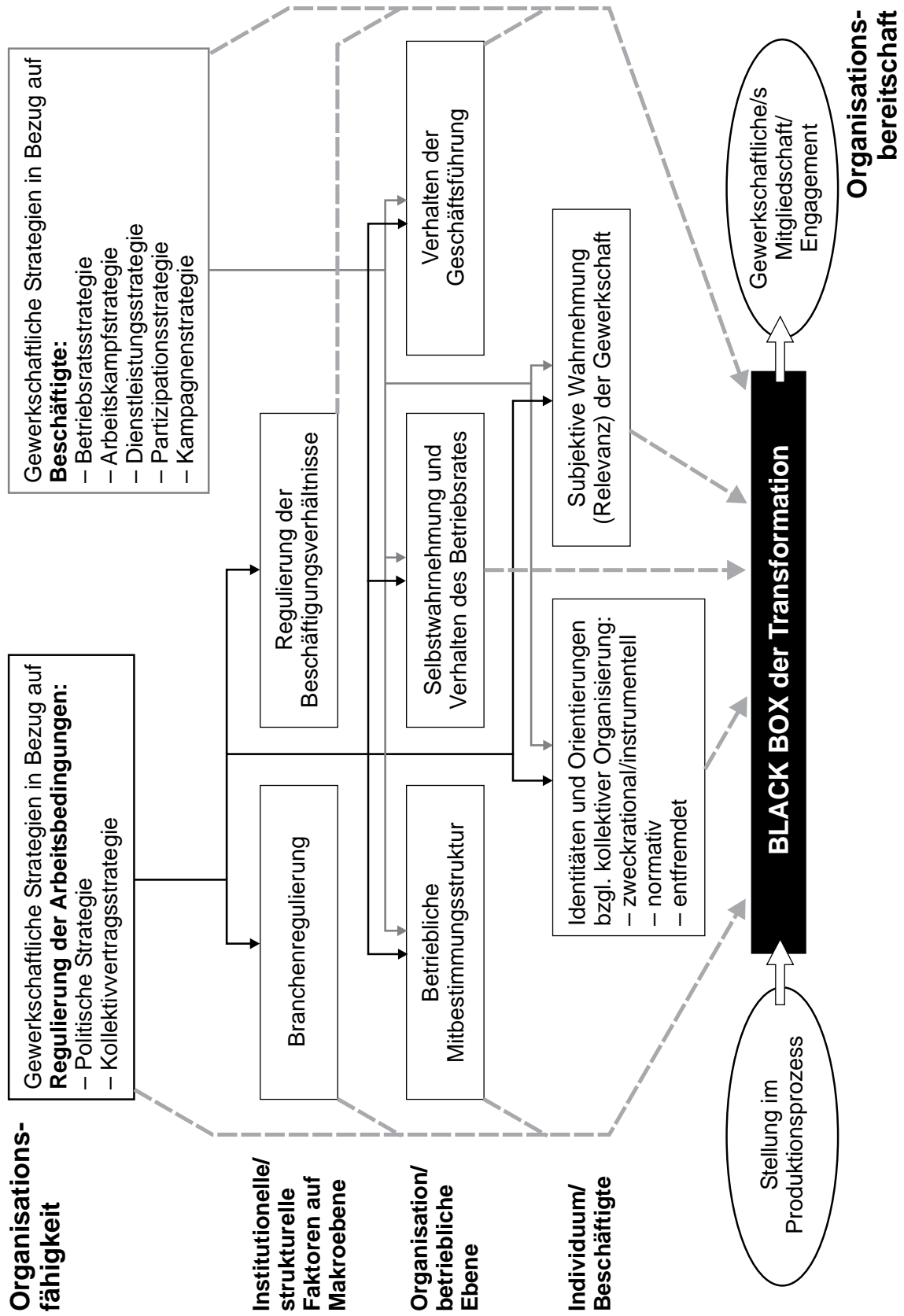
In unserer Studie haben wir nach dem strategischen Verhalten von Gewerkschaften gegenüber ausgewählten Gruppen atypisch Beschäftigter, sowie den Perspektiven und Handlungsorientierungen dieser Erwerbstätigen gegenüber einer kollektiven Vertretung auf allen Ebenen der industriellen Beziehungen (betrieblich, sektoral und politisch) gefragt. Alle drei gewählten Formen – Solo-Selbstständigkeit mit einem Fokus auf dem Phänomen der abhängigen Selbstständigkeit, Leiharbeit sowie befristete Beschäftigung – weichen in je spezifischer Art und Weise von den Merkmalen des Normalarbeitsverhältnisses ab, woraus sich verschiedene gewerkschaftliche Mechanismen einer möglichen Organisation dieser Beschäftigtengruppen ergeben. Darüber hinaus wirken die institutionellen, sozioökonomischen und betrieblichen Bedingungen ermöglichend oder einschränkend für ein etwaiges kollektives Handeln der Beschäftigten und dessen strategische Bearbeitung durch die Gewerkschaften. Anhand von betrieblichen Fallstudien in drei Wirtschaftsbereichen – Erwachsenenbildung, Call Center und Elektroindustrie – sowie Experteninterviews mit Gewerkschafter/innen in Deutschland und Österreich haben wir die einschlägigen Organisationsstrategien und deren (Miss-)Erfolge offen gelegt und mit den Interessen und Wahrnehmungen der betroffenen Beschäftigten im Vergleich konfrontiert.

Ausgehend von den allgemeinen und je spezifischen Organisationsproblemen – Präsenz, Rekrutierung, Interessenaggregation und -durchsetzung –, mit denen Gewerkschaften konfrontiert sind (siehe Kapitel 2.1.1), wurden einschlägige Lösungsstrategien analysiert. Die von den Gewerkschaften in Bezug auf die gewählten Gruppen atypisch Beschäftigter verfolgten Strategien können nun danach differenziert werden, ob sie direkt – an die Beschäftigten adressiert – oder

indirekt – über die Regulierung der Arbeitsbedingungen – einen Beitrag dazu leisten die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit zu erhöhen. Abbildung 1 fasst die komplexen, empirisch konstatierten Wirkungsrichtungen der Strategien anschaulich zusammen, wobei die Intensität der tatsächlichen Auswirkungen nicht durch die Tabelle sondern im Text behandelt werden. Sowohl mittels der Kollektivvertragsstrategie, die sich in Deutschland und Österreich primär auf der Branchenebene manifestiert, als auch der politischen Strategie, die in beiden Ländern durch die (teilweise zurückgehende) Einbindung der Gewerkschaften in neokorporatistische Strukturen institutionell ermöglicht wird, versuchen die Gewerkschaften Einfluss auf die Regulierungsbedingungen atypischer Beschäftigung und damit indirekt auch auf die Organisationsbereitschaft dieser Erwerbstätigen zu nehmen. Dem gegenüber wirken die Betriebsrats-, die Arbeitskampf-, die Dienstleistungs-, die Partizipations- und die Kampagnenstrategie (siehe Kapitel 2.1.2) direkt, in dem ein mehr oder minder intensiver sozialer Kontakt zwischen Gewerkschaft oder ihren Repräsentant/inn/en (z.B. Betriebsrat) und den Beschäftigten hergestellt wird. Diese direkte bzw. unmittelbare Kontaktschließung soll allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei der Transformation von der individuellen Stellung im Produktionsprozess in eine etwaige Beitritts-, oder Nichtbeitrittsentscheidung um einen hoch komplexen Prozess handelt, der kaum in einfache Ursache-Wirkungszusammenhänge übersetzt werden kann. Abbildung 1 veranschaulicht, in welche Richtung und auf welchen Ebenen (institutionell/strukturelle, betriebliche und individuelle Ebene) die verfolgten Strategien wirken (können). Während eine Analyse der theoretischen Zusammenhänge zwischen den allgemeinen Gewerkschaftsstrategien und ihrem Beitrag zur Lösung der einschlägigen Organisationsprobleme in Kapitel 2 vorgenommen wurde, und detaillierte Schlussfolgerungen zu den einzelnen Wirtschaftsbereichen in den jeweiligen Kapiteln zu finden sind, sollen hier die aus unserer Sicht wichtigsten empirisch konstatierbaren Strategien, diese begünstigende oder einschränkende Faktoren auf allen drei genannten Ebenen, und deren Lösungspotenziale dargestellt werden.

In den empirischen Fallstudien haben wir die gewerkschaftliche Wahrnehmung in Bezug auf die jeweilige Beschäftigungsform sowie die strategischen Instrumente in den Blick genommen, die zur gewerkschaftlichen Bearbeitung etwaiger perzipierter Probleme hinsichtlich der jeweiligen Wirtschaftsbereiche eingesetzt wurden. Da der Betrieb unverändert den zentralen Ort der Organisation von Arbeitnehmerinteressen darstellt, haben wir auf einer zweiten Ebene Betriebsfallstudien in den drei genannten Wirtschaftsbereichen durchgeführt. Auf dieser Analyseebene galt es zu klären, ob es – und gegebenenfalls welche – identifizierbare, betriebliche Handlungskonstellationen gibt, die für eine gewerkschaftliche Organisation der konkreten Beschäftigten hinderlich oder hilf-

Abb. 1: Organisationsfähigkeit und Organisationsbereitschaft



reich sind. Hier stand die Rolle von etwaigen Betriebsräten in zweierlei Hinsicht im Zentrum der Untersuchung: 1. Wirken die Betriebsräte als Instrumente der Integration oder Exklusion atypisch Beschäftigter? und 2. Übernehmen diese ihre in dualen Systemen der Arbeitsbeziehungen so wichtige Rekrutierungsfunktion für die Gewerkschaften? In Bezug auf die Betroffenen selbst interessierte uns die Frage: Wie nehmen die Beschäftigten ihre Tätigkeit wahr und welche Erfahrungen und Erwartungen hegen sie gegenüber einem etwaigen Betriebsrat und den Gewerkschaften? Auf Grund der begrenzten Anzahl durchgeführter Interviews mit Beschäftigten hat der letztere Aspekt eher explorativen Charakter. In der Zusammenschau beider Analyseebenen lassen sich gegebenenfalls komplementäre und/oder widersprüchliche Wahrnehmungen von Beschäftigten und Gewerkschaften aufzeigen.

In den folgenden Ausführungen werden zunächst, kurz zusammengefasst, die jeweiligen Beschäftigungs- und Regulierungsbedingungen in den untersuchten Wirtschaftsbereichen sowie die gewerkschaftlichen Problemperezeptionen und Strategien beschrieben, um sie danach in Bezug auf ihr Problemlösungs- und Organisierungspotenzial hin zu bewerten und schließlich (Kapitel 7.1) von den Fallbeispielen zu abstrahieren, um zu allgemeinen theoretischen Schlussfolgerungen zu gelangen.

Solo-Selbstständigkeit in der beruflichen Weiterbildung

Die Gewerkschaften in beiden Ländern standen – als Repräsentanten der abhängig Beschäftigten – Selbstständigen bis in die frühen 1990er Jahre ablehnend bis ignorant gegenüber. Erst mit einer Statutenreform des ÖGB in Österreich und der Selbstständigenarbeit der IG-Medien (siehe Kapitel 3) hat die gewerkschaftliche Auseinandersetzung mit und die Interessenvertretung von Selbstständigen eine langsam wachsende Bedeutung eingenommen, und in beiden Ländern wurden spezifisch neue Institutionen geschaffen und Angebote für diese Gruppe entwickelt. Die GPA hat in ihrer großen Strukturreform von 2000 neue Elemente – so genannte Interessengemeinschaften – aufgebaut, die sowohl die Interessen atypisch Beschäftigter (*work@flex*) als auch jene der Dozent/inn/en in der Weiterbildung (*work@education*) organisieren sollen. Erste Zwischenergebnisse deuten aber lediglich auf bescheidene Erfolge dieser Organisationsversuche hin: Die Anzahl der eingetragenen Personen beträgt jeweils nur einige hundert. Für die Organisationsbemühungen scheint ein Problem, dass das reine Beschäftigungsverhältnis (*work@flex*) offenbar keine hinreichende Grundlage für Organisationsbestrebungen darstellt, der Einfluss der *work@education* ist sowohl innerverbandlich als auch in Bezug auf die Branchenpolitik – zumindest bislang noch – gering, zudem hält sich die Ressourcen- und Kompetenzausstattung dieser neuen Organisationselemente in sehr bescheidenem Rahmen.

Durch den Zusammenschluss von mehreren Gewerkschaften zu ver.di in Deutschland wurde die Selbstständigenarbeit der IG-Medien für den neuen Verband verallgemeinert: Es wurde ein separates Gremium und eine eigene Organisationseinheit für Selbstständige mit hauptamtlichem Personal geschaffen sowie dem entsprechend die Ausstattung an Ressourcen erhöht. Insbesondere mediafon darf hier als eine wichtige Innovation in der Gewerkschaftsarbeit gelten. Stärker als in Österreich werden hier auch „echte“ Selbstständige – im Gegensatz zu „arbeitnehmerähnlichen“ oder „Scheinselbstständigen“ – als neue Klientel der Gewerkschaft angesprochen. Wichtig ist diese Unterscheidung, da – wie die Interviews und Fokusgruppen gezeigt haben – je nach Situation verschiedene Interessen vorliegen, die unterschiedliche, gewerkschaftliche Strategien erfordern. Für arbeitnehmerähnliche Selbstständige dürfte der Statuswechsel oder aber zumindest die Annäherung an ein Anstellungsverhältnis ein zentrales Anliegen sein, wohingegen echte Selbstständige – also solche, die sich als Selbstständige wahrnehmen – mit der traditionellen Ansprache im Betrieb kaum zu erreichen sind. Zudem sind die auf kollektives Handeln ausgerichteten traditionellen Instrumente der Gewerkschaften – Tarifpolitik, betriebliche Mitbestimmung – für die letztere Gruppe weniger relevant. Für echte Selbstständige sind neue Kompetenzen und Wege – wie das Dienstleistungsangebot mediafon – erst zu entwickeln. Auf lokaler Ebene gibt es zudem Versuche der unmittelbaren Organisation von Selbstständigen in der beruflichen Bildung durch Netzwerke und einschlägige Arbeitsgruppen.

Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung und Strategien

In der Analyse der berufsbezogenen Weiterbildung ist als Ausgangspunkt zu beachten, dass kaum von einer einheitlichen Branche gesprochen werden kann. Zu unterscheiden sind zumindest drei Segmente, die einer jeweils unterschiedlichen Regulierung und damit auch Problemlagen unterliegen: die arbeitsamtsfinanzierte Berufsbildung, die allgemeine Weiterbildung in öffentlicher Hand mit Berufsbezug sowie private berufliche Weiterbildung. Für die gewerkschaftliche Problemwahrnehmung ist konstitutiv, dass die Bereitstellung von berufsbezogener Weiterbildung – jenseits der innerbetrieblichen Weiterbildung, die von den Unternehmen zu organisieren ist – generell als eine öffentliche oder zumindest öffentlich zu regulierende Angelegenheit betrachtet wird. Im Zentrum der gewerkschaftlichen Problemsicht steht somit nicht der traditionelle Konflikt von Kapital und Arbeit, sondern der Kampf um die Konsolidierung und Ausgestaltung der öffentlichen Verantwortung im Bereich der Weiterbildung. Seit einigen Jahren befinden sich die Gewerkschaften in beiden Ländern in einem Abwehrkampf, insofern als Tendenzen des Rückzugs der öffentlichen Hand aus der Weiterbildung durch verstärkte Kommerzialisierung des Sektors, Einführung

von Wettbewerbselementen in die Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie Kürzungen öffentlicher Zuwendungen in beiden Ländern beobachtet werden können. In der gewerkschaftlichen Problemsicht führen diese Veränderungen zu einem stärkeren Preisdruck, der an die Beschäftigten weitergereicht wird. Dies führt zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Entgelte in der Branche insgesamt und zu Tendenzen der Verdrängung von Arbeitnehmer/inn/en durch Honorarkräfte. Der zunehmende Rückgriff auf freie Dozent/inn/en wird von Gewerkschaftsseite in zweierlei Hinsicht kritisiert und abgelehnt: Erstens sind das Entgelt sowie die soziale und arbeitsrechtliche Absicherung häufig ungenügend, und zweitens wird eine Festanstellung mit ihren Merkmalen Dauerhaftigkeit, soziale Absicherung und Betriebsbindung als Voraussetzung für gute Qualität der Dienstleistungsarbeit gesehen.

Die zentralen Strategien der Gewerkschaften zielen daher auf die Verbesserung der rechtlichen Regulierung sowie der finanziellen Ausstattung der berufsbezogenen Weiterbildung. Daneben sind die Gewerkschaften bestrebt, die Branche über einen Tarifvertrag zu regulieren. Eine unmittelbare Ansprache der Beschäftigten findet in Österreich durch die *work@education* und die *work@flex* sowie die Bildung von einschlägigen gewerkschaftlichen Arbeitsgruppen auf lokaler Ebene in Deutschland statt. Die politische Strategie richtet sich auf die verschiedenen politischen Instanzen, die jeweils die Entscheidungskompetenz für bestimmte Segmente der berufsbezogenen Weiterbildung besitzen. Zunächst fordern die Gewerkschaften in Deutschland und Österreich ein allgemeines Bundesgesetz zur Regelung der beruflichen Weiterbildung; hier ist ein Element auch der Versuch der Festschreibung von Standards der Beschäftigungsverhältnisse der Lehrkräfte. Ansprechpartner ist hier der Gesetzgeber. Daneben sind aber auch das Arbeitsministerium und die Leitung der Arbeitsverwaltung relevante Instanzen, als hier die Mittelvergabe bzw. die Vergabebedingungen entschieden und organisiert werden.

Eine zweite Strategie besteht in dem Versuch die Branche durch einen, einheitlichen Wettbewerbsbedingungen herstellenden, Kollektivvertrag zu regulieren. Allerdings ist gerade in diesem Bereich der für Österreich typische Kammerzwang nicht gegeben. Vor dem Jahr 2000 war dieser Bereich auf Arbeitgeberseite überhaupt nicht verbandlich organisiert, seither existiert ein auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhender Arbeitgeberverband (BABE), der im Jahr 2005 einen Kollektivvertrag für die Mitgliedsbetriebe abgeschlossen hat. Für die übrige Branche gilt nach wie vor der – allerdings häufig durch die Vergabe von Werkverträgen umgangene – Mindestlohntarif. In Deutschland wurde ebenfalls erst in jüngster Vergangenheit ein tariffähiger Arbeitgeberverband innerhalb des Bildungsverbandes gegründet, jedoch führten Verhandlungen bislang nicht zu einem Tarifvertragsabschluss. In beiden Fällen stellt sich das Problem, dass der/ein Tarifvertrag seine wettbewerbsregulierende Funktion erst entfalten kann,

wenn er durch externe Organisationshilfe zu einem allgemeinen Standard gemacht würde. Dies könnte entweder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung (Deutschland) bzw. Satzung (Österreich) erreicht werden oder durch die Integration der tariflichen Bestimmung in die Vergabepaxis der Arbeitsverwaltungen. Die Thematik der Solo-Selbstständigkeit ist in beiden Ländern von den Gewerkschaften in den Verhandlungen thematisiert worden, weil die Nutzung von freier Mitarbeit als eine Möglichkeit gesehen wurde, abgeschlossene Tarifverträge zu umgehen. Die gewerkschaftliche Ausrichtung zielt auch hier auf eine Begrenzung von selbstständigen Arbeitsverhältnissen. In Österreich wurde in den Tarifvertrag eine Vereinbarung integriert, diesen Bereich später zu verhandeln, während in Deutschland frühzeitig in den Verhandlungen von Arbeitgeberseite klar gemacht wurde, dass sie hier keinen Regulierungsbedarf sieht. Die Interessen der Solo-Selbstständigen werden durch die gewerkschaftliche Branchenpolitik lediglich in jenen Fällen vertreten, in denen ein Verfahren für die geregelte Überführung in eine Festanstellung vorgesehen wird – wie in dem Sonderfall Berlitz in Deutschland – oder aber zur Beschränkung von Umgehungsanreizen auch Mindesthonorare für Freie geregelt werden. Letztere Möglichkeit ist allerdings lediglich gewerkschaftliches Programm und konnte bislang noch nicht durchgesetzt werden. Während etwa im Journalismus rechtlich gültige Vereinbarungen für die Selbstständigen mit ‚arbeitnehmerähnlichem‘ Status abgeschlossen werden konnten, ist im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein analoger Erfolg bislang ausgeblieben. Unterhalb der Ebene der rechtlich verbindlichen Bedingungen arbeitet zumindest die deutsche ver.di an einer verstärkten Markttransparenz durch so genannte Honorarspiegel und Honorarempfehlungen.

Es lässt sich somit in beiden Ländern eine gewisse Ambivalenz konstatieren zwischen dem generell formulierten Anspruch, Selbstständige gewerkschaftlich zu organisieren, und der faktischen Branchenpolitik, die auf eine Konsolidierung des Normalarbeitsverhältnisses zielt und dafür den Anteil selbstständiger (Honorar-)Arbeit in der Weiterbildung mit Qualitätsargumenten begrenzen will. Unterstellt wird dabei, dass die Festanstellung von den Betroffenen ebenfalls als die eigentlich gewünschte Beschäftigungsform bevorzugt wird, was nach unseren Befunden nur für eine Teilgruppe zutrifft.

Betriebliche Organisationsbedingungen und Beschäftigte

Trotz des Fehlens valider quantitativer Daten können wir festhalten, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter solo-selbstständigen Erwachsenenbildner/inne/n in Deutschland und Österreich äußerst niedrig, d.h. im einstelligen Prozentbereich, ist. Dies kann zunächst mit Merkmalen der Beschäftigungsform selbst erklärt werden: Solo-Selbstständige sind von ihrer beruflichen Situation

her soziale Einzelkämpfer/innen, die individuell Aufträge sichern und durchführen müssen. Die Regelung ihrer Entgelte und Arbeitsbedingungen – die traditionellen Aufgaben von Gewerkschaften – bewerkstelligen sie selbstständig. Das Verhältnis zu anderen Solo-Selbstständigen besteht, mit wenigen individuellen Ausnahmen wechselseitiger Kooperation etwa im Krankheitsfall, aus einer Konkurrenzbeziehung, was einer kollektiven Interessenorganisation und -vertretung entgegensteht. Des Weiteren existiert nur bei der Teilgruppe der abhängig Selbstständigen eine dauerhaftere Bindung an einen konkreten Betrieb. Hinzu kommen branchenspezifische Faktoren: der Bereich der Erwachsenenbildung ist in beiden Ländern wenig professionalisiert und kaum berufsständisch organisiert, weswegen traditionelle gewerkschaftliche Anknüpfungspunkte fehlen. Diese beschäftigungs- und branchenspezifischen Charakteristika stellen objektive Hindernisse für die Gewerkschaften dar, in diesem Bereich Beschäftigte zu erreichen und Mitglieder zu rekrutieren.

Auf der Ebene der Betriebsfallstudien haben wir nach den konkreten Bedingungen für eine kollektive Organisation und den Einstellungsmustern der betroffenen Weiterbildner/innen gefragt. Teilweise wird von den Interviewten eine Selbstwahrnehmung als Selbstständige/r oder Unternehmer/in präsentiert, die sich von den traditionellen Aktivitäten von Gewerkschaften kaum eigenen Nutzen erhoffen. Im Gegensatz dazu stehen die betriebsnahen, arbeitnehmerähnlichen Honorarkräfte – in Deutschland vorwiegend bei der VHS als dem größten öffentlichen Träger der Weiterbildung, in Österreich ein Großteil der an den BFIs Beschäftigten –, die durchaus einen Bedarf an einer kollektiven Vertretung ihrer Interessen sehen. Die Tatsache, dass es in Berlin eine autonome Dozentenvertretung mit nur lockerer Anbindung an eine Gewerkschaft gibt, zeigt deutlich die Repräsentationsdefizite der einschlägigen Gewerkschaft(en) in Bezug auf diese spezielle Gruppe. Die Unzufriedenheit wird denn auch deutlich artikuliert. Auch bei anderen Interviewpartner/inne/n lässt sich eine ausgeprägte Distanz zu den Gewerkschaften konstatieren. Positiv benannte Aktivitäten der Gewerkschaften finden sich primär bei den Dienstleistungen für Mitglieder.

Die Distanz der Beschäftigten zu den Arbeitnehmerorganisationen kann einerseits mit der statusbedingten sozialen Situation, und zum anderen mit der fehlenden oder unzureichenden Präsenz von Gewerkschaften im Arbeitsalltag erklärt werden. Hier ist relevant, dass zunächst bei den kleineren Trägern Betriebsräte als mögliche Repräsentanten von Gewerkschaften vor Ort nicht gebildet wurden. Noch bedeutender ist allerdings, dass bestehende Betriebsräte sich nicht oder nur unzureichend für diese Beschäftigtengruppe zuständig fühlen. Zwar versuchen die GPA in Österreich und die relevanten Abteilungen in den Gewerkschaften in Deutschland, Betriebsräte/Betriebsrätinnen für die Probleme und Interessen der solo-selbstständigen Erwachsenenbildner/innen zu sensibilisieren. Unsere Befragungen bestätigen aber eher, dass diese ihre Aktivitäten pri-

mär auf die Interessen der Festangestellten konzentrieren. Dementsprechend geben durchwegs alle befragten Betriebsräte/Betriebsrätinnen – auch jene, die sich grundsätzlich den Freianliegen aufgeschlossenen zeigen (etwa der Berufsförderungsinstitute in Österreich) – freimütig zu erkennen, dass sie sich bei Interessenkollisionen zwischen Selbstständigen und regulär Beschäftigten vorrangig um die Interessen letzterer kümmern würden. Dies wird insbesondere mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die die Zuständigkeit auf die Festangestellten beschränken sowie knappen Zeit- und Personalressourcen begründet. Generell dürfte der Hauptgrund für die Fokussierung auf die Stammebelegschaft freilich darin liegen, dass die Betriebsräte/Betriebsrätinnen den Interessen des Betriebes sowie der festangestellten Belegschaft verpflichtet sind. Ähnlich wie die Geschäftsführungen sehen sie solo-selbstständige Dozent/inn/en als flexiblen und kostengünstigen Personalpuffer. Effektive Interessenpolitik für solo-selbstständige Dozent/inn/en wird von den meisten Betriebsräten – zumindest unter den in beiden Ländern gegenwärtigen krisenhaften Umständen – jedenfalls nicht geleistet.

In Anlehnung an die in Kapitel 2.1.2 entwickelte Heuristik zu den Beiträgen traditioneller Gewerkschaftsstrategien zur Lösung der einschlägigen Organisationsprobleme, ergibt sich nun auf Grundlage unserer Analyse der Solo-Selbstständigkeit in der Erwachsenenbildung folgende Bewertung der spezifischen Gewerkschaftsstrategien (siehe Tab. 5):

Tab. 5: Gewerkschaftsstrategien und Organisationsprobleme

	KV		BR		Streik		Politik		DL		Kampagne		Partizipation	
	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT
Präsenz														
Rekrutierung														
Aggregation														
Durchsetzung														

mittelgrau= mittlere Bedeutung, hellgrau = geringe Bedeutung, weiß= keine Bedeutung/nicht existent

Trotz einiger Versuche der Gewerkschaften einen Kollektivvertrag oder zumindest verbindliche Honorarrichtlinien für selbstständige Dozent/inn/en zu vereinbaren, existiert bis heute keine entsprechende Branchenregulierung für diese Gruppe. Der Betriebsrat, der nur in Ausnahmefällen präsent und gleichzeitig bereit ist, als Vermittlungsinstanz für die Interessen Solo-Selbstständiger zu fungieren, nimmt in beiden Ländern lediglich eine geringe Bedeutung ein, wenn es darum geht, der Gewerkschaft als Vertreterin selbstständiger Lehrkräfte „ein Gesicht zu verleihen“. Der Streik als traditionell bedeutsame Durchsetzungsstrategie auf Betriebsebene und wichtiges Rekrutierungsinstrument besitzt aus zwei zentralen Gründen für die Gewerkschaften im Bereich der Erwachsenen-

bildung keine Relevanz: einerseits dürften solo-selbstständige Dozent/inn/en aufgrund der beschriebenen sozialen Situation (flexibler Arbeitseinsatz, Einzelkämpfertum, partielle Ausgrenzung durch den Betriebsrat) nur schwer für einen Arbeitskampf zu mobilisieren sein, andererseits liegt die primäre – bisher allerdings noch kaum erfolgreiche – Strategie der Gewerkschaften im Bereich der politischen Regulierung, d.h. sie fordern ein einheitliches Bundesgesetz sowie die Festschreibung von Standards der Beschäftigungsverhältnisse für die Lehrkräfte. Da normative, durch Tradition oder bedingungslose Wertschätzung erzeugte, Bindungen an eine kollektive Arbeitnehmerorganisation generell zugunsten utilitaristischer Orientierungen zurückgehen, und die soziale Situation der Solo-Selbstständigen zusätzlich zu ihrer Vereinzelung beiträgt, reagieren Gewerkschaften zunehmend mit kostenintensiven Dienstleistungsangeboten in der Hoffnung, dadurch Mitglieder zu gewinnen. Insbesondere arbeitnehmerähnliche Lehrkräfte, die ein Interesse an einem Angestelltenstatus haben und auch bereit sind, diesen einzuklagen, finden so ihren Weg zur Gewerkschaft. Kampagnen spielen bisher in diesem Bereich kaum eine Rolle. Die Anleihen im angloamerikanischen System im Bereich der Solo-Selbstständigkeit drücken sich eher in einer Orientierung zu partizipativen Modellen der Mitgliederorganisation und -bindung, sowie der Interessenaggregation aus. Die strukturelle und prozessuale Einbeziehung Selbstständiger in die Gewerkschaftsarbeit stellt allerdings nicht nur einen basisdemokratischen Versuch dar, die Selbstständigeninteressen innerorganisatorisch zu verarbeiten und zu aggregieren, sondern zielt insbesondere darauf ab, die Funktionäre/Funktionärinnen als demokratisch legitimierte „Multiplikator/inn/en“ zu gewinnen, nach dem die Vermittlung der Gewerkschaftsidee und -ziele für Selbstständige durch den Betriebsrat weitgehend fehlgeschlagen ist.

Atypische Beschäftigung in Call Centern – Flexibilisierungsmix

In Bereich der gewerblichen (externen) Call Center wurde die analytische Annäherung an das Forschungsfeld dahingehend modifiziert, als dass nicht eine dominante Form der atypischen Beschäftigung in Deutschland und Österreich als relevant identifiziert und untersucht wurde, sondern dass sich die betrieblichen Flexibilisierungsstrategien in beiden Ländern deutlich voneinander unterscheiden. Die österreichischen Call Center greifen bei ihren Personalstrategien zu etwa 40% auf freie Dienstnehmer/innen zurück, während freie Mitarbeit in deutschen Call Center keine Rolle (mehr) spielt; hier wird vor allem auf die Befristung von Arbeitsverträgen zurückgegriffen und dies teilweise mit Teilzeitarbeit (u.a. Arbeit auf Abruf) sowie in einem Fall mit Leiharbeit (siehe Fallstudie zu SCC) ergänzt. Diese Unterschiede in der Personalstruktur können unseres Er-

achtens im Wesentlichen mit zwei institutionellen Varianzen zwischen Deutschland und Österreich erklärt werden:

1. In der Hauptgründungsphase neuer Call Center Ende der 1990er wurde in Österreich mit dem freien Dienstnehmer ein neuer Typus von selbstständiger Beschäftigung geschaffen, auf den bei der betrieblichen Personalpolitik zurückgegriffen wurde; im selben Zeitraum erreichte in Deutschland die Diskussion um „scheinselbstständige“ Beschäftigte ihren Höhepunkt und führte – vorübergehend – zu einer rechtlich restriktiveren Regulierung. Deutsche Call Center nutzten daher andere, rechtlich weniger umstrittene Flexibilisierungsformen.
2. Ein zweiter institutioneller Unterschied findet sich in der Tarifpolitik. In Deutschland werden Call Center nicht durch die gewerkschaftliche Tarifpolitik eingeschränkt, im Unterschied zu Österreich gibt es keinen Branchentarifvertrag, sondern lediglich vereinzelte Haustarifverträge mit begrenzten Regelungsinhalten. Die Entgelte sowie die konkreten Arbeitsbedingungen werden in individuellen Arbeitsverträgen vereinbart, wodurch die Handlungsfreiheit der Arbeitgeber daher nur in geringem Maße eingeschränkt wird. Im Gegensatz dazu unterliegen österreichische Call Center zu etwa 60% einem Kollektivvertrag – bei externen Call Centern sind es lediglich 40% der Call Center. Der Rückgriff auf freie Dienstverträge befreit die Arbeitgeber von den Regulierungen des Kollektivvertrags, die für diese Beschäftigtengruppe nicht einschlägig sind.

Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung und Strategien

Die Unterschiede in dem jeweiligen Flexibilisierungsmix finden ihren Niederschlag auch in den gewerkschaftlichen Problemwahrnehmungen und Handlungsstrategien. Die einschlägige Gewerkschaft in Österreich – die GPA – hat sich den Problemen der freien Dienstnehmer/innen zugewandt und – wie in Kapitel 4 und 5 beschrieben – mit der Interessengemeinschaft *work@flex* eine separate Organisationseinheit geschaffen, die auch für Mitgliederrekrutierung zuständig ist. *Work@flex* bezieht sich allerdings auf alle atypisch Beschäftigten und eine spezielle Interessengemeinschaft, die auf Call Center-Agents abzielen würde, existiert nicht. Auf die Branchenpolitik hat diese IG nur begrenzten Einfluss; aber immerhin wird die Problematik der freien Dienstnehmer/innen in der Branche als ein gravierendes Problem angesehen. In der Wahrnehmung der GPA stellen die freien Dienstnehmerverträge in der Call Center Branche klare Umgehungsverträge dar, die das Arbeitsrecht und kollektivvertragliche Vereinbarungen aushebeln. Die gewerkschaftsstrategische Ausrichtung zielt daher ganz klar darauf ab, freie Dienstverträge in der Branche abzuschaffen oder deren Einsatz zumindest strikt einzugrenzen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Wesentlichen zwei Strategien verfolgt: Zum einen wird über den juristischen Weg die

Anstellung einzelner Beschäftigter eingeklagt, wobei diese Klagen zum Teil als Musterklagen auch der Regulierung der gesamten Branche dienen (vgl. Fallstudie AuDeDh) und zum zweiten hat die GPA vor einiger Zeit eine Initiative zum Abschluss eines Call Center spezifischen Kollektivvertrages (bisher gilt der Kollektivvertrag für das Allgemeine Gewerbe) gestartet, der – in unserem Zusammenhang zentral – auch eine Reglementierung der Zulässigkeit des Instituts des freien Dienstnehmers in der Branche mit dem Ziel einer möglichst weitgehenden Begrenzung beinhalten soll. Entsprechende Verhandlungen sind auf den Weg gebracht. In der Branchenpolitik konzentriert sich die GPA demnach auf die Eingrenzung einer ungewünschten Beschäftigungsform; Aktivitäten zur Rekrutierung der einschlägig Beschäftigten spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle und sind als Aufgabe den Interessengemeinschaften zugewiesen.

In Deutschland wird die gewerkschaftliche Problemwahrnehmung stärker von der weitgehend fehlenden Verankerung der Gewerkschaften und ihrer Handlungsinstrumente in dem Organisationsfeld bestimmt. Sowohl die unklaren Zuständigkeiten bei den deutschen Gewerkschaften als auch deren Branchenprinzip wirkten hinderlich für die Hinwendung zu den hier untersuchten gewerblichen Call Centern. Die verschiedenen deutschen Gewerkschaften im Dienstleistungssektor – HBV, DPG, ötv etc. – reagierten erst in dem Moment auf die Herausforderung durch Call Center, als die unregulierte Branche als Dumpingkonkurrenz – so die gewerkschaftliche Problemprezeption – auf die jeweils eigenen Handlungsinstrumente – d.h. die jeweiligen Branchentarifverträge – zurückwirkte (Aust/Holst 2006). Aufgrund der gewerkschaftlichen Zersplitterung und branchenorientierten Organisation fand dies an verschiedenen Stellen statt und führte schließlich dazu, dass das „Phänomen“ Call Center berücksichtigt wurde. Mit verschiedenen Projekten sollte eine Organisation der Call Center bewerkstelligt werden. Die DPG etwa betrieb ein Projekt, mit dem branchenübergreifend Call Center gewerkschaftlich organisiert werden sollten; und ein Gemeinschaftsprojekt der Gewerkschaften HBV, DPG und ötv in Vorbereitung auf die ver.di Gründung zielte auf die Stärkung der gewerkschaftlichen Verankerung in den Call Centern der Direktbanken. In Bezug auf die strategische Ausrichtung lag den Projekten jeweils folgendes Phasenmodell zu Grunde: zunächst sollte über die Etablierung von Betriebsratsstrukturen der Weg in die Betriebe geebnet werden, um dann mit den Marktführern Haustarifverträge abzuschließen, die langfristig die Grundlage für die tarifpolitische Regulierung der gesamten Branche schaffen sollte. Direkte Beschäftigtenansprache und Mitgliederwerbung waren ursprünglich nicht vorgesehen und wurden erst wichtiger, als die Projekte nach der Etablierung einiger Betriebsräte ins Stocken gerieten. In der Tarifpolitik beschränkte sich der Erfolg auf den Abschluss eines Haustarifvertrages, der sich inhaltlich auf die Einführung eines Jahresarbeitszeitkontos beschränkte; zusätzliche Mitglieder wurden durch die Projekte kaum gewonnen. Durch die Zu-

sammenfassung der Dienstleistungsgewerkschaften zu ver.di wurde der Organisation der Call Center zunächst ein weiterer Impuls verliehen, als nunmehr der neuen zuständigen Instanz – eine Fachgruppe innerhalb des Fachbereichs 13 – über den Innovationsfonds Ressourcen zur Weiterführung der Projekte bereit gestellt wurden. Diese Förderung wurde aber 2003 auf Grund der begrenzten Erfolge und der finanziellen Probleme von ver.di eingestellt.

Betriebliche Organisationsbedingungen sowie Beschäftigtenperspektive

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad unter den Call Center-Agents – und zwar nicht nur der atypisch Beschäftigten – ist in beiden Ländern sehr gering. Die Analyse der Fallstudien erlaubt die Identifizierung einiger Faktoren, die diesen Sachverhalt verständlich machen. In Bezug auf die Beschäftigten wird übereinstimmend in beiden Ländern von einer „zusammengesetzten“ Belegschaft gesprochen, d.h. die Beschäftigten haben ihre professionelle Ausbildung und Identität zumeist in anderen Berufen und erleben ihre Beschäftigung in dem Call Center als eine vorübergehende Episode ihrer Erwerbsbiografie. Eine längerfristige Perspektive sehen diejenigen Beschäftigten, die im betriebsinternen Arbeitsmarkt bereits ein wenig aufgestiegen sind. Die Belegschaft fluktuiert daher relativ stark, was der Herausbildung eines Kollektivbewusstseins entgegensteht. Hinzu kommt, dass in den betrachteten Fällen von Seiten der Geschäftsführungen gewerkschaftliche Aktivitäten nicht gewünscht sind. Die primär formulierten Anliegen der Beschäftigten unterscheiden sich in Deutschland und Österreich entlang des gewählten personalpolitischen Flexibilitätsmixes. In Deutschland stehen Fragen des Entgeltes, der Lohnfortzahlung sowie der Beschäftigungssicherheit im Vordergrund. Diese Anliegen decken sich zwar mit den gewerkschaftspolitischen Anliegen, doch trotz dieser Komplementarität werden Gewerkschaften kaum als mögliche Vertreter der Call Center Interessen benannt. Dies kann damit begründet werden, dass die meisten interviewten Beschäftigten bislang während ihrer Beschäftigung als Call Center-Agents keinerlei Kontakt zu Gewerkschaften hatten und diese in ihrem betrieblichen Arbeitsalltag auch nicht präsent sind. Interessanterweise gilt dies sogar in dem untersuchten Betrieb (SCC), in dem die Gewerkschaft zumindest einen Tarifvertrag abschließen konnte. Der einzige gewerkschaftliche Kontakt, der für Deutschland berichtet wurde, resultierte aus dem Einfordern von rechtlich garantierten Ansprüchen, z.B. Lohnfortzahlung. Dieser Weg führt die Gewerkschaften aber nicht in die Betriebe hinein, da angesichts der Arbeitsmarktsituation und der relativ leichten Austauschbarkeit der Beschäftigten solche Forderungen regelmäßig erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeklagt werden. Auch die Betriebsräte, die in zwei deutschen Fallstudien existieren, verleihen der Gewerkschaft in ihrem Betrieb kein Gesicht; Mitgliederrekrutierung für die Gewerk-

schaften wird nicht betrieben. Hier entsprechen die Ergebnisse der Fallstudien der Evaluierung der gewerkschaftlichen Organisationsprojekte.

In Österreich ist die massenhafte Beschäftigung von freien Dienstnehmer/innen in den Augen der Gewerkschaft das Hauptproblem. Zu fragen ist daher zunächst, inwieweit dieser kritische Blick auf den Status des freien Dienstnehmers von den Beschäftigten geteilt wird. Hier scheiden sich nun die Wahrnehmungen: eine Teilgruppe empfindet sich als selbstständig und akzeptiert die arbeitsrechtliche Schlechterstellung gegenüber abhängig Beschäftigten auf Grund der gegebenen zeitlichen Flexibilität, die anscheinend in der betrieblichen Praxis auch eingelöst wird. Die Interviewpartner/innen in den untersuchten Fällen benennen als zentralen Vorteil dieser Beschäftigungsform, dass einer anderen Verpflichtung – genannt werden Studium und Familie – Priorität eingeräumt werden kann. Diese Beschäftigten stünden der Abschaffung oder Einschränkung des Status des freien Dienstnehmers skeptisch bis ablehnend gegenüber. Für diese Gruppe ergäbe sich damit eine Diskrepanz zwischen gewerkschaftlicher Ausrichtung und den formulierten Interessen, gleichwohl fordert auch sie eine Annäherung an die Rechte der abhängig Beschäftigten. Eine andere Teilgruppe sowie ein befragter Betriebsrat teilen hingegen die Wahrnehmung der Gewerkschaften und sehen in den freien Dienstverträgen eine Umgehung des regulären Arbeitsvertrages. Einige Interviewpartner/innen im Unternehmen AuDeCh sind mit gewerkschaftlicher Unterstützung mit einer arbeitsrechtlichen Klage vor Gericht gezogen. An Problemen nennen die Beschäftigten neben der Statusfrage die Intransparenz und das niedrige Niveau des Entgelts sowie den typischen Stress als Call Center Agent mit der umfassenden Kontrolle. Während das Ansehen der Gewerkschaften in Österreich offenbar überwiegend positiv ist (war?), wurde die GPA aber nur von wenigen Beschäftigten als Vertretung ihrer spezifischen beruflichen Interessen angesehen.

In den österreichischen Fallstudien wurde Bezug auf einen Betrieb mit Betriebsrat genommen, der sich auch im regen Kontakt mit der zuständigen Gewerkschaft befindet und keine strategischen Differenzen zur Gewerkschaftsstrategie erkennen lässt. Auch er hofft auf einen Call Center spezifischen Kollektivvertrag, der zu einer Umwandlung der freien Dienstnehmer in regulär Beschäftigte führen sollte. Obwohl der soziale Tausch von Seiten der Gewerkschaften – Beratung und Unterstützung des Betriebsrats – in diesem Fall offenbar praktiziert wird, funktioniert die Mitgliedergewinnung für die Gewerkschaft in diesem Betrieb weder für die abhängig Beschäftigten (fünf Prozent Organisationsgrad) noch für die freien Dienstnehmer/innen. In Bezug auf die letztere Gruppe hatte der Betriebsrat ursprünglich eine aktivere Strategie der Interessenvertretung intendiert, musste diese aber nach einem Konflikt mit der Geschäftsführung reduzieren, so dass nunmehr die Anliegen der freien Dienstnehmer/innen auf der betriebspolitischen Agenda des Betriebsrates tabuisiert wurden. Eine

Veränderung der Personalpolitik hinsichtlich der freien Dienstnehmer/innen würde die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gefährden, so die Argumentation der Geschäftsführung.

Die genannten Faktoren sind geeignet den geringen Organisationsgrad in Call Centern zu erklären, wobei insbesondere die hohe Fluktuation bei gleichzeitig fehlender Präsenz der Gewerkschaften für die Beschäftigten maßgeblich zu sein scheint. Das bedeutet aber keinesfalls, dass eine Organisierung prinzipiell unmöglich wäre. Die nur kurz angeführten Erfolge eines Gewerkschaftssekretärs im Norden Deutschlands (30% Organisationsgrad in einem Call Center) zeigen, dass gewerkschaftliche Rekrutierungsbemühungen durchaus erfolgreich sein können, wenn mit dem entsprechenden Engagement und der Unterstützung einiger gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter vorgegangen wird.

Die folgende Gegenüberstellung gewerkschaftlicher Strategien und deren Beitrag zur Lösung der einschlägigen Organisationsprobleme im Ländervergleich dient nun dazu, die Komplexität des Untersuchungsfeldes Call Center analytisch weiter zu reduzieren und auf die zentralen Schlussfolgerungen zu fokussieren (siehe Tab. 6):

Tab. 6: Gewerkschaftsstrategien und Organisationsprobleme

	KV		BR		Streik		Politik		DL		Kampagne		Partizipation	
	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT
Präsenz														
Rekrutierung														
Aggregation														
Durchsetzung														

hellgrau = geringe Bedeutung, weiß= keine Bedeutung/nicht existent

Die Kollektivvertragsstrategie stellt in beiden Ländern jenes traditionelle Regulierungsinstrument dar, mit dem auch im Bereich der Call Center die zentralen gewerkschaftlichen Organisationsprobleme einer Lösung zugeführt werden sollen. Während in Deutschland neben der Zersplitterung der organisationspolitischen Zuständigkeiten die fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber eine erfolgreiche Durchsetzung von Branchen- und Haustarifverträgen mit einer einzigen Ausnahme bisher verhindert hat, verfügt die GPA durch ihre monopolartige Stellung in der österreichischen Gewerkschaftslandschaft und die Pflichtmitgliedschaft der Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer über ein entsprechendes Durchsetzungspotenzial auf kollektivvertraglicher Ebene. Der verbreitete Einsatz von freien Dienstverträgen, für die der Kollektivvertrag nicht gilt, konterkariert allerdings diese Bemühungen und hat eine „Normalisierungsstrategie“ der GPA in Gang gesetzt, die nun einerseits darauf abzielt, über Musterklagen vor

Arbeits- und Sozialgerichten (siehe Dienstleistungsstrategie) Umgehungsverträge in Anstellungen umzuwandeln und den Druck auf Arbeitgeber zu verstärken. Andererseits soll durch die Etablierung eines Call Center spezifischen Kollektivvertrages noch gezielter auf die Arbeitsbedingungen dieses Bereiches abgestellt und der freie Dienstvertrag als weitgehend illegale Form der Beschäftigung in Call Centern verdeutlicht werden. Da sich selbst aus der Perspektive der Gewerkschaften günstige Kollektivverträge kaum im Bewusstsein der Beschäftigten niederschlagen, versuchen die österreichischen und deutschen Arbeitnehmerorganisationen nach wie vor auf ihr traditionelles Rekrutierungsinstrument, den organisationswilligen und gewerkschaftlich organisierten Betriebsrat zurückzugreifen, um betriebliche Präsenz zu erzielen. Diese Strategie erfordert allerdings ein Zusammenwirken mehrerer Faktoren, die im Bereich der Call Center nur unzureichend gegeben sind: Neben der bloßen Existenz eines Betriebsrates müsste die Bereitschaft und Fähigkeit zumindest eines Betriebsratsmitgliedes vorliegen, atypisch Beschäftigte (mit) zu vertreten; zu den zentralen Bedingungen der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit zählen zudem das Verhalten der Geschäftsführung sowie die Problem- und Selbstperzeptionen der Beschäftigten. Die hohe Fluktuationsrate sowie die „bunt gemischte“ Zusammensetzung der Belegschaften schmälern allerdings die Organisierungspotenziale etwaiger Betriebsräte/Betriebsrätinnen, weshalb dem Betriebsrat aus heutiger Sicht nur eine geringer Bedeutung zukommt, wenn es darum geht, der Gewerkschaft ein Gesicht zu verleihen. Dieselben Faktoren bewirken eine weitgehende Funktionslosigkeit des Instruments Streik, zumindest in seiner organisierten Form, weshalb er aus der Perspektive der Gewerkschaften im Bereich der Call Center keinerlei Rolle spielt. Politische Strategien der Gewerkschaften zu Call Centern werden, abgesehen von einer Forderung der GPA, den Arbeitnehmerbegriff zu vereinheitlichen und freie Dienstverträge dem entsprechend abzuschaffen, ebenfalls derzeit nicht goutiert. Auf die Kampagnenstrategie wurde im empirischen Teil nicht eingegangen, da sie zum Untersuchungszeitraum keine Rolle spielte, sondern erst in letzter Zeit (seit Juni 2006) einen Bedeutungsaufschwung in der österreichischen GPA erhielt, weshalb sie an dieser Stelle nun auch angeführt werden soll.

Leiharbeit

Im Gegensatz etwa zur Solo-Selbstständigkeit in der beruflichen Weiterbildung oder in österreichischen Call Centern fällt in der Leiharbeit das Beschäftigungsverhältnis mit der branchenmäßigen Organisation der Zeitarbeitsfirmen zusammen. In Abweichung zum Normalarbeitsverhältnis tritt bei der Leiharbeit ein dritter Akteur, namentlich der Einsatzbetrieb, hinzu, sodass aus der Perspektive dieses Unternehmens, seiner Beschäftigten und einer etwaigen Interessenvertre-

tung die Leiharbeit als atypische Beschäftigung zu klassifizieren ist. Dieser Aspekt erscheint insofern als relevant, als die Konstituierung der Leiharbeit als eine „normale“, d.h. traditionellen, gewerkschaftlichen Standards entsprechende, Branche möglich erscheint.

Gewerkschaftliche Problemwahrnehmung und Strategien

Die Gewerkschaften in beiden untersuchten Ländern, Deutschland und Österreich, standen der Leiharbeit als Beschäftigungsform lange Zeit sehr kritisch gegenüber. Der zentrale Referenzpunkt für die Bewertung der Leiharbeit war in beiden Ländern die Interessenlage der Stammebelegschaften, ein Lohndumping zu Lasten der gewerkschaftlich organisierten Stammklientel in der Industrie sollte verhindert werden. Gewerkschaftliches Handeln gegenüber der Leiharbeit erschöpfte sich bis in die 1980er Jahre hinein in der politischen Forderung nach einem Verbot dieser unerwünschten Beschäftigungsform. Die Phase der Ignoranz der Gewerkschaften resultierte in einer bis heute andauernden Schwäche in der Leiharbeitsbranche: der Organisationsgrad unter den Leiharbeiter/inne/n ist gering, die Verbreitung von Mitbestimmungsstrukturen unzureichend und die gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte/Betriebsrätinnen in den Einsatzbetrieben betrachten Leiharbeiter/innen zumeist noch immer nicht als ihre Klientel. Nach dem gewerkschaftlichen Strategiewechsel von der Verbotsforderung zu einer sozial akzeptablen Regulierung griffen die Gewerkschaften auf drei Handlungsinstrumente zurück, die allesamt primär auf die Regulierung der Branche zielten:

Zunächst betrieben sie als politische Akteure Lobbyarbeit, um die politischen Rahmenbedingungen der Leiharbeit durch den jeweiligen Gesetzgeber in ihrem Sinne zu beeinflussen. Die österreichischen Gewerkschaften konnten mit der Verankerung des Gleichbehandlungsprinzips schon Ende der 1980er Jahre ihre Interessen, die gleichermaßen die Anliegen der Stammebelegschaften wie auch der Leiharbeiter/innen berücksichtigten, relativ erfolgreich durchsetzen. Die deutschen Gewerkschaften waren eher Getriebene der Hartz-Reformagenda und konnten zwar das generelle Prinzip der Gleichbehandlung erreichen, dieses wurde aber durch den Tarifvorbehalt relativiert.

Nach der rechtlichen Regulierung der Branche wandten sich die Gewerkschaften in beiden Feldern ihrem ureigensten Tätigkeitsfeld zu und schlossen für die Leiharbeiter/innen jeweils branchenweite Kollektivverträge ab. Die österreichischen Gewerkschaften nutzten 2000 die Ressourcen der Gesamtorganisation für eine massive Kampagne, die die Arbeitgeber schließlich kompromissbereit machte. Der Kammerzwang in Österreich, also die Pflichtmitgliedschaft aller einschlägigen Arbeitgeber in der Wirtschaftskammer, und das Fehlen einer konkurrierenden Gewerkschaft führten zu einer Verallgemeinerung des Tarifab-

schlusses für alle Beschäftigten der Branche. Seit 2002 gibt es in Österreich – erstmals in einem Land der Europäischen Union – einen spezifischen Branchenkollektivvertrag für Leiharbeiter/innen. In Deutschland führte die Reform der rechtlichen Grundlagen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu der Bereitschaft der Arbeitgeber, Tarifverträge abzuschließen, da anderenfalls das gesetzlich verankerte Gleichstellungsprinzip gegriffen hätte. Die fragmentierte Struktur der Arbeitsbeziehungen in der Leiharbeit und hier insbesondere das Auftauchen eines Konkurrenten für die DGB Gewerkschaften entwertete schließlich die augenscheinlich günstige Verhandlungsposition der Gewerkschaft und mündete folglich in – aus Arbeitnehmersicht – lediglich bescheidenen Tarifabschlüssen.

Ein drittes Handlungsinstrument weicht von dem Standardrepertoire der Gewerkschaften ab und findet seine Begründung in dem Doppelcharakter von Leiharbeit als privater Dienstleistung und arbeitsmarktpolitischen Instrument. Mit dem Ziel Leiharbeit auf die Funktion eines arbeitsmarktpolitischen Instruments zu reduzieren und zudem sozial akzeptable Beschäftigungsverhältnisse in der Branche zu etablieren, beteiligten sich die Gewerkschaften in beiden Ländern an gemeinnützigen (flexwork in Österreich) bzw. nicht gewinnorientierten Unternehmen (Start in Deutschland) in der Leiharbeit. Die Hoffnung, die Standards dieser Unternehmen über den Einfluss der Betriebsräte der Einsatzbetriebe auf die gesamte Branche zu verallgemeinern, scheiterte allerdings.

Die österreichischen Gewerkschaften waren mit der Durchsetzung ihrer Anliegen erfolgreicher, was auch auf den stärkeren Einsatz der Ressourcen der Gesamtorganisation zurückzuführen ist. Die Regulierung durch das österreichische AÜG und den Arbeitertarifvertrag führten zu einer Entlohnung der Leiharbeiter/innen nach den Standards der Tarifverträge in den jeweiligen Einsatzbranchen. Dies ist der zentrale Unterschied zwischen Österreich und Deutschland. Damit ist Leiharbeit in Österreich als Instrument des Lohndumpings im Gegensatz zu Deutschland stärker begrenzt; Leiharbeit ist – mögliches illegales Handeln von Zeitarbeitsfirmen sowie das Problem der mangelhaften Kontinuität der Arbeit in der Zeitarbeitsbranche auch in Österreich hier einmal ausgeklammert – zumindest nach der formal-rechtlichen Regulierung der Entlohnung nicht als materiell prekäre Beschäftigung anzusehen.

Den drei Handlungsinstrumenten ist gemeinsam, dass sie auf die Regulierung der Branche zielen und weniger auf die Organisation der Leiharbeiter/innen als Gewerkschaftsmitglieder. Dieses Anliegen wurde für die Gewerkschaften erst in dem Moment relevant(er), als sie in den Tarifverhandlungen ihre Legitimität (DGB Gewerkschaften in Deutschland) bzw. ihre Durchsetzungsfähigkeit (GMT in Österreich) demonstrieren mussten. Eine hohe gewerkschaftliche Priorität hat die Gewinnung von Leiharbeiter/inne/n als Mitglieder aber bis

heute nicht. Die Problematik der gewerkschaftlichen Rekrutierung in dieser Branche sei im Folgenden weiter analysiert.

Betriebliche Organisationsbedingungen und Organisationsbereitschaft

In Bezug auf die sozialen Bedingungen für eine Organisierbarkeit der Leiharbeiter/innen zeigen sich deutliche Übereinstimmungen in den untersuchten Ländern. Die als Schwierigkeiten für eine Organisierbarkeit einzustufenden spezifischen Merkmale finden sich gleichermaßen in Deutschland wie in Österreich: das charakteristische Fehlen eines Betriebs als gemeinsamen sozialen Ort und die damit zusammenhängende „soziale Ortlosigkeit“ und „Vereinzelnung“ der Leiharbeiter/innen, das Fehlen einer „Verberuflichung“ der Leiharbeit, die Heterogenität der Gruppe mit einem großen Anteil von jüngeren Berufseinsteiger/innen sowie die Branchenstruktur mit ihrer Dominanz von kleinen und mittleren Zeitarbeitsfirmen und der geringen Verbreitung von Strukturen der Mitbestimmung in der Leiharbeitsbranche. Diese – teilweise konstitutiven und daher nicht veränderbaren – Merkmale von Leiharbeit führen bei der überwiegenden Mehrzahl der Interviewten zu einer expliziten Ablehnung von Leiharbeit als dauerhafte individuelle Beschäftigung. Akzeptiert wird Leiharbeit lediglich als vorübergehende Notlösung oder zur Kontaktaufnahme mit späteren Arbeitgebern, normativ gewünscht wird ein reguläres Normalarbeitsverhältnis, welches im Gegensatz zur Leiharbeit Planungssicherheit und gesellschaftliche Anerkennung vermittelt (vgl. generell: Galais 2003; Noller et al. 2004; Kraemer/Speidel 2004). Die Organisationsbereitschaft der Leiharbeiter/innen kann daher angesichts der grundlegend ablehnenden Haltung der Beschäftigten als gering veranschlagt werden. Deutlich wird bei den Interviews zudem eine enorme soziale Distanz zwischen den Beschäftigten und ihren Vertretungen, den Gewerkschaften. Eine Vermittlung zwischen den Aktivitäten der Gewerkschaften, insbesondere ihrer Tarifpolitik, und den Beschäftigten findet kaum statt.

In Bezug auf eine betriebsrätliche Rekrutierung kommen auf Grund der Dreieckskonstruktion des Leiharbeitsverhältnisses und der, rechtlich vorgesehenen, doppelten Repräsentanz prinzipiell die Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber als auch der Einsatzbetrieb – ab einer gewissen Dauer der Tätigkeit als Leiharbeiter/in – in Frage. In den Zeitarbeitsfirmen, die zahlenmäßig in beiden Ländern von kleinen und mittleren Betrieben dominiert werden, läuft der Mechanismus der Mitgliederwerbung über Betriebsräte weitgehend ins Leere, weil in der Mehrzahl der Betriebe etablierte Mitbestimmungsstrukturen fehlen. Wie beispielsweise die Teilnehmer/innen der deutschen Fokusgruppe deutlich machen, fehlt es in derartigen Betrieben bereits an der grundlegenden Präsenz von Gewerkschaften für die Leiharbeiter/innen: Gewerkschaften spielen für deren Arbeitsalltag schlicht keine Rolle, eine auf die berufliche Tätigkeit bezogene Akti-

vität der Gewerkschaft findet in der Wahrnehmung der Betroffenen nicht statt. Es verbleiben somit die Betriebsräte/Betriebsrätinnen der Einsatzbetriebe; diese fühlen sich aber – bislang zumindest – nicht für die Mitgliederwerbung dieser Gruppe zuständig. Die zentrale Ausnahme scheinen hier Betriebe zu sein, in denen Leiharbeit als Probezeit mit der Aussicht auf eine Übernahme eingesetzt wird, hier sind nach den Ausführungen von Noller et al. (2004) die höchsten Organisationsgrade unter den Übernommenen zu verorten. Diejenigen, die bewusst in die Leiharbeit gehen, um auf diesem (Um)Weg eine Übernahme bei Einsatzbetrieben – und damit einen beruflichen Aufstieg – zu erreichen, sind unter den Leiharbeiter/innen am stärksten organisiert (ebd.), was wiederum auf eine zweckrationale Beitrittsmotivation dieser Gruppe zur Gewerkschaft schließen lässt.

Die genannten Faktoren – weitgehendes Fehlen von Betriebs- und Betriebsratsstrukturen sowie die nur beschränkte Akzeptanz von Leiharbeit als dauerhafte Beschäftigung – sind prinzipiell und plausibel in der Lage, den übergreifend geringen Organisationsgrad zu erklären. Unsere Fallstudien erlauben nun aber eine differenziertere Analyse. Durch die Auswahl von Betrieben mit Betriebsräten sind wir nunmehr in der Lage, ob und unter welchen konkreten Bedingungen diese auch in der Leiharbeit in der Lage sind, gewerkschaftliche Mitgliederwerbung zu praktizieren. Die Fallstudien, insbesondere bei flexwork in Österreich, aber auch Randstad in Deutschland, zeigen dabei zunächst einmal, dass erfolgreiche Rekrutierung auch in der Leiharbeit möglich ist. Dabei müssen nach unserer Analyse allerdings zwei Hürden überwunden werden: die Betriebsräte müssen erstens institutionell befähigt werden mit den Beschäftigten in Kontakt zu treten – dies ist das spezifische Problem der Betriebsräte in der Leiharbeit – und sie müssen zweitens gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung als ihre Aufgabe wahrnehmen. Die Fallstudien zeigen nun, dass in Zeitarbeitsfirmen mit Mitbestimmungsstrukturen das Fehlen eines Betriebes als sozialer Ort durch verschiedene Kontakt- und Kommunikationswege wie Begrüßung anlässlich der Einstellung, Telefon, Sprechstunden, Betriebsversammlungen, Betriebsratswahlen, Besuche bei den Niederlassungen und Einsatzbetrieben in Ansätzen substituierbar zu sein scheint. Besonders günstig sind hier die Bedingungen bei flexwork in Österreich, wo Teile des Betriebsrats als Berater/innen einen regelmäßigen Kontakt zu den Beschäftigten zu Beginn und Ende jedes Einsatzes haben und zudem in den Stehzeiten innerhalb der Qualifizierungsbemühungen Arbeitsrecht lehren. Die berichteten zahlreichen Beitritte unter Leiharbeiter/innen in diesem Betrieb dürften durch diese spezifische Struktur ermöglicht worden sein. Aber auch in anderen Betrieben, die eine Mitbestimmungsstruktur aufweisen, scheint eine Organisierung der Belegschaft über die gegebenen Kontaktwege machbar; leider ist der Aufbau des Betriebsrats bei „Verleih Österreich“ noch zu jung, um zusätzlich zu dem Fallunternehmen flexwork Belege zu lie-

fern. Die Interviews mit den Betriebsräten in Österreich zeigen aber, dass diese gewerkschaftlich orientiert und zur Organisierung ihrer Belegschaften bereit sind. Im Gegensatz dazu deuten die Fallstudien in Deutschland darauf hin, dass die Probleme der Organisationsarbeit in der problematischen Beziehung der Betriebsräte der Branche zu den jeweiligen Gewerkschaften ihren Grund haben. Die traditionelle Ablehnung der Leiharbeit durch die Gewerkschaften ist insofern weiterhin spürbar als diese Beschäftigungsform unverändert nicht als gleichwertige Arbeit anerkannt ist. Der Einsatz der Gewerkschaften für die Branche, d.h. deren Betriebsräte und Beschäftigte, bleibt somit halbherzig, was sich in der Wahrnehmung der Betriebsräte/Betriebsrätinnen als mangelnde Unterstützung ihrer Anliegen niederschlägt. Der soziale Tausch – gewerkschaftliche Unterstützung gegen betriebsrätliche Rekrutierungsarbeit – gelingt daher in der Leiharbeit nur sehr begrenzt. In besonderer Weise kontraproduktiv für die Motivierung zur Mitgliederrekrutierung ist der Abschluss der – als schlecht empfundenen – Branchentarifverträge durch die DGB Gewerkschaften in Deutschland. Ausgerechnet in den Unternehmen mit Betriebsratsstrukturen – wo Anknüpfungspunkte für gewerkschaftliche Organisationsbemühungen bestehen – führen die Tarifabschlüsse für die Beschäftigten zu Gehaltseinbußen. Allerdings werden auch in Österreich die besseren Arbeitsbedingungen nicht den Gewerkschaften zugeschrieben. Ein erfolgreicher Einsatz für die betreffende Beschäftigtengruppe erscheint damit zwar als eine notwendige, nicht aber als hinreichende Bedingung für erfolgreiche gewerkschaftliche Organisationsarbeit, ergänzend muss die Präsenz im Arbeits- oder Lebensalltag der Leiharbeiter/innen hinzukommen.

Der Beschäftigungsform Leiharbeit fehlt allerdings in beiden Ländern der zentrale Aspekt der Dauerhaftigkeit der Arbeit und der durch sie vermittelten Existenzsicherung. In dieser Perspektive sind diese Beschäftigungsformen potenziell prekär. Ausgehend von diesem Sachverhalt darf zunächst einmal ein prinzipieller Bedarf an einer kollektiven Interessenvertretung vermutet werden. Gemeinsam ist den Beschäftigungsformen aber zugleich eine begrenzte Bindung an einen konkreten Betrieb. Solo-Selbstständige etwa arbeiten zumindest de jure selbstständig und damit betriebsfern; Leiharbeiter/innen sind auf Grund des spezifischen Dreiecksverhältnisses zwischen Leiharbeiter, Zeitarbeitsfirma und so wie jeweiligem Einsatzbetrieb zutreffend als „sozial ortlos“ charakterisiert worden und für befristete Arbeit ist der fehlende dauerhafte Bezug zu einem Betrieb konstitutiv – insbesondere in dem gewählten Bereich der Call Center. Diese begrenzte Bindung an einen konkreten Betrieb ist für Gewerkschaften insofern problematisch, als dort bislang die Organisationsarbeit stattfindet. Betriebsübergreifende gewerkschaftliche Handlungsorientierungen, wie etwa die Dienstleistungs- oder die Partizipationsstrategie, führten bislang trotz einiger zaghafter Versuche etwa der GPA Interessengemeinschaft work@flex, zu keinem Erfolg,

weshalb die korrespondierenden Spalten in der Tabelle 7 auch weiß belassen wurden. Die überwiegend negativ perzipierte Identität als Leiharbeiter/in dürfte – im Gegensatz zu den zahlenmäßig geringeren, angestellten, „privilegierten“ Leiharbeitskräften – kaum dazu beitragen, eine normative Bindung an die Gewerkschaft zu entwickeln. Tabelle 7 fasst nun die wesentlichen Gewerkschaftsstrategien im Bereich der Leiharbeit in Deutschland und Österreich zusammen und stellt sie deren Problemlösungskapazitäten gegenüber.

Tab. 7: Gewerkschaftsstrategien und Organisationsprobleme

	KV		BR		Streik		Politik		DL		Kampagne		Partizipation	
	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GER	AT	GE R	AT	GER	AT	GER	AT
Präsenz			a	a										
Rekrutierung														
Aggregation														
Durchsetzung														

Dunkelgrau= große Bedeutung, hellgrau = geringe Bedeutung, weiß= keine Bedeutung/nicht existent

a relevant vor allem in Kombination mit der Strategie der Etablierung eigener arbeitsmarktorientierter, non-profit Zeitarbeitsfirmen, sonst kaum existent

Nachdem ein Verbot in beiden Ländern nicht erzielbar war, wurden die zentralen Rahmenbedingungen für die Leiharbeit unter Mitwirkung der Gewerkschaften auf politischer Ebene durch die jeweiligen Arbeitskräfteüberlassungsgesetze geschaffen. Die zentralistische Arbeitnehmerorganisation in Österreich in Gestalt des ÖGB und seiner Teilgewerkschaften begünstigte die Aggregation der quer über die Branchen liegenden Interessen der Stammbeschaften und Leiharbeiter/innen, die schließlich unter Federführung der durchsetzungsstärksten Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) advokatorisch beim Abschluss des Leiharbeiterkollektivvertrags berücksichtigt wurden. Während dadurch Dumping und innerbetrieblicher Wettbewerb zwischen verschiedenen Belegschaftsgruppen in Österreich minimiert werden konnten, führte die gewerkschaftliche Konkurrenz in Deutschland trotz Gleichbehandlungsgebot durch die abgeschlossenen Tarifverträge zu einer Schlechterstellung der Leiharbeitskräfte gegenüber der Stammbeschaft. Die beschriebenen sozialen Bedingungen der Leiharbeit (Fluktuation, schwache betriebliche Bindung, negatives Image) und vor allem die Angst vor einem Jobverlust bei Rückgabe der „renitenten“ Beschäftigten an die Zeitarbeitsfirma, entzieht dem Streik als Arbeitskampfinstrument seine Funktionalität. Eine in Österreich durch die GMT gestartete Kampagne, in der Leiharbeiter/innen brieflich auf Ihre Rechte aufmerksam gemacht und dazu aufgefordert wurden mit gewerkschaftlicher Unterstützung ihre Arbeitgeber zu klagen, führten

schließlich dazu, dass die Arbeitgeber einlenkten und Kollektivvertragsverhandlungen aufnahmen.

7.1 Schlussfolgerungen und weiterführende Hypothesen

Ziel unserer Studie war es, neben einer komplexen materialen Analyse der Wirtschaftsbereiche und Fallstudien auch allgemeine theoretische Hypothesen und einschlägige Belege dafür zu generieren, die eine Einschätzung der zentralen Bestimmungsfaktoren gewerkschaftlicher Organisationsfähigkeit und -bereitschaft atypisch Beschäftigter erlauben. Ein nochmaliger Blick auf die in den Einzeldarstellungen entwickelten Schaubilder zu den Problemlösungskapazitäten gewerkschaftlicher Strategien verdeutlicht, dass jene Zeilen, die über die relativen Organisations- (Rekrutierungs-) und Durchsetzungserfolge Auskunft geben – im Gegensatz zu den im theoretischen Teil der Arbeit konstatierten Auswirkungen traditioneller Mechanismen – im Bereich der atypischen Beschäftigung häufig leer geblieben sind. Wir gelangen daher zu der Schlussfolgerung, dass dem Eingangs erwähnten „Individualisierungstrend, der sich auch in der Ausbreitung atypischer Beschäftigung manifestiert“ bisher nur in vereinzelten Subfeldern ein „kollektives Erwachen in Gestalt der Gewerkschaftsbewegung“ entgegengesetzt wurde.

Erst ein konstruktives Zusammenspiel institutioneller, struktureller und akteursspezifischer Faktoren (siehe Abbildung 1, siehe oben) trägt dazu bei, atypisch Beschäftigte für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft oder kollektives Engagement auf betrieblicher Ebene zu gewinnen und deren Anliegen interessenpolitisch durchzusetzen. Alle untersuchten Gruppen weisen – aus unterschiedlichen Gründen – eine relative Resistenz gegenüber traditionellen Formen der betrieblichen Mitbestimmung und Rekrutierung durch einen etwaigen Betriebsrat auf, weshalb Gewerkschaften in einigen Fällen neue und bewährte Formen der Organisation (Kampagnen, Partizipation, Dienstleistung) erprobt bzw. intensiviert haben. Dabei handelt es sich allerdings um kostenintensive Maßnahmen, die sich langfristig nur amortisieren können, wenn sich durch sie normative Bindungswirkungen zwischen (potenziellen) Mitgliedern und der Gewerkschaft entfalten und utilitaristische Kosten-Nutzenkalkulationen eines Beitritts in den Hintergrund treten. Wenn allerdings kulturell mächtige Orientierungen, wie etwa die Individualisierung und Instrumentalisierung der Bedingungen gesellschaftlichen Zusammenlebens in ihr Gegenteil, namentlich kollektive Identitäten im Arbeitskontext, transformiert werden sollen, bedarf es großer Kraftanstrengungen seitens der Arbeitnehmerorganisationen. Für atypisch Beschäftigte verlieren überdies der Betrieb und der Arbeitsplatz als stabile Orte der Konflikt- und Identitätsbildung an Bedeutung, wodurch für die Gewerkschaften neben die etablier-

ten Organisationsprobleme, Rekrutierung, Aggregation und Durchsetzung der Interessen, das Präsenzproblem zentrale Bedeutung gewinnt. Die mangelnden personalisierten Beziehungen zwischen (potenziellen) Mitgliedern und individuellen Akteur/inn/en (z.B. Betriebsräte/Betriebsrätinnen), die der Gewerkschaft inner- und, seltener, überbetrieblich „ein Gesicht“ verleihen, schwächen etwaige normative Bindungen an eine kollektive Interessenorganisation oder lassen sie erst gar nicht entstehen. Ein empirisches Ergebnis dieser allgemeinen Problemlage manifestiert sich in sehr geringen gewerkschaftlichen Organisationsgraden atypisch Beschäftigter, deren Interessen mangels eigenem Macht- und Durchsetzungspotenzial auf gesamtwirtschaftlicher Ebene lediglich advokatorisch mit vertreten werden könn(t)en (siehe etwa Leiharbeitskollektivvertrag in Österreich). Aber selbst eine erfolgreiche kollektive Einflussnahme auf die Regulierung der Arbeitsbedingungen in den untersuchten Branchen und darüber hinaus wirkte sich kaum auf die Organisationsbereitschaft der Beschäftigten aus. Einige wenige Beispiele auf Betriebsebene (flexwork in Österreich, ein nur kurz ausgeführtes Call Center in Norddeutschland) zeigen allerdings, dass betriebsrätliches Engagement im Verein mit begünstigenden strukturellen Bedingungen und entsprechendem Verhalten der Geschäftsführung durchaus auch zu intensivierten Gewerkschaftsbeitritten und betrieblicher Durchsetzungsstärke atypisch Beschäftigter beitragen können.

Um atypisch Beschäftigte als Mitglieder zu gewinnen, muss(t)en sich die Gewerkschaften von den funktionalen und weitgehend festgeschriebenen Kategorien Ihrer Repräsentationssysteme, namentlich Klasse, Geschlecht (männlich), Sektor und Beruf zugunsten neuer, kategorienübergreifender Organisations- und Identitätsformen verabschieden. Am Beispiel der Selbstständigen konnte die Heterogenität von Identitäten und Interessenlagen besonders deutlich gezeigt werden: freiwillig Selbstständige entwickeln andere Selbstwahrnehmungen als Scheinselbstständige, die einen Statuswechsel in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis präferieren. Verschiedene Identitäten erfordern entsprechend unterschiedliche gewerkschaftliche Strategien, um als kollektive Interessenorganisation für je spezifische Gruppen attraktiv und wirkungsvoll zu werden (siehe Kapitel 4 und 5). Im Fall der durchwegs auch finanziell für die Gewerkschaft erfolgreichen Gründung der Dienstleistungseinrichtung mediafon, dürfte darüber hinaus deutlich geworden sein, dass es neben kollektiven Strategien der Gesamtorganisationen auch immer wieder engagierter Einzelpersonen oder Gruppen bedarf, die bereit sind, institutionalisierte Verhaltensroutinen zu hinterfragen und neue gewerkschaftliche Wege zu beschreiten.

Literatur

- Abicht, L. (2004): Zur Situation von Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung und ihren Beschäftigten in den neuen Bundesländern unter Beachtung der Arbeitsmarktreformen (Foliensatz des Vortrags). In: GEW (Hg.): Jongleure der Wissensgesellschaft. Die Profession der Weiterbildung im Wandel, Dokumentation der Herbstakademie der GEW vom 4.-6. November 2004. Frankfurt/M., S. 46-59
- Alemann, U. (2002): Gespräch über eine DGB-Reform: Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 1, S. 2-7
- Aust, A.; Holst, H. (2006): Von der Ignoranz zur Organisierung? Gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit prekär Beschäftigten am Beispiel von Call Centern und Leiharbeit. In: Industrielle Beziehungen, Jg. 13/Heft 4, S. 291-313
- Bacharach, S. B.; Bamberger, P. A.; Sonnenstuhl, W. J. (2001): Mutual Aid and Union Renewal. Cycles of Logic of Action. Cornell
- Baethge, M.; Wolf, H. (1995): Continuity and Change in the „German Model“ of Industrial Relations. In: Locke, R.; Kochan, T.; Piroe, M. (Hg.): Employment Relations in a Changing World Economy. Cambridge, S. 231-261
- Batt, R. (2000): Strategic segmentation in front-line services: matching customers, employees and human resource systems. In: International Journal of Resource Management, 3, S. 540-561
- Behrens, M. (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: WSI Mitteilungen, 6, S. 329-338
- Behrens, M.; Fichter, M.; Frege, C. (2002): Unions in Germany: Coping to regain the initiative. ILS DP 131/2002. Genf
- Behrens, M.; Fichter, M.; Frege, C. (2003): Unions in Germany: Regaining the Initiative? In: European Journal of Industrial Relations, Jg. 9/Heft 1, S. 25-42
- Beck, U. (2003): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/M.
- Beckert, J. (1999): Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change. The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations. In: Organization Studies, 20, S. 777-799
- Bain, P.; Watson, A.; Mulvey, G.; Taylor, G.; Gall, G. (2002): Taylorism, Targets and the Pursuit of Quantity and Quality by Call Centre Management. In: New Technology, Work and Employment, 3, S. 170-185
- Bell, D. (1973): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt/M.
- Berger, P. L.; Luckmann, T. (2004; erstmals engl. 1966): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt/M.
- Betzelt, S. (2006): Flexible Wissensarbeit: AlleindienstleisterInnen zwischen Privileg und Prekarität. In: ZeS Arbeitspapier, 3/2006
- Betzelt, S.; Fachinger, U. (2004): Jenseits des „Normalunternehmers“: Selbständige Erwerbsformen und ihre soziale Absicherung. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 50/Heft 3, S. 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, S. 275-294
- Bieback, K.-J. (2000): Soziale Absicherung neuer Selbständiger. In: WSI Mitteilungen, 12, S. 810-817
- Bisovsky, G. (1994): Bedingungen, Aufgaben und Funktionen staatlicher Erwachsenenbildungspolitik. In: Lenz, W. (Hg.): Bildungsarbeit mit Erwachsenen. München, Wien, S. 25-53
- Bispinck, R. (1995): Tarifpolitik der Zukunft: Was wird aus dem Flächentarifvertrag? Hamburg
- Bittner, S.; Schietinger, M; Schroth, J.; Weinkopf, C. (2000): Call Center – Entwicklungsstand und Perspektiven (Projektbericht 2000-01). Gelsenkirchen
- Blau, P. M. (1963): The dynamics of bureaucracy: a study of interpersonal relations in 2 government agencies (2. Auflage). Chicago
- Bode, I.; Brose, H.G.; Voswinkel, S. (1994): Die Regulierung der Deregulierung. Zeitarbeit und Verbändestrategien in Frankreich und Deutschland. Opladen
- Böhm, R.; Buchinger, B.; Gödl, D.; Gschwandtner, U. (1999): Call-Centers in Salzburg. Telefonieren bis die Ohren glühen! Eine handlungsorientierte Untersuchung. Salzburg
- Boltanski, L.; Chiapello, E. (2006): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz
- Brandl, B.; Traxler, F. (2006): Determinants of Trade Union Density: A Bayesian Model Averaging Approach. In: Stanojevic, M.; Bergoc, J.-N. (eds.): Industrial Relations in Europe. Conference Proceedings, Ljubljana
- Bronfenbrenner, K.; Freeman, S.; Hurd, R. W.; Oswald, R. A.; Seeber, R. L. (1998): Organizing to Win. Cornell
- Callaghan, G.; Thompson, P. (2002): Edwards Revisited: technical Control and Call Centres. In: Economic and Industrial Democracy, Jg. 22/Heft 1, S. 13-37
- Carley, M. (2003): Developments in Industrial Action – 1998-2002. Comparative Study. EIRO. Dublin
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz
- Child, J. (1972): Organization Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. In: Sociology, 6, S. 1-22
- Child, J. (1997): Strategic Choice in the Analysis of Action, Structure, Organizations and Environment: Retrospect and Prospect. In: Organization Studies, Jg. 18/Heft 1, S. 43-76
- Coleman, J. S. (1994): The Foundations of Social Theory. Harvard
- Deiß, M.; Döhl, V. (1992): Vernetzte Produktion: Automobilzulieferer zwischen Kontrolle und Autonomie. Frankfurt/M.
- DiMaggio, P. J. (1986): Interest and Agency in Institutional Theory. In: Zucker, L.G. (ed.): Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment. Cambridge, S. 3-22
- Dobischat, R. (2004): Förderung der beruflichen Weiterbildung – Konsequenzen aus der „Hartz-Reform“. In: WSI Mitteilungen, 4, S. 199-205
- Dølvik, J. E.; Waddington, J. (2002): Private Sector Services: Challenges to European Trade Unions. In: Transfer, Jg. 3/Heft 2, S. 356-376

- Dølvik, J. E.; Waddington, J. (2004): Organizing Marketing Services: Are Trade Unions up to the Job? In: *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 25/Heft 1, S. 9-40
- Dörre, K.; Röttger, B. (2003): *Das neue Marktregime*. Hamburg
- Dörre, K.; Krämer, K.; Speidel, F. (2004): Prekäre Arbeit. Ursachen, soziale Auswirkungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. In: *Das Argument*, 256, S. 378-439
- Dribbusch, H. (2003): *Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor*. Berlin
- Drucker, P. (1993): *Post-Capitalist Society*. New York
- Dürotin, O. (1999): Call Center in der Telekommunikationsbranche, Arbeitsbedingungen im Schraubstock. In: *Gewerkschaftliche Praxis*, 1-2, S. 13-14
- Ebbinghaus, B. (2002): Trade Unions' Changing Role: Membership Erosion, Organisational Reform, and Social Partnership in Europe. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 33/Heft 5, S. 465-483
- Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, W.; Weßels, B. (Hg.): *Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft in der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden, S. 174-203
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. (1999): When Institutions Matter. Union Growth and Decline in Western Europe. In: *European Sociological Review*, Jg. 15/Heft 2, S. 1-24
- Ebbinghaus, B.; Visser, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Mannheim
- Ellguth, P.; Kohout, S. (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: *WSI Mitteilungen*, 58, S. 389-403
- Ellguth, P. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika – unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung. In: Artus, I.; Böhm, S.; Lücking, S.; Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/M.; New York, S. 43-80
- Etzioni, A. (1975): *A Comparative Analysis of Complex Organizations* (3. Auflage). New York
- Faulstich, P. (1996): Höchstens ansatzweise Professionalisierung. Zur Lage des Personals in der Erwachsenenbildung. In: Böttcher, W. (Hg.): *Die Bildungsarbeiter. Situation – Selbstbild – Fremdbild*. Weinheim, München, S. 50-80
- Faulstich, P.; Bayer, M. (Hg.) (2005): *Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Eine Initiative von IG Metall und ver.di*. Hamburg
- Flick, U. (2002): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung* (6. Auflage). Hamburg
- FORBA (2002): *Verlagerung von Arbeit in der globalen Informationsökonomie. Fallstudien zu Software-Entwicklung und Customer Service*. Forschungsbericht Ausgabe 02/2002. Wien
- Freeman, R. B.; Rogers, J. (1999): *What Workers Want*. Ithaca
- Hedström, P.; Swedberg, R. (1998): *Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory*. Cambridge
- Frege, C. (2000): Das „Organisierungsmodell“ in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 3, S. 140-149
- Fröhlich, N.; Hufschmid, J. (2004): *Der Finanzdienstleistungssektor in Deutschland : Entwicklung, Politik, Strategien*. Düsseldorf

- Fürstenberg, F. (2000; erstmals 1958): Der Betriebsrat – Strukturanalyse einer Grenzinstitution. In: Fürstenberg, F.: Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel. München, Mering
- Galais, N. (2003): Anpassung bei Zeitarbeitnehmern – Eine Längsschnittstudie zu individuellen Determinanten der Übernahme und des Wohlbefindens. Nürnberg
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1967): The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research. New York
- Golden, M. A.; Wallerstein, M.; Lange, P. (1999): Postwar Trade-Union Organisation and Industrial Relations in Twelve Countries. In: Kitschelt, H.; Lange, P.; Marks, G.; Stephens, J. D. (Hg.): Continuity and Change in Contemporary Capitalism. Cambridge, S. 194-230
- Gottschall, K.; Betzelt, S. (2001): Alleindienstleister im Berufsfeld Kultur – Versuch einer erwerbssoziologischen Konzeptualisierung ZeS-Arbeitspapier, Nr. 18/2001. Bremen
- Gruber, E. (1995): Berufliche Weiterbildung in Österreich. In: Schratz, M.; Lenz, W. (Hg.): Erwachsenenbildung in Österreich. Beiträge zu Theorie und Praxis. Baltmannsweiler, S. 97-109
- Guger, A.; Runggaldier, U.; Traxler, F. (2001): Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und sozialen Sicherung: Österreich. Luxemburg
- Gundtoft, L.; Holtgrewe, U. (2000): Call-Center – Rationalisierung im Dilemma. In: Brose, H.-G. (Hg.): Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/M., S. 173-203
- Hassel, A. (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden
- Hassel, A. (2000): Organisationsreform und Organisationsformen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3, S. 129-139.
- Hedström, P.; Swedberg, R. (1998): Social Mechanisms: An Analytical Approach to Social Theory. Cambridge
- Heinelt, H.; Weck, M. (1998): Arbeitsmarktpolitik. Vom Vereinigungskonsens zur Standortdebatte. Opladen
- Heinz-Ofner, S.; Schindler, R. (2003): Arbeitskräfteüberlassung – „Leiharbeit“. Ein Manuskript der Arbeiterkammer und des VÖGB. Wien
- Heinz-Ofner, S.; Schindler, R. (2006): Arbeitskräfteüberlassung – „Leiharbeit“/„Zeitarbeit“ (überarbeitetes Manuskript der Arbeiterkammer und des VÖGB). Wien
- Hermann, C.; Flecker, J. (2006): Neue Flächentarifverträge in neuen Branchen – Erfahrungen aus Österreich. In: WSI Mitteilungen, 7, S. 396-402
- Herrigel, G.; Wittke, V. (2005): Varieties of Vertical Disintegration: The Global Trend Toward Heterogeneous Supply Relations and the Reproduction of Difference in US and German Manufacturing. In: Morgan, G. (Hg.): Changing capitalisms? Internationalization, Institutional Change, and Systems of Economic Organization. Oxford, S. 312-351
- Hinrichs, K.; Wiesenthal, K. (1986): Bestandsrationalität versus Kollektivinteresse. Gewerkschaftliche Handlungsprobleme im Arbeitszeitkonflikt 1984. In: Soziale Welt, 2-3, S. 280-296
- Hirsch, J. (1995): Der nationale Wettbewerbsstaat. Staat, Demokratie und Politik im globalen Kapitalismus. Berlin, Amsterdam
- Hofer, K. (2000): Arbeit ohne Schutz. Wien

- Holst, H. (2007): The Political Economy of Trade Union Strategies in Austria and Germany. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 14/Heft 1 (im Erscheinen)
- Holtgrewe, U. (2005): Call Centres in Germany – Preliminary Findings from the Global Call Centre Project – Germany. Duisburg
- Holtgrewe, U.; Kerst, C. (2002): Call Center: Die Institutionalisierung von Flexibilität. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 9/Heft 2, S. 186-208
- Hönig, B.; Kreimer, M. (2005): Konstellationen und Mechanismen geschlechtlicher Lohn-Diskriminierung. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 30/Heft 1, S. 44-66
- ILO (1999): Trade Unions and the Informal Sector: Towards a Comprehensive Strategy, Background Paper for the International Symposium on Trade Unions and the Informal Sector. Genf, 18-22 October 1999
- Jacobi, O.; Keller, B.; Müller-Jentsch, W. (1998): Germany: Facing New Challenges. In: Ferner, A.; Hyman, R. (Hg.): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, S. 190-238
- Jahn, E.; Rudolph, H. (2002): Zeitarbeit – Teil 1. Auch für Arbeitslose ein Weg mit Perspektive. IAB Kurzbericht, 20/2002
- Jahn, E.; Wolf, K. (2005): Entwicklung der Leiharbeit und regionale Disparitäten. IAB Kurzbericht, 14/2005
- Jann, W.; Schmid, G. (Hg.) (2004): Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt. Berlin
- Juffinger, S. (2000): Leiharbeit in Tirol. Chance oder Ausbeutung? Innsbruck
- Katz, H. C. (1997): *Telecommunications: Restructuring Work and Employment Relations Worldwide*. Ithaca
- Keller, B. (1988): Olsons „Logik des kollektiven Handelns“. Entwicklung, Kritik – und eine Alternative. In: *Politische Vierteljahresschrift*, Jg. 29/Heft 3, S. 388-406
- Keller, B. (2001): ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenchor? Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. Hamburg
- Keller, B. (2004): Zusammenschlüsse von Gewerkschaften. Folgen und Perspektiven am Beispiel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In: *Leviathan*, Jg. 32/Heft 1, S. 89-112
- Keller, B.; Seifert, H. (Hg.) (1995): *Atypische Beschäftigung. Verbieten oder gestalten?* Köln
- Kleemann, F.; Matuschek, I.; Voß, G. G. (2001): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, M.; Voß, G. G. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering, S. 53-100
- Kock, K. (1990): *Die austauschbare Belegschaft. Flexibilisierung durch Fremdfirmen und Leiharbeit*. Köln
- Kocka, J.; Offe, C. (Hg.) (2000): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt/M.; New York
- Kohsiek, R. (2002): Die Branche Weiterbildung – weit gehend nicht oder gar nicht reguliert? In: Faulstich, P. (Hg.): *Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung. Eine Initiative von GEW, IG Metall und ver.di*. Hamburg, S. 130-139
- Kommission Mitbestimmung (1998): *Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen. Bilanz und Perspektiven* (herausgegeben von der Bertelsmann Stiftung und der Hans-Böckler Stiftung). Gütersloh

- Körs, A.; Lüde, R. von; Nerlich, M. R. (2002): Call Center Markt Deutschland. Das Fallbeispiel Deutschland. Münster
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin
- Kotthoff, H. (1998): Mitbestimmung in Zeiten interessenpolitischer Rückschritte. Betriebsräte zwischen Beteiligungsofferten und „gnadenlosem Kostensenkungsdiktat“. In: Industrielle Demokratie, Jg. 5/Heft 1, S. 76-100
- Kotthoff, H. (2001): Betriebliche Arbeitsbeziehungen im Zeichen von Flexibilisierung und Shareholder Value. Zwischen Verbetrieblichung und Entbetrieblichung. Manuskript eines Vortrags auf der Internationalen Konferenz der FORBA: „Déjà vu? Die neuen Arbeitswelten“ vom 18. bis 20. 10. 2001 in Wien
- Kraemer, K.; Speidel, F. (2004): Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform. In: Vogel, B. (Hg.): Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform. Hamburg, S. 119-153
- Kvasnicka, M.; Werwatz, A. (2003): Arbeitsbedingungen und Perspektiven von Zeitarbeitern. In: DIW Wochenbericht, Jg. 70/Heft 46, S. 717-725
- Larner, W. (2002): Globalization, Governmentality and Expertise: Creating a Call-Centre Labour Force. In: Review of International Political Economy, 9, S. 650-674
- Lassnigg, L. (2000): „Lifelong Learning“: Österreich im Kontext internationaler Strategien und Forschungen (Reihe Soziologie, Nr. 45 des IHS). Wien
- Lehner U.; Löffler, R.; Wagner-Pinter, M. (2000): Flexwork. Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung als Arbeitsmarktpolitisches Instrument in Wien. Wien
- Lenz, W. (1997): Erwachsenenbildung in Österreich. Frankfurt/M.
- Marin, B. (1982): Die Paritätische Kommission: aufgeklärter Technokorporatismus in Österreich. Wien
- Massa-Wirth, H.; Seifert, H. (2004): Betriebliche Bündnisse für Arbeit mit begrenzter Reichweite? In: WSI Mitteilungen, 57, S. 246-254
- Mayer-Ahuja, N. (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin
- Mayntz, R. (2003): Mechanisms in the Analysis of Macro-Social Phenomena (MPIfG Working Paper, 03/03). Köln
- Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (8. Auflage). Weinheim
- Meyer, J. W.; Rowan, B. (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. In: American Journal of Sociology, 83, S. 340-363
- Moldaschl, M.; Voß, G. G. (2003): Subjektivierung von Arbeit (2. Auflage). München, Mering
- Mückenberger, U. (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31/Heft 7 und 8, S. 415-434; S. 457-475
- Müller, H.-P.; Wilke, M. (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zur modernen Multibranchengewerkschaft. In: Schroeder, W.; Weßels, B. (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 122-143

- Müller-Jentsch, W. (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt/M., New York
- Müller-Jentsch, W. (2003): *Organisationssoziologie. Eine Einführung*. Frankfurt/M.
- Negt, O. (2004): *Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift*. Göttingen
- Noller, P.; Vogel, B.; Kronauer, M. (2004): *Zwischen Integration und Ausgrenzung – Erfahrungen mit Leiharbeit und befristeter Beschäftigung*. Göttingen
- 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, S. 67-115
- Olbrich, J. (2001): *Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland*. Bonn
- Olson, M. (1971): *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard
- Pernicka, S. (2001): *Future role of social partnership under dispute*. EIRO Feature. Dublin
- Pernicka, S. (2002): *First Agreement signed for temporary agency workers*. EIRO Inbrief Austria. Dublin
- 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*, Jg. 26/Heft 2, S. 201-224
- Pernicka, S. (2006): *Organising Dependent Self-Employed Workers: Theoretical Considerations and Empirical Findings*. In: *European Journal of Industrial Relations*, Jg. 12/Heft 2, S. 123-140
- Pernicka, S.; Blaschke, S. (2006): *Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?* In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 31/Heft 2, S. 29-53
- Pernicka, S.; Aust, A.; Holst, H.; Adam, G.; Blaschke, S.; Mayer, K.; Feigl-Heihs, M. (2006): *Kollektives Erwachen? Gewerkschaftliche Interessenvertretung für atypisch Beschäftigte. Erwachsenenbildung, Call Center und Elektroindustrie im Vergleich zwischen Österreich und Deutschland (Endbericht des NODE-Forschungsprojektes „Arbeitsgesellschaft und Industrielle Demokratie in Europa“)*. Wien
- Piore, M.; Sabel, C. (1984): *The Second Industrial Divide*. New York
- Pongratz, H. J.; Voß, G. G. (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin
- Promberger, M. (2005): *Leiharbeit. Flexibilitäts- und Unsicherheitspotenziale in der betrieblichen Praxis*. In: Kronauer, M.; Linne, G. (Hg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*. Berlin, S. 183-204
- Przeworski, A.; Teune, H. (1970): *The Logic of Comparative Social Inquiry*. Malabar
- Reindl, J. (2000): *Scheinselbstständigkeit*. In: *Leviathan*, Jg. 28/Heft 4, S. 409-433
- Reska, R. (2006): *Call Center: Analyse und Handlungsempfehlungen*. Frankfurt/M.
- Richardson, R.; Belt, V. (2001): *Saved by the Bell? Call Centres and Economic Development in Less Favoured Regions*. In: *Economic and Industrial Democracy*, Jg. 22/Heft 1, S. 67-98
- Rudolph, W.; Wassermann, W. (1996): *Betriebsräte im Wandel – Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1994*. In: *WSI Mitteilungen*, 11, S. 770-782
- Sassoon, D. (1997): *One Hundred Years of Socialism: the West European Left in the Twentieth Century*. London

- Schlese, M.; Schramm, F. (2004): Implikationen der Tarifverträge zur Leiharbeit für die Tarif- und Beschäftigungsbedingungen im Gebäudereiniger-Handwerk. Berlin, Hamburg
- Schmid, G. (2000): Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: Kocka, J.; Offe, C. (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt/M., New York, S. 269-292
- Schmidt, R.; Trinczek, R. (1999): Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen. In: Müller-Jentsch, W. (Hg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München, S. 103-128
- Schmidt, R.; Röbenack, S.; Hinke, R. (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: Industrielle Beziehungen, 2, S. 220-249
- Schmitter, P. C.; Streeck, W. (1981/1999): The Organization of Business Interests. Berlin (WZB); Köln (MPIfG Discussion Paper 99/1)
- Schnabel, C. (2003): Determinants of Trade Union Membership. In: Addison, J.T.; Schnabel, C. (eds.): International Handbook of Trade Unions. Cheltenham; Northampton, S. 13-43
- Schönbauer, U.; Laburda, A.S. (2003): Atypisch Beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit? Forschungsprojekt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. Wien
- Schönauer, A. (2005): Qualität der Arbeit in Call Centern. Fallstudie Österreich im Global Call Center Industry Project. Wien
- Schröder, E. (2005): Zeitarbeit. Chancen und Risiken für Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen (2. Auflage). Berlin
- Schuldt, K.; Troost, A. (2004): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Quo vadis? Evaluationsergebnisse, Entwicklungstendenzen und Perspektiven. Hamburg
- Schulze-Buschhoff, K. (2005): Von der Scheinselbstständigkeit zur IG-AG – neue sozialpolitische Weichenstellungen? In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 51/Heft 1, S. 64-93
- Schuster, D. (1992a): Der Verband deutscher Schriftsteller (VS). In: Zoller, H. (Hg.): Aus Gestern und Heute wird Morgen: ans Werk – der Weg ist noch weit, aber es lohnt sich. Stuttgart, S. 231-245
- Schuster, D. (1992b): Die Rundfunk-Fernseh-Film-Union (RFFU). In: Zoller, H. (Hg.): Aus Gestern und Heute wird Morgen: ans Werk – der Weg ist noch weit, aber es lohnt sich. Stuttgart, S. 247-268
- Schwarz, W.; Löschnigg, G. (2000): Arbeitsrecht (8. Auflage). Wien
- Scott, R. W. (2001): Institutions and Organizations. Thousand Oaks, London, New Delhi
- Sengenberger, W. (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten: die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt/M.
- Siebert, H. (1995): Erwachsenenbildung im deutsch-österreichischen Vergleich. In: Schratz, M.; Lenz, W. (Hg.): Erwachsenenbildung in Österreich. Beiträge zu Theorie und Praxis. Baltmannsweiler, S. 11-15
- Slomp, H. (1996): Between Bargaining and Politics: An Introduction to European Labor Relations. Westport
- Statistik Austria (2006): Statistisches Jahrbuch Österreichs. Wien
- Stoisser, D. (2004): ORF stellt 1247 Freie fest an! In: festminusfrei.de, S. 2, http://www.festminusfrei.de/fest-frei__Januar_2004.pdf, Zugriff 24.6.2005
- Streeck, W. (1981): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Königstein/Ts.

- Streeck, W. (1993): The Rise and Decline of Neocorporatism. In: Ulman, L.; Eichengreen, B.; Dickens, W. T. (Hg.): *Labour and an Integrated Europe*. Washington/D.C., S. 80-99
- Streeck, W. (1993a): Klasse, Beruf, Unternehmen, Distrikt: Organisationsgrundlagen industrieller Beziehungen im europäischen Binnenmarkt. In: Strümpel, B.; Dierkes, M. (Hg.): *Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik*. Stuttgart, S. 39-68
- Streeck, W. (1994): Einleitung des Herausgebers. In: *Politische Vierteljahresschrift*, 35 (Sonderheft 25), S. 7-34
- Streeck, W. (2005): *Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte* (MPIfG Working Paper 04/05). Köln
- Sunstein, C. R. (1996): Social Norms and Social Roles. In: *Columbia Law Review*, Jg. 96/Heft 4, S. 903-968
- Tálos, E. (1997): Sozialpartnerschaft. Kooperation – Konzertierung – politische Regulierung. In: *Handbuch des Politischen Systems Österreichs. Die zweite Republik*. Wien, S. 432-459
- Tálos, E. (1999): Atypische Beschäftigung in Österreich. In: Talos, E. (Hg.): *Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen*. Wien, S. 252-284
- Taylor, P.; Bain, P. (1999): „An Assembly Line in the Head“: Work and Employee relations in the Call Centre. In: *Industrial Relations Journal*, Jg. 30/Heft 2, S. 101-117
- Taylor, P.; Hyman, J.; Mulvey, G.; Bain, P. (2002): Work Organization, Control and the Experience of Work in Call Centres. In: *Work, Employment and Society*, Jg. 16/Heft 1, S. 133-150
- Thelen, K. (1992): The Politics of Flexibility in the German Metalworking Industries. In: Golden, M. (Hg.): *Bargaining for Change: Union Politics in North America and Europe*. Ithaca, S. 215-247
- Thelen, K. (2000): Why German Employers Cannot Bring Themselves to Dismantle the German Model. In: Iversen, T. (Hg.): *Unions, Employers, and Central Banks: Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*. Cambridge, S. 138-169
- TNS Infratest Sozialforschung (2003): *Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie*. Im Auftrag des BMBF. Bonn, Berlin
- Tomandl, T. (1998): Rechtsprobleme einer umfassenden Sozialversicherung. In: *Zeitschrift für Arbeitsrecht und Sozialrecht*, S. 9-17
- 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*, Jg. 44/Heft 4, S. 673-691
- Traxler, F. (1998): Austria: Still the Country of Corporatism, in Ferner, A.; Hyman, R. (eds.): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, S. 239-261
- Traxler, F. (2004): *Sectoral Study: Austria. Temporary Agency Work Sector*. Wien (Manuskript)
- Traxler, F.; Behrens, M. (2002): *Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures. Comparative Study*. EIRO. Dublin
- Traxler, F.; Guger, A.; Runggaldier, U. (2000): *European Employment and Industrial Relations Glossary: Austria*. Dublin

- Treu, E. (1978): Probleme der gewerkschaftlichen Mitgliederrekrutierung in ausgewählten Industriezweigen. In: *Soziale Welt*, 4, S. 418-419
- 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, S. 245-272
- Trinczek, R. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat: Zur Einleitung. In: Artus, I.; Böhm, S.; Lücking, S.; Trinczek, R. (Hg.): *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt/M., New York, S. 9-39
- Vitols, K. (2003): Die Regulierung der Zeitarbeit in Deutschland. In: *Duisburger Beiträge zur Soziologischen Forschung*, Nr. 5/2003. Duisburg
- Vogel, B. (2004): Erwerbsbiographische Wege in Leiharbeit und befristete Beschäftigung in der Automobilindustrie. In: Vogel, B. (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg, S. 154-165
- Voswinkel, S.; Lücking, S.; Bode, I. (1996): *Im Schatten des Fordismus: industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs*. München, Mering
- Voß, G. G.; Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50/Heft 1, S. 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
- Waddington, J.; Hoffmann, R. (2001): *Zwischen Kontinuität und Modernisierung: gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*. Münster
- Waddington, J.; Hoffmann, R. (2002): *Gewerkschaften in Europa: Reformen, Organisation und Umstrukturierung*. In: Waddington, J.; Hoffmann, R. (Hg.): *Zwischen Kontinuität und Modernisierung: gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa*. Münster. S. 15-56
- Wassermann, W.; Rudolph, W. (2005): *Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis*. Münster
- Weber, M. (1980; erstmals 1920): *Wirtschaft und Gesellschaft* (5. revidierte Auflage). Tübingen
- Weinkopf, C. (2004): *Erfahrungen und Perspektiven vermittlungsorientierter Arbeitnehmerüberlassung*. In: Vogel, B. (Hg.): *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*. Hamburg, S. 10-33
- Weitbrecht, H.-J. (1969): *Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie*. Berlin
- Wickham, J.; Collins, G. (2004): *The Call Centre: a Nursery for New Forms of Work Organisation?* In: *The Service Industries Journal*, Jg. 24/Heft 1, S. 1-18
- Wiesenthal, H. (1991): *Kapitalinteressen und Verbandsmacht. „Two Logics of Collective Action“ Revisited* (Manuskript)
- Wimmer, G. (2004): *Private versus öffentliche Anbieter sozialer Dienstleistungen*. Wien: Diplomarbeit

- Winter, C. (2004): AK-Ratgeber. Der freie Dienstvertrag. Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Grundlagen. Salzburg
- Witzel, A. (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt/M., New York
- Wright, E. O. (2000): Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. In: American Journal of Sociology, Jg. 105/Heft 4, S. 957-1002
- Wroblewski, A. (2001): Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse? Wien: Institut für Höhere Studien, Reihe Soziologie
- WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung (2005): Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Studie im Auftrag des BMBF. Kerpen
- Zoll, R. (1982): Gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und Politik zwischen Zentralisierung und Dezentralisierung. In: Kühne, P. (Hg.): Gewerkschaftliche Betriebspolitik in Westeuropa: Vergleiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Berlin, S. 21-36
- Zoll, R. (1998): Alltagssolidarität und Individualismus, In: Keupp, H. (Hg.): Der Mensch als soziales Wesen. Sozialpsychologisches Denken im 20. Jahrhundert. Ein Lesebuch. München, Zürich
- Zumbeck, C. (2005): Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Zeitarbeit und befristete Beschäftigung. Analyse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf

Interviews und Dokumente

Dokumente Österreich

- AMS (2003): Vorstandsrichtlinie zur Förderung von Bildungsmaßnahmen, Übertragungsverfahren (FBM1). Wien
- Angerler, E. (1999): Arbeit im Call Center – Vorschläge zur Gestaltung. GPA Wien
- Arbeiterkammer Salzburg (1999): Call Center in Salzburg
- BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2004): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 30. Juli 2004. Wien
- BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2005): Arbeitskräfteüberlassungsgesetz. Statistische Auswertung der Stichtagserhebung vom 30. Juli 2005. Wien
- DJP (2003): Geschäftsordnung der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier, beschlossen am außerordentlichen Gewerkschaftstag Juni 2003
- Evangelischer Pressedienst (1982): epd Kirche und Rundfunk, Nr. 28/29 vom 17. April 1982
- Verband österreichischer Zeitungen – GKMSfB (1999): Gesamtvertrag für ständig freie Mitarbeiter bei österreichischen Tageszeitungen
- GMT (2004): Österreichische Gewerkschaften als Vorreiter http://www.metaller.at/servlet/ContentServer?pagename=GMT/Page/GMT_Index&n=GMT_Suche.a&cid=1095593177203
- GPA (o.J.): Aus- und Weiterbildung für die Zukunft. Anforderungen und Perspektiven, non-paper der Grundlagenabteilung der GPA. Wien
- GPA (2002): Politische Positionierung. Bundesforum 2002
- GPA (2003): Arbeitsrechtliche, betriebsverfassungsrechtliche und kollektivvertragliche Regelungen für Angestellte im gewerblichen Call Center. Wien
- GPA (2005): Flexforum – politische Forderungen von work@flex. Archiv. www.interesse.at
- KEBÖ (2006): 19. KEBÖ Statistik. <http://www.vhs.or.at/95/>
- KMSfB (1975): Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe. Wien
- KMSfB (1990): Geschäftsordnung der Gewerkschaft Kunst, Medien, freie Berufe. Antrag Nr. 10.1. an den 12. Gewerkschaftstag der KMSfB, 20.-21. Juni 1990. Wien
- ÖGB (1983): Statuten und Geschäftsordnung, Fassung gemäß Beschluss durch den 10. Bundeskongress des ÖGB 1983.
- ÖGB (1991): Statuten und Geschäftsordnung, Fassung gemäß Beschluss durch den 12. Bundeskongress des ÖGB 1991
- ÖGB (2003): Statuten und Geschäftsordnung, Fassung gemäß Beschluss durch den 15. Bundeskongress des ÖGB 2003
- ÖGB (2003a): Mitbestimmung – Mitgestaltung. Arbeitskreise, 15. ÖGB-Bundeskongress 2003
- ÖGB (2003b): Zukunft der sozialen Sicherheit. Arbeitskreise, 15. ÖGB-Bundeskongress 2003
- ÖGB (2005): 60 Punkte für die Zukunft der ArbeitnehmerInnen. Wien
- Scherz, E. (2004): Bildung ist mehr wert. In: Kompetenz, 9, S. 30-31
- Scherz, E. (2005): Werkverträge und freie Dienstverhältnisse. Rechtliche Grundlagen flexibler Arbeitsverträge. ARD Orac. Wien
- VÖV (2005): VÖV-Statistikbericht 2005 – VÖV Materialien 40. <http://www.vhs.or.at/95>

*Interviews Österreich***Gewerkschaften**

- A1, GPA hauptamtlich, leitende Position. Interview 3.02.2005.
- A2, GPA hauptamtlich, leitende Position. Interview 16.11.2004.
- A3, AUG/UG im ÖGB Funktionärin leitende Position. Interview 24.02.2005.
- A4, GPA hauptamtlich, leitende Position. Interview 21.04.2005.
- A5, GPA Interessengemeinschaften hauptamtliche Sekretärin. Interview 13.01.2005.
- A6, GPA hauptamtliche Sekretärin. Interview 14.10.2004.
- A7, GPA hauptamtlich, leitende Position. Interview 22.05.2003.
- A8, DJP leitende Position. Interview 27.04.2005
- A9, GMT hauptamtlicher Sekretär. Interview 6.05.2005.
- A10, GMT Betriebsratsvorsitzender einer Autozulieferunternehmung. Interview 28.10.2004.
- A11, GMT hauptamtliche Sekretärin. Interview 30.03.2005.
- A12, GPA hauptamtlich, leitende Position. Interview 8.02.2005.
- A13, GPA hauptamtliche Sekretärin. Telefonisches Interview 19.05.2005.
- A14, GPA Interessengemeinschaften, Funktionärin. Interview 21.04.2005.
- A15, GPA, hauptamtlicher Sekretär. Interview 21.02.2005.
- A16, GPA hauptamtliche Sekretärin. Interview 14.10.2004.
- A17, ÖGB hauptamtlich, leitende Position. Interview 7.03.2005.
- A18, KMSfB leitende Position. Interview 11.3.2005
- A19, GPA Interessengemeinschaften hauptamtlich, Sekretär. Interview 4.05.2005.
- A20, KMSfB leitende Position. Interview 11.3.2005.
- A21, GPA Betriebsrat und Funktionär. Telefonisches Interview 12.10.2004.
- A22, ORF, ehemaliger Betriebsrat. Interview 21.10.2004.
- A23, ÖGB, leitende Position. Interview 25.11.2004.
- A24, DJP hauptamtlich, leitende Position. Interview 3.02.2005.
- A25, Freie Dienstnehmerin in einem Call Center, leitende Position. Interview 9.06.2004.
- A26, KMSfB leitende Position, Interview 21.6.2004.
- A27, DJP leitende Position. Interview 16.06.2005.

Erwachsenenbildung

- A1, Mitarbeiter VHS, Interview am 4.11.2005
- A2, Betriebsrat BFI Wien, Interview am 17.11.2005
- A3, Betriebsrätin BFI Kärnten, Interview am 21.09.2005
- A4, Betriebsrat BFI Salzburg, Interview am 12.10.2004
- A5, Mitarbeiter BFI, Interview am 2.07.2004
- A6, Mitarbeiterin VHS, Interview am 19.10.2005
- A7, Mitarbeiterin BFI, Interview am 3.06.2004
- A8, Fokusgruppe 1, am 17.03.2004, fünf TeilnehmerInnen (vier weiblich, einer männlich)

- A9, Fokusgruppe 2, am 12.05.2005, sechs TeilnehmerInnen (fünf weiblich, einer männlich)
- A10, Mitarbeiter BFI Berufsausbildungszentrum, Interview am 21.10.2004
- A11, Mitarbeiter BFI Berufsausbildungszentrum, Interview am 16.11.2004
- A12, Mitarbeiter BFI Berufsausbildungszentrum, Interview am 27.10.2004
- A13, Betriebsrätin VHS, Interview am 2.11.2005
- A14, Mitarbeiter VHS, Interview am 5.10.2005
- A15, Mitarbeiterin VHS, Interview am 20.10.2005

Elektroindustrie

- A22, Arbeiterbetriebsrat Flexwork, Interview am 24.01.2005.
- A23, Angestelltenbetriebsrat bei ABC-Elektro, Interview am 14.10.2004.
- A24, Arbeiterbetriebsrat bei ABC-Elektro, Interview am 18.01.2005.
- A27, Fokusgruppe 1, am 23. Februar 2005, fünf TeilnehmerInnen (LeiharbeiterInnen der ABC-Elektro) (drei männlich, zwei weiblich)
- A28, Fokusgruppe 2, am 7.02.2005, drei Teilnehmer (angestellte Leiharbeitskräfte der ABC-Elektro, alle männlich)
- A29, Leiter der Flexwerkstatt, seit 2005 auch Angestelltenbetriebsrat, Interview am 30.12.2004.
- A30, Angestelltenbetriebsrat Flexwork, Interview am 17.01.2005.
- A31, Leiharbeiterin der ABC-Elektro, Interview am 7.02.2005.
- A32, Fokusgruppe 3, am 10.01.2005, sieben TeilnehmerInnen (Leiharbeiterinnen der Flexwork, zwei weiblich, fünf männlich)
- A33, Betriebsrat bei Verleih Österreich, Interview am 08.03.2005
- A34, Leiharbeiterin bei Verleih Österreich, Interview am 9.11.2005.
- A35, Arbeiterbetriebsrat bei ABC-Elektro, Interview am 30.02.2005.

Call Center

- A17, Gewerkschaftssekretär GPA, Interview am 15.12. 2005
- A18, Betriebsrat WCC, Interview am 20.12.2005
- A19, freie Dienstnehmerin WCC, Interview am 10.08.2005
- A20, freie Dienstnehmerin WCC, Interview am 10.01.2006
- A21, freie Dienstnehmerin WCC, Interview am 13.01.2006
- A36, ehemalige freie Dienstnehmerin AuDeCh, Interview am 18.05.2005.
- A37, ehemaliger freier Dienstnehmer AuDeCh, Interview am 10.8.2005.
- A38, freie Dienstnehmerin AuDeCh, Interview am 09.06.2004.
- A39, freie Dienstnehmerin AuDeCh, Interview am 06.08.2005.
- A40, freie Dienstnehmerin Family, Interview am 04.03.2005.
- A41, freier Dienstnehmer Family, Interview am 15.3.2005.
- A42, freie Dienstnehmerin Family, Interview am 26.04.2005.
- A43, freie Dienstnehmerin Family, Interview am 20.04.2005.
- A44, freie Dienstnehmerin Family, Interview am 03.08.2005.

Dokumente Deutschland

- Aspect (2006): Contact Center Trends 2006. Neu-Isenburg
- Bayer, M. (2002): Bundesgesetzinitiative zur Weiterbildung – Anstöße und Verlauf. In: Faulstich, P. (Hg.): Lernzeiten. Für ein Recht auf Weiterbildung. Eine Initiative von GEW, IG Metall und ver.di. Hamburg, S. 164-186
- Beck, D. (2005): Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe. Dokumentation der Arbeitstagung am 28. Oktober 2004 in Düsseldorf. Düsseldorf
- Betzelt, S. (2004): Konzeptvorschlag zur sozialen Absicherung Selbstständiger. Gutachten im Auftrag des Projektes mediafon der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Bremen
- BMBF (2003): Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Berlin
- Brandt, S.; Bruhn, C.; Thie, R. (1998): Zur Lage der Volkshochschulen, Volkshochschulen in Berlin. In: Zeitschrift der Gesellschaft zur Förderung der Volkshochschulen in Berlin e.V., 1, S. 37-40
- Bsirske, F. (2001): Grundsatzrede auf dem ver.di Gründungskongress. In: Müller, H.-P.; Nienhoff, H. U.; Wilke, M. (Hg.): ver.di. Portrait und Positionen. Köln, S. 175-212
- Bundesregierung (2000): Neunter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG – sowie über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung – BillBG –. Bundestagsdrucksache 14/4220 vom 04.10.2000
- Bundesregierung (2005): Zehnter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG –. Berlin
- DDV (2005): Wirtschaftszahlen im Bereich Direktmarketing/Telefonmarketing. Wiesbaden
- DGB (1981): Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Berlin
- DGB (1996): Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des DBG. Berlin
- DGB (1998): Novellierungsvorschläge des DGB zum Betriebsverfassungsgesetz 1972. Düsseldorf
- DGB (2001): Leiharbeit – Erfahrungen im europäischen Vergleich. Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik (ISA), Nr. 6. Berlin
- DGB (2002a): Protokoll. 17. Ordentlicher Bundeskongress 2002
- DGB (2002b): Schriftliche Stellungnahme des DGB zum ersten und zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Deutscher Bundestag. Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit, Drs. 15(9)23 vom 11. November 2002
- DGB (2003): Ratgeber Zeitarbeit – Handlungshilfe für Betriebs- und Personalräte. Themenheft Mitbestimmung und Rechtspolitik. Berlin
- DGB (2005): Deutschland sozial gestalten. Gewerkschaftliche Anforderungen an die Programme der Parteien im Bundestagswahlkampf 2005. Berlin
- Dröll, H. (2000): Von der „Bekämpfung der Scheinselbständigkeit“ zur „Förderung der Selbständigkeit“. Wie Berlin prekäre Arbeit in der Weiterbildung zementiert und statt der Scheinselbständigkeit die Scheinselbständigen bekämpft. In: prekär, 1, S. 4
- Ernst&Young (2005): Personaldienstleistungen in Deutschland. Auf zu neuen Größen. Düsseldorf

- Fachinger, U.; Frankus, A. (2004): Selbständige im sozialen Abseits – Eine Konzeptstudie zur Verbesserung der sozialen Absicherung von Honorarkräften und anderen versicherungspflichtigen Selbständigen. Düsseldorf (Gutachten für GEW)
- GEW-Info (div. Jahrgänge): Info – Zeitschrift der GEW
- GEW (2003): Selbständig – aber sicher! Soziale Sicherung von Dozentinnen und Dozenten in der Weiterbildung, Frankfurt/M.
- GEW (2005): Protokoll. Kongress 2005 (www.gew.de)
- Hartz-Kommission (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und der Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit) (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin
- Hayen, R.-P. (2003): Zeitarbeit als neues Mittel der Personalarbeit. In: Arbeitsrecht im Betrieb, 9, S. 527-535
- GK – Gewerkschaft Kunst (1977): Beiträge zu einem kulturpolitischen Programm der DGB-Gewerkschaften, verabschiedet auf dem Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Kunst am 18./19. Januar 1977. Electronic edition. Frankfurt/M.
- Herdt, U. (2003): Qualität bleibt auf der Strecke. In: prekär, 9, S. 3
- IG DuP – Industriegewerkschaft Druck und Papier (1959): Satzung, beschlossen auf dem Fünften Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 20. bis 26. September in Hannover. Electronic edition. Stuttgart
- IG DuP – Industriegewerkschaft Druck und Papier (1975): Satzung, gültig ab 1. Januar 1975, auf dem Zehnten Ordentlichen Gewerkschaftstag vom 13. bis 19. Oktober 1974 in Hamburg beschlossen. Electronic edition. Stuttgart
- IG Medien – Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (1986): Gründungsprogramm der Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst: beschlossen vom Generalvorstand der IG Medien am 7. November 1986. Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst. Electronic edition. Stuttgart
- IG Medien – Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (1989): Satzung. Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst, gültig ab 15. April 1989, auf dem 1. Gewerkschaftstag vom 8. bis 15. April 1989 in Hamburg beschlossen. Electronic edition. Stuttgart
- IG Medien (1999): Vorhabensbeschreibung. München
- IG Metall (1992): „Moderner Sklavenhandel“. Fremdfirmeneinsatz durch Leiharbeit und Werkverträge. Eine Handlungsanleitung für betroffene Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen. Frankfurt/M.
- IG Metall (2004): Anlage zur Vorstandsvorlage 27/2004 (Leiharbeit) vom April 2004, o.O. prekär (div. Jahrgänge): Zeitschrift der GEW für Selbständige in der Weiterbildung
- Leminsky, G.; Otto, B. (1984): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes (2., völlig überarbeitete Auflage). Köln
- MitarbeiterInnenbefragung auf der Randstad Betriebsversammlung (2004): Darstellung der Ergebnisse. Manuskript. o.O.
- Pehl, K.; Reitz, G. (2005): Volkshochschul-Statistik, 43. Folge, Arbeitsjahr 2004. Bonn
- Randstad (2000): (Haus)Tarifvertrag 2000
- Randstad holding nv (2005): Annual report 2004. Dielen/Netherlands
- Regio-express (div. Jahrgänge): Zeitung des Randstad Betriebsrats der region Ost-Berlin

- Rehberg, F.; Stöger, U. (2004): mediafon. Beratungsnetzwerk für selbstständige DienstleisterInnen im Medienbereich. Abschlussbericht der Begleitforschung. München
- Sattler, H.-J. (2004): Vor dem Aus. Arbeitsamt-geförderte berufliche Weiterbildung. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung, 1, S. 45-47
- START (2004): Geschäftsbericht 2003. Duisburg
- START (2005): Geschäftsbericht 2004. Duisburg
- Vanselow, A.; Weinkopf, C. (2000): Wiedereingliederung von Arbeitslosen durch sozialverträgliche Arbeitnehmerüberlassung – Ergebnisse der fachlichen Begleitforschung von START Zeitarbeit NRW. Düsseldorf
- ver.di (2001): Neue Beschäftigungsverhältnisse und neue Normalität, Protokoll des Gründungsparteitags 2001
- ver.di (2002): Projekt Call Center – ver.di-Projekt Call Center Niedersachsen/Bremen. Das mitarbeiterInnen-/kundInnen- und betriebsräte-orientierte Projekt Call Center stellt sich vor, o.O.
- ver.di (2003): Protokoll. Bundeskongress 2003 (<http://www.ver.di.de>)
- ver.di (2004): Die Besonderen, ver.di Report, 3/2004. Berlin
- ver.di (2005): Satzung. Ausgabe November 2005. Berlin
- ver.di biwifo Report (div. Jahrgänge): Zeitschrift des Fachbereiches 05 von ver.di
- ver.di biwifo (2003): Protokoll der Bundesfachbereichskonferenz Bildung, Wissenschaft und Forschung (Leipzig 19./20. Mai). Berlin
- WSI Betriebsrätebefragung (2002 und 2004): Ungewichtete Daten. Manuskript. Düsseldorf

Interviews Deutschland

- D1, DGB, BVV, Tarifpolitik. Interview 14.01.2005.
- D2, ver.di, BVV. Interview 04.04.2005.
- D3, ver.di, BVV. Interview 10.05.2005.
- D4, GEW, hauptamtlich, leitende Position. Interview 18.03.2005.
- D5, GEW ehrenamtlich, Berlin. Interview 3.03.2005.
- D6, ver.di Berlin hauptamtlich. Interview 22.03.2005.
- D7, ver.di Bezirk hauptamtlich. Interview 11.02.2005.
- D8, ver.di Bezirk hauptamtlich. Interview 21.02.2005.
- D9, ver.di Bezirk hauptamtlich. Interview 07.03.2005.
- D10, IG Metall hauptamtlich, Verwaltungsstelle Berlin, sowie zwei Personen der IG Metall – Arbeitskreis „Menschen in Zeitarbeit“, Interview 01.02.2005.
- D11, IG Metall hauptamtlich, Bundesverwaltung. Interview 16.06.2005.
- D12, ver.di, BVV. Interview 10.06.2005.
- D13, Guzzeti
- D14, ver.di, BVV. Interview 09.03.2005.
- D15, Hans-Böckler-Stiftung. Informationsgespräch 22.03.2005.
- D16, ver.di Hamburg hauptamtlich. Interview 21.04.2005
- D17, ver.di hauptamtlich. Informationsgespräch 24.02.2005

D18, DPG hauptamtlich. Interview 15.12.2005.
D19, DPG hauptamtlich. Interview 22.12.2005.
D20, HBV hauptamtlich. Interview 21.12.2005.
D21, ver.di Landesbezirk hauptamtlich. Interview 24.7.2006
D22, ver.di Bund hauptamtlich. Interview 9.3.2005.
D23, ver.di Landesbezirk hauptamtlich. Interview 24.2.2005

Erwachsenenbildung

VHS 1, BR Interview am 9.11.2005
VHS 2, BR, Interview am 06.07.2005
VHS 3, BR, Interview am 25.10.2005
VHS 4, BR, Interview am 03.03.2005
VHS 5, BR, Interview am 12.10.2005
Fokusgruppe VHS: fünf VHSlerinnen, am 26.11.2005
Fokusgruppe Aktive: ver.di Sekretär, freie Trainerin, VHS am 26.11.2005
BB 1, Selbstständige, Interview am 11.10.2005
BB 2, Selbstständiger, Interview am 31.01.2006
BB 3, Freie, aktuell nicht erwerbstätig, Interview am 17.11.2005
BB 4, Freie, Interview am 8.11.2005
BB 5, Freie, Interview am 03.05.2005
BB BR 1, BR-Vorsitzender, DAA, Interview am 05.08.2005
BB BR 2, BR BfW, Protokoll, Interview am 28.06.2005
BB BR 3, AK BR, ver.di HH, Interview am 13.04.2005
BB BR 4, AK BR, VHS Bildungswerk Sachsen-Anhalt, Interview am 26.07.2005

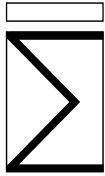
Elektroindustrie

BRe Randstad, 2 Betriebsräte Randstad (m), Interview am 08/05
BR START, BR (m), Interview am 08/05
BR Elektro, 2 Betriebsräte, Interview am 07/05
Fokusgruppe, 3 Leiharbeiter (m), Interview am 08/05
Fokusgruppe II, IG Metall Sekretär, 2 Mitglieder „Menschen in Zeitarbeit“, Interview am 02/05

Call Center

Fokusgruppe Call Center, fünf Beschäftigte, 11.10.2005.
SCC BR 1, Mitglied des Betriebsrats, Interview am 28.11.2005.
SCC BR 2, Mitglieder des Betriebsrats, Interview am 13.12.2005.
SCC 1, befristet beschäftigt, Interview am 28.10.2005.
SCC 2, Leiharbeit, Interview am 11.11.2005.
SCC 3, Leiharbeit, Interview am 18.11.2005.

- SCC 4, befristet beschäftigt, Interview am 28.11.2005.
BCC BR 1, Mitglied des Betriebsrats, Interview am 17.11.2005.
BCC 1, normalbeschäftigt, Interview am 11.11.2005.
BCC 2, befristet Beschäftigte, Interview a, 9.11.2005.
BCC 3, befristet Beschäftigte, Interview am 3.10,2005.
QCC 1, befristet beschäftigt, Interview am 15.11.2005.
QCC 2, befristet beschäftigt, Interview am 14.11.2005.
QCC 3, befristet beschäftigt, Interview am 18.11.2005.



Ebenfalls bei edition sigma – eine Auswahl

Arbeitsgruppe SubArO (Hg.)

Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 60

2005 279 S. ISBN 3-89404-991-X € 16,90

Andreas Boes, Katrin Trinks

„Theoretisch bin ich frei!“

Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 67

2006 339 S. ISBN 3-89404-998-7 € 21,90

Andreas Boes, Andrea Baukowitz

Arbeitsbeziehungen in der IT-Industrie

Erosion oder Innovation der Mitbestimmung?

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 37

2002 308 S. ISBN 3-89404-897-2 € 18,90

Sebastian Brandl

„Deutsches Modell“ oder globalisiertes Arrangement?

Transformation industrieller Beziehungen und soziale Nachhaltigkeit

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 77

2006 291 S. ISBN 978-3-8360-8677-6 € 19,90

Heiner Dribbusch

Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor

Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 46

2003 345 S. ISBN 3-89404-977-4 € 19,90

Wolfgang Dunkel, Dieter Sauer (Hg.)

Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit

Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung

2006 303 S. ISBN 3-89404-545-0 € 19,90

Ursula Holtgrewe

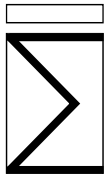
Flexible Menschen in flexiblen Organisationen

Bedingungen und Möglichkeiten kreativen und innovativen Handelns

FORBA-Forschung, Bd. 1

2006 317 S. ISBN 3-89404-544-2 € 19,90

– bitte beachten Sie auch die folgende Seite –



Ebenfalls bei edition sigma – eine Auswahl

Frank Kleemann

Die Wirklichkeit der Teleheimarbeit

Eine arbeitssoziologische Untersuchung

2005 373 S. ISBN 3-89404-525-6 € 24,90

Frank Kleemann, Ingo Matuschek (Hg.)

Immer Anschluß unter dieser Nummer

Rationalisierte Dienstleistung und subjektivierte Arbeit in Call Centern

2003 267 S. ISBN 3-89404-503-5 € 18,90

Berndt Keller, Hartmut Seifert (Hg.)

Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 81

2007 230 S. ISBN 978-3-8360-8681-3 € 15,90

Martin Kronauer, Gudrun Linne (Hg.)

Flexicurity

Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 65

2005, 2007 423 S. ISBN 3-89404-996-0 € 19,90

Nick Kratzer

Arbeitskraft in Entgrenzung

Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 48

2003 285 S. ISBN 3-89404-979-0 € 16,90

Nicole Mayer-Ahuja, Harald Wolf (Hg.)

Entfesselte Arbeit – neue Bindungen

Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie

2005 341 S. ISBN 3-89404-535-3 € 21,90

Erhard Tietel

Konfrontation – Kooperation – Solidarität

Betriebsräte in der sozialen und emotionalen Zwickmühle

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 79

2006 351 S. ISBN 978-3-8360-8679-0 € 21,90

Der Verlag informiert Sie gern umfassend über sein Programm. Kostenlos und unverbindlich.



edition sigma

Karl-Marx-Str. 17

D-12043 Berlin

Tel. [030] 623 23 63

Fax [030] 623 93 93

Mail verlag@edition-sigma.de

und jederzeit

aktuell im Internet:

www.edition-sigma.de