

Bsirske, Franz; Issen, Roland; Sesselmeier, Werner

Article

Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: neue Wege - neue Aufgaben für Gewerkschaften?

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Bsirske, Franz; Issen, Roland; Sesselmeier, Werner (2001) : Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: neue Wege - neue Aufgaben für Gewerkschaften?, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 54, Iss. 05, pp. 3-12

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/163601>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Dienstleistungsgewerkschaft ver.di: neue Wege – neue Aufgaben für Gewerkschaften?

In der dritten Märzwoche werden sich voraussichtlich die fünf Gewerkschaften – die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, die IG Medien, die ÖTV und die DAG – zur größten Einzelgewerkschaft ver.di zusammenschließen. Wie sieht die Zukunft von ver.di aus? Welchen Aufgaben muss sie sich angesichts der sich ständig ändernden Arbeitswelt stellen?

Differenzierte Gewerkschaftspolitik für eine differenzierte Arbeitswelt

Die Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist ein ehrgeiziges Vorhaben. Es ist in der Nachkriegsgeschichte der deutschen Gewerkschaften und der bundesdeutschen Gesellschaft insgesamt ohne Parallele. Fünf unterschiedliche Gewerkschaften handelten ihren Zusammenschluss auf gleicher Augenhöhe aus. In der »Gründungsorganisation ver.di e.V.« (GO ver.di), 1999 errichtet, um den Vereinigungsprozess zu gestalten, konnte gegen eine der beteiligten Gewerkschaften kein Beschluss gefasst werden. Die in der GO ver.di gefundenen Kompromisse müssen auf Gewerkschaftstagen mit einer Mehrheit von 80% der Delegierten aus den Kreisverwaltungen gebilligt werden. Man stelle sich eine Steuerreform vor, die von 80% der Bundes-, Landes- und Kommunalpolitiker verabschiedet werden muss, oder eine Konzernhochzeit, die der Zustimmung der Abteilungsleiter aller Teilbetriebe bedarf. Wie hoch das Risiko ist, zeigt das Schicksal des ÖTV-Vorsitzenden Herbert Mai, der im November 2000 angesichts des Widerstands von Teilen der ÖTV-Basis das Handtuch warf.

Mit der Bildung von ver.di kehren 450 000 Mitglieder der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft in den DGB zurück, ein historisches Datum. Zurück bleibt als ständische Organisation der Deutsche Beamtenbund. Noch zu Beginn der neunziger Jahre war von dieser Seite ein Zusammengehen mit der DAG gesucht worden. Diese hat sich im Zuge der ver.di-Bildung aber für die gemeinsame Interessenvertretung aller abhängig Beschäftigten statt für eine ständische Politik entschieden.

Der Zusammenschluss in ver.di wurde seit 1997 als Prozess der stufenweisen Konkretisierung angelegt, immer wieder bestätigt durch Entscheidungen der höchsten gewerkschaftlichen Beschlussorgane. Die ver.di-Satzung sieht die ersten gemeinsamen Wahlen von unten nach oben im Jahr 2002 vor. Erst 2007 laufen die letzten Übergangsbestimmungen aus.

Die ver.di-Gründung ist ein wichtiger Meilenstein im Prozess des Zusammenwachsens der Gründungsorganisationen, vergleichbar der Grundsteinlegung nach Abschluss der Bauplanung. Die Mitglieder der neuen Gewerkschaft wissen: dem organisatorischen Zusammenschluss werden jetzt gewerkschaftspolitische Akzentsetzungen folgen. ver.di bietet die Chance, mit neuem Schwung an die Zukunftsfragen der Gewerkschaften heranzugehen.

Gewerkschaften werden gebraucht, aber wer außer den Gewerkschaften sieht das so?

Auch künftig wollen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten und nicht zum Spielball von Unternehmerinteressen werden. Das gilt auch für »moderne« Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der New Economy. Krankmachende und schlecht bezahlte Arbeit ist bis heute nicht verschwunden, und immer noch gibt es Menschen, die unter ihrer Arbeits- und Lebenssituation leiden. Gewerkschaften werden deshalb gebraucht. Doch so richtig und so populär diese Sicht innerhalb der Gewerkschaften auch sein mag – sehen das auch die Nicht-Mitglieder »draußen« so?



Frank Bsirske*

* Frank Bsirske ist Vorsitzender der Gewerkschaft ÖTV.

Die Gewerkschaften sind eine konstituierende Kraft für eine lebendige Demokratie und Garant für das Soziale in der Gesellschaft. Der unregulierte Markt produziert eine wachsende Schicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerhalb der gut organisierten gewerkschaftlichen »Schutz-zonen« in den Großbetrieben. Diese Menschen bräuchten den gewerkschaftlichen Schutz, die Unterstützung zum gemeinsamen Handeln am allermeisten. Aber wollen sie diesen Schutz auch und wenn ja, wie können Gewerkschaften ihre Leistung anbieten?

Die Zahl der Beschäftigten steigt, die Gewerkschaften für »out« oder für Dinosaurier halten. Das gilt nicht nur in der New Economy, sondern auch in der Old Economy. Viele Menschen verstehen nicht mehr, was Gewerkschaften wollen und was sie leisten. ver.di wird nicht alles neu machen und muss es auch nicht, aber ver.di muss gewerkschaftliche Erfolge in der Vergangenheit und gewerkschaftliche Angebote für die Zukunft neu erklären und kommunizieren. Befragungen zeigen, dass die Arbeit der Gewerkschaften dort, wo sie direkt sichtbar und »anzufassen« ist, in der betrieblichen Arbeit der Personal- und Betriebsräte, sehr wohl verstanden wird und gute Noten bekommt. Was im Betrieb möglich ist, muss auch in der öffentlichen Diskussion angestrebt werden.

Arbeitswelt in der Diskussion – die Gewerkschaften auch?

Die Arbeitswelt ist wieder in die Diskussion gekommen, wird öffentlich wahrgenommen. Das garantiert den Gewerkschaften nicht automatisch eine Renaissance, aber es bietet ihnen Ansatzpunkte, die sie nutzen können. Beispiel Betriebsverfassung: Trotz der Klage der Arbeitgeber, die Mitbestimmung sei zu teuer, wird das Hauptthema von vielen begriffen: moderne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen selbständig, eigenverantwortlich und flexibel sein. Dazu gehört auch Mitreden, Beteiligung an Entscheidungen. Mehr Mitbestimmung ist hoch aktuell. In der Praxis jedoch trocken die Mitbestimmung aus. In weniger als der Hälfte aller Betriebe gibt es überhaupt einen Betriebsrat. Die Zahl der Betriebe mit Betriebsräten sinkt stetig, zwischen den Betriebsratswahlen 1994 und 1998 ist sie von 40 000 auf 36 000 Betriebe (- 11%) zurückgegangen. Dieselben Arbeitgeber, die von ihren Mitarbeitern höchste Einsatzbereitschaft fordern, hängen nun den »Herr-im-Hause«-Standpunkt heraus und wollen ein 30 Jahre altes Gesetz konservieren. Sie bezeichnen es als Katastrophe, wenn längst geltende Mitbestimmungsmöglichkeiten jetzt in mittelständischen und kleinen Unternehmen leichter zugänglich werden sollen.

Beispiel New Economy: Zurzeit wandelt sich das Bild von der schönen neuen Welt der Start-ups. Noch vor kurzem galt die New Economy als Sektor der Harmonie und des

Erfolgs, in dem die Beschäftigten eigentlich Arbeitnehmer und Besitzer in einer Person sind; wo die Beziehungen zwischen Firmeneinhabern und Beschäftigten keine Interessenkonflikte mehr kennen, wo die Arbeit Lust ist und der Erfolg Ansporn, den Beruf über alles andere im Leben zu setzen. Jetzt gibt es Berichte über Enttäuschungen, den Ruf nach Interessenvertretung und Betriebsratswahlen.

Eigentlich war immer schon zu vermuten, dass auch in diesem Sektor die Großen die Kleinen aufkaufen können, dass Aktienoptionen keine Garantiescheine mit 50% jährlichen Zuwachsraten sind und dass nicht alle Beschäftigten ewig jung, ohne Partner oder Partnerin leben und bereit sind, ihre Freizeit unbegrenzt in Arbeitszeit umzuwandeln. Eigentlich musste schon früher auffallen, dass die Bilder der Erfolgreichen männlich dominiert sind. Frauen kommen in diesem Bild kaum vor, Väter, die sich um ihre Kinder kümmern, noch weniger. Jetzt verbreitet sich die Erkenntnis, dass diese Welt zwar echt, die Annahme aber falsch ist, es handle sich um die Vorboten einer umfassenden Revolution der gesamten Arbeitswelt. Mindestens ist diese Verallgemeinerung vorschnell.

Hier kann ver.di einhaken, muss allerdings die Frage lösen, wie die Fremdheit zwischen den jungen Beschäftigten und den Gewerkschaften zu verringern ist, muss den Dialog suchen und als Lernende auf die neuen Sektoren zugehen. Und die Beschäftigten müssen sich fragen, wie sie ihre Interessen wirksam vertreten können, wenn nicht in gemeinsamer Aktion. Da können zwei Entwicklungen aufeinander zu laufen.

Die Arbeitswelt und die Gesellschaft haben sich differenziert. Die Lebensentwürfe der Menschen, ihre unmittelbaren Bedürfnisse und langfristigen Interessen sind so unterschiedlich wie ihre Werthaltungen. Das alte Verständnis von Solidarität, bei der jeder Müllwerker für den anderen einstand, weil alle dieselbe Arbeit und scheinbar dieselben Bedürfnisse hatten, verliert seine Basis immer mehr. Geschlossene Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden immer kleiner und selbst innerhalb dieser Gruppen werden die Bedürfnisse unterschiedlicher.

Die Gewerkschaften haben die Individualisierung als Bedrohung gesehen, weil sie Individualisierung mit Vereinzelung gleichgesetzt haben. Doch die Differenzierung von Lebenslagen und Interessen steht kollektiven Regelungen keineswegs entgegen; es macht sie vielleicht aufwendiger, aber gleichzeitig attraktiver. ver.di kann nicht mit Patentrezepten arbeiten, sondern muss experimentieren. Die Gewerkschaften verfügen über ein großes Potential an betrieblicher, berufsfachlicher und tarifpolitischer Kompetenz, um diese Fragen differenziert zu lösen. Dafür stärkt ver.di ihre berufsfachlichen Strukturen, die Kompetenz der 13 ver.di-Fachbereiche ist ein wesentliches Element für den Erfolg der Arbeit.

Neue Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor

Gerade im Dienstleistungssektor ist die Differenzierung weit vorangeschritten, die Fähigkeit zu einer differenzierten Gewerkschaftspolitik deshalb erfolgsentscheidend. Die neue Dienstleistungsgewerkschaft wird sich für freie Berufe und für selbständig arbeitende Beschäftigte öffnen und Möglichkeiten bieten zum Austausch über berufliche Fragen, Beratung über die eigenen Rechte und deren Durchsetzung, Kommunikation mit anderen in ähnlicher Situation, Erhaltung von Kollegialität über die Betriebsgrenzen hinaus, Transparenz von Bezahlungsbedingungen auf dem Markt («was wird eigentlich für meine Arbeit anderswo gezahlt?»). ver.di wird am professionellen Interesse der Erwerbstätigen ansetzen und dazu ihren Service ausbauen.

Keine Gewerkschaft vertritt so viele Frauen wie ver.di

ver.di wird 1,5 Mill. Frauen als Mitglieder haben, Frauen stellen die Hälfte der Mitgliedschaft. In der Politik von ver.di werden die Interessen von Frauen eine noch größere Rolle spielen als bisher schon in den Gründungsgewerkschaften. Die soziale Sicherung muss auf unterbrochene Erwerbsbiographien anstatt auf das männlich dominierte Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet werden. Niedriglohnbereiche und gerechte tarifliche Bewertung von »Frauen«tätigkeiten werden mehr ins Blickfeld der Tarifpolitik gerückt werden. ver.di wird die Auseinandersetzung um qualifizierte und qualifizierende Dienstleistungstätigkeiten führen. Die Aktionen von Verkäuferinnen, beispielsweise bei der Drogeriemarktkette Schlecker, haben gezeigt, dass von Frauen einiges an Überzeugungskraft und Kampffähigkeit zu erwarten ist.

Der Bedarf an klassischem gewerkschaftlichen Schutz bleibt

ver.di wird die klassischen Schutzaufgaben einer Gewerkschaft behalten. Beispiel Existenzsicherung: Während sich Politik und Öffentlichkeit mit der Welt der neuen Angestellten und Selbstständigen beschäftigen, spielen sich am unteren Ende der Jobskala Entwicklungen ab, die von »sozialer Marktwirtschaft« immer weiter weg führen. Vollzeitberufstätigkeit sichert nicht mehr in allen Bereichen die Existenz eines erwachsenen Menschen (Working poor). Das gilt vor allem für den Dienstleistungssektor und trifft in erster Linie Frauen. Hinzu kommt, dass in vielen Kleinbetrieben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Rechte nicht mehr durchsetzen können, weil sie angesichts der Arbeitslosigkeit extrem abhängig sind. Im Osten ist das weiter vorangeschritten als im Westen. ver.di hat die Aufgabe, unter solchen Bedingungen existenzsichernde Löhne und menschenwürdige Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Beispiel Arbeitsbedingungen: Projekt- und ergebnisorientiertes Arbeiten sowie Kunden- und Marktorientierung haben die Arbeit in Dienstleistungsbetrieben und Verwaltungen stark verändert. Leistungsanforderungen werden häufig nicht mehr direkt über Weisungen, Arbeitszeiten und Arbeitsabläufe vorgegeben, sondern indirekt über Personalausstattung, Ziel- und Ergebniserwartungen sowie Termine gesteuert. Managementmethoden finden Verbreitung, die im Kern darauf zielen, dass die Beschäftigten möglichst weitgehend selbst Unternehmerperspektive einnehmen (Profitcenter, Vertrauensarbeitszeit). Solche Modelle sind für viele Beschäftigte attraktiv, weil sie Freiräume und Selbstbestimmung der Arbeit mit sich bringen und dem Interesse der Menschen nach Anerkennung, Selbstverwirklichung und Entscheidungsfreiheit in ihrer Arbeit entgegenkommen. Gleichzeitig bergen sie auch neue Risiken. Beschäftigte werden dazu gebracht, ihre Arbeitszeit und ihre Leistungsfähigkeit über die bisherigen Grenzen hinaus für den Betrieb einzubringen und Freizeitbedürfnisse hintanzustellen und damit – auf längere Sicht – Raubbau an ihrer Gesundheit zu betreiben. ver.di steht vor der Herausforderung, mit den Beschäftigten unter neuen Rahmenbedingungen Selbstbestimmung und Humanisierung der Arbeitsbedingungen in der Dienstleistungsarbeit zu erreichen.

Beispiel Tarifpolitik: ver.di wird die Modernisierung und Differenzierung der Tarifverträge fortsetzen. Es wird mehr Rahmenregeln und mehr Spielräume für regionale oder betriebliche Regelungen geben. Schwierigkeiten mit ver.di werden Arbeitgeber aber dann bekommen, wenn sie zwar Flexibilisierung sagen, aber auf Absenkung hinsteuern, wenn sie Öffnung für betriebliche Vereinbarungen fordern und Absenkung meinen oder wenn sie Flächentarifverträge abschaffen wollen.

Manche Arbeitgeber hoffen, mit ver.di könnten sie den Tarifvertrag der Zukunft nach Arbeitgeberrezept gestalten. Einen, der nur wenige dürre Mindeststandards enthält, etwa eine Untergrenze für Jahreseinkommen, bei Bestimmungen zu Urlaub und Arbeitszeit nur ungefähr das, was ohnehin schon in Gesetzen steht, um den »Rest« dann durch Betriebsvereinbarungen ausfüllen zu können. Die gewerkschaftliche Strategie wird anders aussehen: Tarifverträge setzen Mindeststandards nicht nur bei Lohn und Arbeitszeit. Sie sichern autonome Gestaltungsspielräume in der Arbeit und Beteiligung an Entscheidungen, berücksichtigen individuelle Lebenslagen, schaffen Grundlagen, damit die Beschäftigten ihre Qualifikation erhalten und entwickeln können. In der Tarifpolitik der Zukunft werden qualitative Aspekte eine größere Bedeutung haben.

Mit der Gründung von ver.di wird eine Chance eröffnet, der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Dienstleistungssektor neue Impulse zu geben, voneinander zu lernen, Erfahrungen aus anderen Branchen unmittelbar aufzunehmen und diese in offenem Dialog weiter zu entwickeln. Diese Chance gilt es zu nutzen.



Roland Issen*

Bündelung der Kräfte zur Zukunftsgestaltung

Die Welt im Wandel

Vor 100 Jahren zog die Weltausstellung in Paris Millionen Besucher an; im Großherzogtum Baden durften Frauen, erstmalig in Deutschland, uneingeschränkt ein Hochschulstudium beginnen; Graf Zeppelin ging damals mit dem nach ihm benannten ersten Zeppelin in die Lüfte und Max Planck diskutierte in Berlin seine Quantentheorie erstmals in der Öffentlichkeit.

Die EXPO 2000 in Hannover hat viele außergewöhnliche Eindrücke vermittelt und zeigte deutlich, dass sich die Welt in den vergangenen 100 Jahren fundamental verändert hat. Im Rahmen dieses Wandels haben Frauen ihre Rechte in allen Bereichen gestärkt, und den Zeppelin folgten modernste Verkehrsflugzeuge. In Anlehnung an Max Planck kann heute ohne Einschränkung gesagt werden, dass sich viele Veränderungen in den zurückliegenden Jahren nicht stetig, sondern sprunghaft, also quantenhaft vollzogen haben.

Technologische Revolutionen und die großen Wandlungen in den nationalen und globalen Ordnungen haben uns in eine Welt geführt, deren Grenzen nicht mehr klar abgesteckt sind. Einhergehend mit diesen Umbrüchen weiten sich die Aktivitäten der Unternehmen zunehmend über die nationalen Grenzen hinaus zu einem globalen Handeln aus. Auch wenn die Weltwirtschaft schon seit Jahrhunderten einen weltumspannenden Handel kennt und ein großer Teil des Wohlstandes der führenden Wirtschaftsnationen aus diesen Aktivitäten resultiert, sind doch die Dimensionen, mit denen sich die Globalität in der jüngsten Zeit entwickelt, von anderer Qualität als bislang bekannt.

* Roland Issen ist der Vorsitzende der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG).

Mehr soziale Verantwortung gefordert

Im Schatten der Aktivitäten der Global-Player und einhergehend mit den Rationalisierungseffekten des technologischen Fortschritts findet in der Öffentlichkeit immer weniger Beachtung, dass in Deutschland in den zurückliegenden Jahren massenhaft Arbeitsplätze vernichtet und Arbeitnehmerinteressen untergraben wurden.

Es wäre aber unkorrekt zu behaupten, dass allein die international agierenden Unternehmen oder nur die Großunternehmen für das Elend der Massenarbeitslosigkeit und den Verfall sozialer Werte verantwortlich sind. Auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen machen sich die Arbeitgeber anscheinend mehr Gedanken, wie sie durch Technologieeinsatz menschliche Arbeit einsparen können, als sie Überlegungen darüber anstellen, wie sie Wachstum und Beschäftigung verbinden können. Die Leitgedanken der Sozialen Marktwirtschaft, die nicht nur auf Wachstum ausgerichtet sind, sondern auch Vollbeschäftigung und soziale Fürsorge für die Verliererinnen und Verlierer des Systems zu Grundsätzen dieser Wirtschaftsordnung erklären, scheinen vielen Unternehmern, aber auch einer großen Zahl Politikern, vollkommen fremd geworden zu sein. Heute bestimmen anschwellende Unternehmenserträge ebenso beständig das Bild unserer Wirtschaft, wie im Gegensatz dazu, die Last der Massenarbeitslosigkeit von Millionen arbeitssuchenden Kolleginnen und Kollegen getragen wird und Arbeitgeber und Politik immer größere Anforderungen an die Beschäftigten stellen, ohne selbst mehr für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten zu wollen.

Gewerkschaftliche Konzentrationsprozesse zur Stärkung der Beschäftigteninteressen

Vor diesem Hintergrund ist gewerkschaftliche Interessenvertretung heute ebenso wichtig, wie in den Zeiten, in denen Gewerkschaften die Grundlagen unseres Sozialstaates mitgeschaffen haben. Den Gewerkschaften fällt dabei heute wie gestern die Aufgabe zu, sich der Probleme, die diesen Spannungsfeldern zugrunde liegen, anzunehmen und die Rechte der Beschäftigten sowie der Arbeitssuchenden zu stärken und ihre Interessen gegenüber Wirtschaft und Politik zu vertreten.

Um vor diesen Anforderungen bestehen zu können und um den Konzentrationsaktivitäten der Arbeitgeber mit solidarischer Macht entgegenzutreten zu können, haben sich im Gefüge der deutschen Gewerkschaftslandschaft in den zurückliegenden Jahren strukturelle Veränderungen vollzogen. Unter den Dächern von IG Metall, IG Chemie und IG Bau fanden Konzentrationsprozesse statt. Vollzogen sich diese Konzentrationen noch vorwiegend im industriell-gewerblichen Bereich, so gibt es inzwischen auch intensive Bemühun-

gen der Gewerkschaften im Dienstleistungssektor, ihre Strukturen neu zu ordnen.

Bündelung der Stärke im Dienstleistungsbereich eher heute als morgen erforderlich

Der Dienstleistungssektor hat in der Bundesrepublik bereits heute einen entscheidenden Einfluss auf die Leistungsfähigkeit unserer Volkswirtschaft. Dieser Einfluss wird in den nächsten Jahren stetig zunehmen und in der Beschäftigungsentwicklung dazu beitragen, dass im Jahre 2010 nahezu 70% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor tätig sein werden.

Um diesen Prozess kompetent und machtvoll, zum Wohle der Mitglieder, mitgestalten zu können, muss die Bündelung gewerkschaftlicher Stärke im Dienstleistungssektor daher eher heute als morgen erfolgen.

Die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, die Industriegewerkschaft Medien, die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr sowie die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft wollen sich der Herausforderung stellen und im März 2001 gemeinsam die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft »ver.di« gründen.

Die Ziele der ver.di

Die Gründung der ver.di soll die fachliche Kompetenz erhöhen und eine stärkere Präsenz in der Fläche gewährleisten.

Kräfte werden mit der ver.di gebündelt und Konkurrenz abgebaut.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft will insbesondere Antworten geben auf:

- die Veränderungen der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft,
- den raschen Wandel der Arbeits- und Betriebsstrukturen,
- die Massenarbeitslosigkeit,
- die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses,
- den Anstieg der Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse,
- die Benachteiligung der Frauen und
- das Fehlen einer ausreichenden Zahl qualifizierter Ausbildungsangebote.

Darüber hinaus zielen die Pläne zur Neustrukturierung auf eine größere politische Durchsetzungsfähigkeit und eine Verbesserung von Serviceleistungen. Wir wollen mit der konzentrierten Kraft fünf ehemals allein operierender Gewerk-

schaften politisch Einfluss nehmen und eine mitgliedernähere Betreuung in der Fläche durch ein engmaschiges Geschäftsstellennetz sicherstellen.

ver.di hat Perspektive

Die Überlebensfähigkeit, die Stärke und der Einfluss der ver.di, wie auch der anderen Gewerkschaften im DGB, wird maßgeblich davon abhängen, ob es uns gelingen wird, zukunftsfähige Lösungsentwürfe vorzulegen, um die immer differenzierter werdenden Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin angemessen erfassen und sachverständig vertreten zu können.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft soll im vor uns liegenden neuen Jahrhundert aber auch für die traditionellen gewerkschaftlichen Werte der sozialen Gerechtigkeit, der politischen Kultur und für die Gestaltung einer menschengerechten Arbeitswelt für alle Erwerbstätigen in den Dienstleistungsberufen und -sektoren kämpfen. Hierfür bieten die vielen Erfahrungen aus ungezählten Tarifaueinandersetzungen und ein großer Fundus an Kenntnissen in sozial-, gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Themenbereichen beste Voraussetzungen. Keine andere Organisation besitzt so viel Know-how und Fachwissen über Berufe und Branchen der modernen Dienstleistungsbereiche. Die neue Gewerkschaft wird in sehr vielen Bereichen Tarifmacht haben und mit ihrem bedeutsamen Einfluss auf politische Entscheidungen für eine soziale Politik eintreten.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft will gemeinsam mit DGB und internationalen Gewerkschaftsbünden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für freie und nicht betriebsgebundene Beschäftigte effektive Mitbestimmungs- und Beteiligungsstrukturen schaffen. Sie wird die Chancen der Jugend verbessern und die Rechte der Seniorinnen und Senioren wahren.

Die Geschlechterfrage wird in der ver.di als wesentliche politische Zielsetzung verankert werden. Handlungsfelder sind u.a. der gleichberechtigte Zugang von Männern und Frauen zu Führungspositionen und die gleichgestellte Rolle der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt. Überdies wird die ver.di auch im Innenverhältnis gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer gewährleisten. Dieses bezieht sich sowohl auf den hauptamtlichen als auch auf den ehrenamtlichen Bereich.

Ebenso bedeutsam wie die Geschlechterdemokratie ist für die ver.di die Stellung der Ehrenamtlichen in der gewerkschaftlichen Organisation. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft wird dem ehrenamtlichen Engagement zur Intensivierung einer kompetenten berufs-, branchen- und bereichsspezifischen Gewerkschaftsarbeit über alle Ebenen

hinweg einen hohen Wert einräumen. Dieser Grundsatz wird gewährleisten, dass die ver.di immer interessengeleitete Politik betreibt – die Politik der Mitglieder in den Betrieben und Verwaltungen.

Einfluss nehmen – Zukunft gestalten

Ein zentrales Ziel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft wird es sein, die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und daran mitzuwirken, dass jede und jeder eine menschenwürdige Arbeit finden kann. Gewerkschaften dürfen nicht nachlassen, die Massenarbeitslosigkeit als gesellschaftspolitischen Skandal zu kennzeichnen. Die ver.di wird immer wieder die öffentliche Aufmerksamkeit auf dieses Problem lenken und gemeinsam mit Politik und Wirtschaft nach wirksamer Abhilfe suchen.

Die ver.di setzt zur Schaffung neuer Arbeit gleichermaßen auf nachhaltiges Wachstum, auf die Erschließung neuer Beschäftigungsfelder wie auch auf die gerechtere Verteilung der vorhandenen Arbeit. Dabei müssen die mit dem Wandel in eine Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft verbundenen Chancen für die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Zukunft konsequenter in Beschäftigungszuwächse umgesetzt werden.

Um die Beschäftigungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland nachhaltig in eine positive Richtung zu steuern, wird die ver.di gemeinsam mit den Arbeitgebern Einfluss auf die Modernisierung der Arbeitsorganisation nehmen müssen. Eine angemessene Flexibilisierung, die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen steigert, wird dabei nicht zu vermeiden sein, wenn das Ziel, Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, erreicht werden soll. Flexibilität auf Kosten der sozialen Sicherheit wird mit der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft jedoch nicht zu machen sein.

Eine weitere zentrale Aufgabe gewerkschaftlicher Aktivitäten liegt auch für die ver.di darin, mit den Arbeitgebern Löhne und Gehälter sowie die Arbeitsbedingungen tariflich zu vereinbaren. Im Rahmen dieser Tarifpolitik werden insbesondere zukunftsorientierte Entlohnungssysteme zu entwickeln und gegenüber den Arbeitgebern durchzusetzen sein, die vermehrt Vermögensbeteiligungen der Beschäftigten beinhalten werden. Bislang wurde über Mitarbeiterbeteiligungen im Rahmen von Investivlohnkonzepten zwar viel geredet – aber es ist zu wenig geschehen.

Neben den Fragen nach zeitgemäßen Entlohnungsformen, wird die Tarifpolitik in den nächsten Jahren im großen Maße durch Arbeitszeitdiskussionen bestimmt werden. Wir werden nicht nur erleben, dass Teilzeitarbeit zunehmen wird. Wir werden uns auch darauf einzustellen haben, dass Ar-

beitszeiten in der Zukunft anpassungsfähiger gehandhabt werden. Den Gewerkschaften fällt hierbei die Aufgabe zu, Tarifverträge herbeizuführen, die die Interessen der Beschäftigten einerseits schützen und als fortschrittlich anerkannt werden und andererseits positive beschäftigungspolitische Impulse auslösen. Tarifverträge werden zukünftig in vielen Bereichen und häufiger als heute Mindestnormen beschreiben. Unter Wahrung dieser Mindestnormen werden dann in den Betrieben zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitung unternehmensbezogene Ausgestaltungen zu vereinbaren sein. Darüber hinaus werden Arbeitszeitmodelle, die auf die Schnittstelle Qualifizierung und Berufstätigkeit eingehen, durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften geschaffen werden. In diesen Arbeitszeitregelungen einer Arbeitswelt der Zukunft werden Unterbrechungen der Berufstätigkeit zur Weiterbildung oder zum Studium eher die Regel als die Ausnahme sein. Zudem wird Weiterbildung während des ganzen Berufslebens für alle Beschäftigten selbstverständlich werden müssen. Neben beruflichem Fachwissen erwarten die Arbeitgeber von den Beschäftigten und Arbeitssuchenden Selbständigkeit, Kreativität, Gestaltungsfähigkeit sowie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit. Vor diesem Hintergrund wird die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ihren gesamten Einfluss geltend machen und auf eine Bildungspolitik hinarbeiten, die es den Beschäftigten und Arbeitslosen ermöglicht, ihre Chancen auf dauerhafte Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung durch eine zukunftsorientierte Qualifizierung zu sichern.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft sieht sich im besonderen Maße den jungen Menschen verpflichtet und wird besondere Initiativen entwickeln, um die Wirtschaft zu animieren, ausreichend und qualifizierte Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. In der Jugend liegt unser aller Zukunft. Die jungen Menschen in unserem Land müssen daher eine Qualifikation erhalten, die sie dazu befähigt, den hohen Anforderungen der Zukunft zu entsprechen. Die ver.di sieht in der qualifizierten Berufsausbildung einen wesentlichen Faktor zur Bewältigung des strukturellen Wandels und zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Die berufliche Ausbildung muss sich daher immer wieder auf neue Anforderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft einstellen. Eine Modernisierungsoffensive im Bereich der Berufsausbildung, ausgerichtet an neuen Qualifikationserfordernissen, ist für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft daher unverzichtbar.

Einen weiteren Eckpfeiler gewerkschaftlicher Zukunftspolitik sieht die ver.di im Ausbau und der Weiterentwicklung internationaler Gewerkschaftsarbeit. Hier richten die Globalisierung der Finanzmärkte, die zunehmende Internationalisierung von Produktion und Dienstleistungen, die Deregulierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen und die zunehmende internationale Arbeitsteilung große Her-

ausforderungen an die Gewerkschaften. Es gilt, die weit reichenden wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Folgen dieser Entwicklung, die durch den technologischen Fortschritt ständig beschleunigt wird, mit dem Ziel einer menschlicheren und sozialeren Gesellschaft zu verändern. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft wird diesen Anforderungen mit den erforderlichen Konzepten begegnen und politisches Handeln initiieren.

ver.di steht für soziale Gerechtigkeit

Zentrales Anliegen gewerkschaftlicher Interessenpolitik ist die soziale Gerechtigkeit. Soziale Gerechtigkeit ist eine Grundhaltung und das Gespür dafür, dass starke Schultern mehr tragen können und mehr tragen müssen als schwache Schultern. Für viele Unternehmen steht das Drängen nach Marktanteilen und Profiten aber weit oben auf der Agenda. Der Abbau von Arbeitsplätzen wird zumeist als Mittel der Wahl propagiert, um diese Ziele zu erreichen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft wird alle Kraft gegen diese Auswüchse der Wirtschaft aufbringen und soziale Gerechtigkeit als Ziel bewahren.



Werner Sesselmeier*

Sozioökonomischer Wandel als Herausforderung für die Gewerkschaften

Die Gewerkschaften wurden im Rahmen der Sozialpartnerschaft, also eines kooperativen Umgangs von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, lange Zeit als ein Stabilisierungsfaktor der sozialen Marktwirtschaft betrachtet. Die Organisation in Industriegewerkschaften, verbunden mit Flächentarifverträgen, steht für die Berücksichtigung gesamtwirtschaftlicher Erfordernisse und die Schaffung gleicher lohnseitiger Wettbewerbsbedingungen am Arbeitsmarkt. Die Bedeutung dieser Konstruktion für die Lohnpolitik zeigt sich in der Tarifautonomie, die sich auf die aus dem Grundgesetz abgeleitete negative Koalitionsfreiheit bezieht. Die der Sozialpartnerschaft nachgesagte friedensstiftende Wirkung dokumentiert sich auch in der Anzahl der Streiktage. So fielen im Durchschnitt der neunziger Jahre in Deutschland gerade 13 Arbeitstage je 1 000 Beschäftigte aus. Weniger waren es nur noch in Österreich, Japan und der Schweiz. Spitzenreiter war Spanien mit 344 Arbeitstagen (Schnabel 2000, S. 79). Gleichwohl ist diese Beziehung – und hier vor allem die Gewerkschaften – in den letzten Jahren unter Druck geraten. Wesentlich dafür ist der sozioökonomische Wandel bzw. das Verhalten der Arbeitgeber als Folge dieses Wandels: Die Sozialpartnerschaft war und ist eng mit einer nationalen und homogenen Industriegesellschaft verbunden – einer Gesellschaftsstruktur, die an Relevanz verliert. Denn die Globalisierung der Produktionsprozesse, die herrschende und allen Prognosen nach auch weiterhin zunehmende Vielfalt der Arbeitsverhältnisse sowie der Wandel hin zu den Dienstleistungen lassen die Basis gewerkschaftlichen Handelns erodieren. »Die DGB-Gewerkschaften haben diesen wirtschaftlichen Wandel nicht mitvollzogen. Die Struktur ihrer Mitgliedschaft entspricht der

* PD Dr. Werner Sesselmeier lehrt an der Technischen Universität Darmstadt Finanz- und Wirtschaftspolitik.

Industriestruktur der 50ziger Jahre. Rund 60% aller Mitglieder sind Arbeiter. Nur 30% sind Frauen, obgleich sie bereits mehr als 40% der abhängig Beschäftigten ausmachen« (Bosch 2000, S. 3). Wollen die Gewerkschaften folglich weiterhin eine tragende Rolle im institutionellen Gefüge der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland einnehmen, so müssen sie sich den daraus resultierenden Herausforderungen offensiv stellen, denn »nicht der Strukturwandel in der Arbeitswelt ist die Ursache für Mitgliederverluste der Gewerkschaften, sondern eher ihre mangelnde Fähigkeit, sich rasch genug dem Strukturwandel anzupassen« (Klotz 2000, S. 4).

Die Struktur des sozioökonomischen Wandels

Unter dem Begriff des sozioökonomischen Wandels kann eine Vielzahl verschiedenster Entwicklungen zusammengefasst werden, die hier nur kurz skizziert werden sollen.

Ein sehr wichtiges Merkmal der aktuellen Veränderungen in den Unternehmen ist die *Reorganisation der Unternehmensstrukturen*. Während der Taylorismus auf die Zerlegung der Arbeit in möglichst kleine Einheiten orientiert war und so die Bedingungen für die noch heute gültigen Aufgabenzuschneide bis hin zu ihrer institutionellen Verfasstheit als Berufsbilder schaffte, steht heute der gesamte betriebliche Ablauf im Zentrum. Als zentrales Schlüsselement für diese Entwicklung gilt die Transformation von Unternehmen in neue Organisationsstrukturen, die eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsprozesses und die Vernetzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens ermöglichen. Es findet eine zunehmende Entgrenzung der Unternehmen statt. Gründe für diese Entwicklung sind die Globalisierung von Beschaffungs- und Absatzmärkten, die Entwicklung von Anbieter- zu Käufermärkten und der technische Fortschritt, die alle zusammen zu einer weltweiten Erhöhung des Wettbewerbsdrucks führen.

Globalisierung im ökonomischen Sinne bedeutet die internationale Ausrichtung von Produktion, Absatz, Beschaffung und Finanzströmen. Die Handels- und Investitionsglobalisierung wird dabei vor allem von großen multinationalen Produktions- und Handelsunternehmen getragen und finanziell begleitet durch die internationalen Banken und Finanzinstitute.

Eng mit den genannten Entwicklungen ist auch das *Outsourcing* verbunden, also die wirtschaftlich begründete Auslagerung von Unternehmensteilen, die nicht zum Kerngeschäft gerechnet werden, auf Fremdfirmen. Dabei geht es nicht mehr nur um den Abbau von relativ teuren Arbeitsplätzen, sondern auch um das Schaffen von neuen und effizienteren Strukturen. Damit in Verbindung findet zunehmend auch ein Abbau der hierarchischen Strukturen statt. War früher eindeutig die Pyramidenstruktur mit ihren zahl-

reichen Hierarchiestufen und Top-Down-Anweisungen angesagt, so kann man jetzt immer mehr Netzwerkstrukturen beobachten.

Neben dem Normalarbeitsverhältnis ist das Entstehen einer Palette anderer, bislang so genannter *atypischer Beschäftigungsformen* festzustellen: Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, neue Selbständige, Werkvertragsarbeitnehmer. Typischerweise entstehen diese Arbeitsplätze insbesondere im Dienstleistungsbereich und werden überwiegend von Frauen besetzt.

Der *tertiäre Sektor* gewann in den letzten 50 Jahren zunehmend an Bedeutung. Der Anteil an der Wertschöpfung stieg von 1950 bis 2000 von 39,6% auf 62%, während der Anteil der Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum auf 63,3% kletterte. Während im verarbeitenden Gewerbe und den traditionellen Dienstleistungen Handel, Verkehr und Banken/Versicherungen seit 1992 ein kontinuierlicher Beschäftigungsabbau stattfindet, wachsen die Beschäftigungsmöglichkeiten in den unternehmensnahen Dienstleistungen stark an. Der Wandel hin zu den Dienstleistungen in deren vielfältigen Ausprägungen ist dabei noch lange nicht an seinem Ende angelangt, wenn man die verschiedenen Studien berücksichtigt, die alle von einer – nicht nur messtechnisch bedingten – Dienstleistungslücke Deutschlands im internationalen Vergleich ausgehen.

Folgen für die Gewerkschaften

Erosion der Mitgliederbasis

Die Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur in Verbindung mit der daraus resultierenden Veränderung der Arbeitswelt bringt einen enormen Anpassungsdruck für die Gewerkschaften mit sich, weil mit dieser Entwicklung deren traditionelle Basis erodiert. Dies ist vor allem deshalb dramatisch, weil sich der Rückgang in den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften nicht mit einer Präferenzveränderung der Arbeitnehmer erklären lässt, sondern vielmehr in der veränderten Zusammensetzung der Erwerbstätigen zu sehen ist (Fitzenberger, Haggenev und Ernst 1998). Von ausschlaggebender Bedeutung für eine Mitgliedschaft sind hier insbesondere der Arbeiterstatus, eine Vollzeitbeschäftigung, die Betriebsgröße und die Sektor- bzw. Industriezugehörigkeit. Gerade diese Einflussgrößen sind jedoch im Dienstleistungssektor entweder überhaupt nicht vorhanden oder von geringerer Bedeutung.

Hinzukommt eine im Vergleich zum sekundären Sektor wesentlich ausgeprägtere Heterogenität der Arbeitswelt. So lassen sich die Arbeitsbedingungen im Dienstleistungssektor durch vier Polarisierungen beschreiben (Bosch 2000): Es

herrscht eine wesentlich stärkere Lohndispersion, die die Heterogenität der Arbeitsbedingungen auch in den Verdienstmöglichkeiten widerspiegelt, es gibt Branchen mit einer sehr hohen Unternehmensbindung neben Branchen mit ausgeprägter Fluktuation, die Arbeitsplätze sind sowohl durch hohe als auch durch niedrige Gestaltungsspielräume gekennzeichnet, und die Arbeitszeiten streuen schließlich sowohl in der Höhe als auch in der Variabilität extrem. Daneben fühlen sich gerade Angestellte im gehobenen Bereich eher dem Arbeitgeber verpflichtet, als dass sie sich gewerkschaftlich engagieren würden. Diese Konstellationen erschweren die gewerkschaftliche Arbeit alleine aufgrund ihrer Heterogenität. Gleichwohl zeigt ein Blick in die skandinavischen Länder, dass die dortigen Gewerkschaften sehr wohl in der Lage waren, Frauen, Angestellte und Teilzeitarbeitnehmer zu rekrutieren (Ebbinghaus 2000).

Dezentralisierung

Auch das Konstrukt des Flächentarifvertrags gerät unter Druck (vgl. zu den folgenden Zahlen BMA 2001). Ende 2000 gab es in der Bundesrepublik Deutschland 54 940 gültige Tarifverträge, davon waren 61% Verbandstarifverträge und entsprechend 39% Firmentarifverträge. Die in diesen Verträgen kodifizierten Normen gelten für die beiderseitig Tarifgebundenen, das sind die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber, die entweder dem jeweiligen Arbeitgeberverband angehören oder selbst einen Firmentarifvertrag abschließen. 1999 waren 65% (46,4%) der Arbeitnehmer in West- (Ost-)deutschland flächentarifmäßig erfasst und 7,8% (10,6%) durch Firmentarifverträge. Der große Rest – 27% der Beschäftigten in West- und 43% in Ostdeutschland – wurden überhaupt nicht durch Tarifverträge erfasst. Insgesamt gesehen war die Bedeutung flächentarifvertraglicher Regelungen über die neunziger Jahre hinweg auch rückläufig. Die Ursachen hierfür sind vielfältiger Natur und liegen in einzelnen Punkten des sozioökonomischen Wandels. So liegt einerseits die Dynamik der Unternehmungsgründungen in kleinen Betrieben, diese sind jedoch andererseits die Einheiten mit der geringsten Tarifbindung.

Im Dienstleistungssektor liegen noch weitere Ursachen für die Relativierung des Flächentarifvertrags. So sind zum einen neue Branchen entstanden, für die es noch keine Tarifverträge gibt, und zum anderen verschwimmen die traditionellen Branchengrenzen. Schließlich führen die Restrukturierungsmaßnahmen von Unternehmen und das damit verbundene Outsourcing zu einer Zersplitterung der Gewerkschaften und einem daraus resultierenden Wettbewerb um die Vertretungsmacht. Bosch (2000, S. 14) zeigt dies exemplarisch für den Telefonbereich, wo nach der Privatisierung nicht nur die Deutsche Postgewerkschaft vertreten ist, sondern auch die IG Metall, die Gewerkschaft der Eisenbahner und die IG Bergbau, Chemie, Energie.

Schließlich werden die dezentralen Elemente allein schon durch die Zusammenschlussstrategien der Gewerkschaften, wie sie etwa in der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zum Ausdruck kommen, gefördert. Denn je umfangreicher und vor allem heterogener die zu vertretenden Branchen sind, umso zwangsläufiger ergibt sich ein Abweichungsbedarf für einzelne Bereiche.

Zwischen Nationalstaat und Europa

Durch die Globalisierung erschließen sich für die Unternehmen andere Handlungsspielräume als für die Gewerkschaften, die jeweils nur ihre nationalen Arbeitnehmer vertreten. Hier geraten die Gewerkschaften (unter der wohl realistischen Annahme eines mobileren Sachkapitals) aus mehreren Richtungen unter Druck. So sind sie zum einen national ausgerichtet, und zum anderen gibt es zwischen den Ländern enorme Unterschiede bezüglich der Kooperationsbereitschaft der Gewerkschaften, der politisch-ideologischen Ausrichtungen oder der Organisation der Tarifverhandlungen, um nur einige Punkte zu nennen (Schmidt 1996). Daneben können die Gewerkschaften durch die Institution des Europäischen Betriebsrates gefährdet werden, wenn dieser die Koordinationsaufgabe zwischen den verschiedenen nationalen betrieblichen Arbeitnehmervertretungen bewältigt (vgl. hierzu die Studie von Eberwein, Tholen und Schuster 2000). Dies ist dann ein Problem, wenn die Interessenslagen von Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmervertretern nicht deckungsgleich sind, da sich gerade im internationalen Vergleich zeigt, dass der Rekrutierungserfolg von Gewerkschaften zentral von ihren Aktivitäten auf der betrieblichen Ebene abhängt (Ebbinghaus 2000).

Was ist zu tun?

Die Zukunft der Gewerkschaften dürfte vor allem durch eine Erschließung zwar neuer, aber doch bekannter Arbeitnehmergruppen zu sichern sein – was aufgrund der mit dem sozioökonomischen Wandel verbundenen Unsicherheit nicht so schwer sein sollte, wie die gegenwärtigen Tendenzen in den US-amerikanischen dotcom-Unternehmen auch zeigen – und durch eine geeignete Verknüpfung zentraler und dezentraler Elemente. Hier muss an die der Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft innewohnende Netzstruktur angeknüpft werden. Dies gilt für die interne Struktur der Gewerkschaften, die auch hier noch dem tayloristischen Modell der Industriewelt nahe stehen, wie für die Kontakte nach außen. Die Dienstleistungsgesellschaft kann auch nochmals als Stichwortgeber dienen, denn die »Gewerkschaften werden von ihren (potentiellen) Mitgliedern immer mehr als Dienstleister betrachtet« (Klotz 2000, S. 5). Es geht also um die Kombination von öffentlichen Gütern (Mitgliedschaft) mit privaten Gütern. Und hier bietet sich das alte Gewerk-

schaftsthema der Weiterbildung in neuem Gewande an, denn die Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitnehmer hängt in entscheidendem Maße von ihrem Humankapital ab. Bei gegebenem Strukturwandel geht es allerdings nicht nur um die hard skills der formalen Qualifikation, sondern auch und gerade um die vielfältigen soft skills, die in einer zunehmend vernetzten und informatisierten Welt notwendig sind. Gleichzeitig handelt es sich um Qualifikationen, die zwar jedes Unternehmen braucht, die aber nicht unternehmensspezifisch sind. Folglich würde sich hier ein breiter Markt für gewerkschaftliche Aktivitäten eröffnen, wie Klotz (2000, S. 8) am Beispiel australischer und US-amerikanischer Gewerkschaften zeigt. Nebenbei sei angemerkt, dass nicht nur die Gewerkschaften vor den skizzierten Problemen stehen – auch ihre Gegenüber in der Sozialpartnerschaft, die Arbeitgeberverbände, müssen dieselben Herausforderungen der globalisierten und informatisierten Dienstleistungsgesellschaft bewältigen, wenn sie weiterhin existieren wollen. Und auch hier ist die Kombination von weitgehend öffentlichen mit neuen privaten Gütern festzustellen, die sich vor allem in einer breiten Palette informativer und beratender Dienstleistungen niederschlagen, wie eine aktuelle Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft verdeutlicht (Krey et al. 2001).

Will man also für neue und insbesondere junge Mitglieder attraktiv werden, so ist deren – auf individuelle Bedürfnisse abgestellte – Begleitung durch die Untiefen des sozioökonomischen Wandels wichtiger als die Verteidigung einer Arbeitswelt, die genau diesem Potential nicht (mehr) bekannt ist.

Literatur

- BMA (2001), *Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2000*, Bonn.
- Bosch, G. (2000), *Der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft. Ende oder Neuanfang der Gewerkschaften?*, Vortrag am 3. Außerordentlichen HBV-Gewerkschaftstag in Magdeburg.
- Ebbinghaus, B. (2000), »Where have all the members gone?«, *Mitbestimmung* (8), 57–59.
- Eberwein, W., J. Tholen und J. Schuster (2000), *Die Europäisierung der Arbeitsbeziehungen als politisch-sozialer Prozess*, München, Mering.
- Fitzenberger, B., I. Haggeney und M. Ernst (1998), »Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland«, *ZEW Discussionpaper* No. 98-11, Mannheim.
- Klotz, U. (2000), *Vom Arbeiterverein zur »Empowerment-Agentur«*, <http://www.igmetall.de/themen/zukunft/werkstatt/beiträge/klotz.html>.
- Krey, K., K.-E. Schmitz-Simonis und J. Strötgen (2001), *Verbände im Wandel*, Beiträge des IW Köln zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Nr. 246, Köln.
- Schmidt, P.-G. (1996), »Strukturmerkmale des Arbeitsmarktes und gesamtwirtschaftliche Stabilität. Eine vergleichende Analyse der OECD-Länder«, in: W. Zohlnhöfer (Hrsg.), *Die Tarifautonomie auf dem Prüfstand*, Berlin, 95–148.
- Schnabel, C. (2000), *Tarifautonomie und Tarifpolitik*, Köln.