

Johann Welsch

## **Arbeitsbeziehungen, Arbeitsverhältnisse und Tarifverträge in der Informationsgesellschaft Herausforderungen für Gewerkschaften**

---

*Prof. Dr. Johann Welsch, geb. 1947 in Mühlheim/Main, Studium der Volkswirtschaftslehre in Frankfurt/M., war von 1980 bis 1987 Wissenschaftlicher Referent im WSI des DGB und von 1988 bis 1994 Referatsleiter in den Abteilungen Neue Technologien und Grundsatzfragen beim DGB-Bundesvorstand. Seit 1995 lehrt er Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Wiesbaden.*

Wird man einmal aus dem Jahre 2030 den Blick in die Vergangenheit richten, so werden die beiden Jahrzehnte vor und nach der demnächst anstehenden Jahrhundertwende als Periode eines radikalen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbruchs gewertet werden müssen. Die in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gewachsenen Strukturen und Verhaltensweisen wurden in dieser Zeit zutiefst erschüttert. Und man wird im Jahre 2030 erkennen können, daß es damals um mehr ging als um bloße tagespolitische Auseinandersetzungen. Von Arbeitgeberseite wurde bereits in den neunziger Jahren der soziale Kompromiß der Nachkriegsjahrzehnte aufgekündigt. Und was sich noch folgenreicher auswirkte und in der Alltagspraxis lange Zeit

nicht klar genug erkannt wurde: Der langfristige wirtschaftliche und sozio-strukturelle Wandel verlief mehr und mehr gegen die Gewerkschaften und ihre Politik.

### **Gewerkschaften in der Defensive**

Schauen wir uns diese neunziger Jahre genauer an. Mit dem Auslaufen des Vereinigungsbooms Anfang des Jahrzehnts geraten die Gewerkschaften immer stärker in die Defensive. Sie werden durch die Aufkündigung des sozialen Nachkriegskompromisses überrascht. Die wieder zunehmende Arbeitslosigkeit schwächt ihre Durchsetzungsfähigkeit. Die zentrale Institution der Arbeitsbeziehungen, der Flächentarifvertrag, gerät in Gefahr. Der Abwehrkampf zur Verteidigung dieses Instrumentes sowie der sozialen Errungenschaften aus den letzten Jahrzehnten rückt in den Mittelpunkt der Gewerkschaftspolitik. Die Konzentration der gewerkschaftlichen Kräfte auf diese Punkte ist notwendig. Die Arbeitnehmerorganisationen versuchen, den Flächentarifvertrag zu verteidigen, indem sie einer Reformierung dieses Instrumentes zustimmen. Man hofft, die alten Regeln und Verfahrensweisen retten zu können, indem man die eine oder andere Schwäche derselben ausräumt. Was man dabei allerdings übersieht, vielleicht auch noch gar nicht erkennen kann, ist eine viel grundlegendere Bedrohung des gesamten Regulierungssystems von Arbeit, nämlich die Bedrohung durch den strukturellen Wandel von der Industrie- zur Informationsgesellschaft. Der bekannte amerikanische Ökonom Lester Thurow hat versucht, fundamentale Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft mit einem Beispiel aus der Geologie deutlich zu machen.<sup>1</sup> So wie in der Geologie Erdbeben und Vulkanausbrüche durch unsichtbare Verschiebungen der Kontinentalplatten oberhalb des Erdmantels verursacht werden, so rüttelt der Übergang in die Informationsgesellschaft an den Grundfesten der Industriegesellschaft und ihrer Institutionen. So wie die tektonischen Verschiebungen der Erdplatten lange Zeit nicht spürbar werden, um dann plötzlich aufzubrechen, so verhält es sich mit dem wirtschaftlichen und soziokulturellen Wandel in der menschlichen Gesellschaft: er verläuft lange Zeit schleichend, verschafft sich allenfalls in Einzelereignissen und zufälligen Begebenheiten Ausdruck, um sich dann in Erschütterungen wie Wirtschaftskrisen, ansteigender Arbeitslosigkeit, Wellen von Unternehmenszusammenbrüchen und Firmenneugründungen sowie einem rapiden Umbau der Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen zu entladen.

### **Informationsgesellschaft bedroht Existenz der Gewerkschaften**

Mit dem Übergang in das 21. Jahrhundert stehen Wirtschaft und Gesellschaft vor einer solchen Erschütterung. Diese wird die bisherigen Spielregeln und Verfahrensweisen radikal in Frage stellen. Die industriegesellschaftlichen Arbeitsbeziehungen, Arbeitsverhältnisse und Tarifverträge werden ebenso

---

1 Lester Thurow, *The Future of Capitalism. How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World*, New York 1996.

auf den Prüfstand gestellt wie die gewachsenen kollektiven sozialen Sicherungssysteme. Und das geschieht nicht allein dadurch, daß die Unternehmen und ihre Verbände versuchen, den sozialen Verteilungskampf nachhaltig zu ihren Gunsten zu entscheiden, sondern vor allem auch dadurch, daß die Informationsgesellschaft die Bedingungen und Möglichkeiten gewerkschaftlicher Politik allmählich untergräbt. Der Wandel hin zur Informationsgesellschaft bedeutet aus der Sicht der gewerkschaftlichen Organisationspolitik die Erosion der Mitgliederbasis. Die Arbeitnehmerorganisationen sind dabei nicht Agierende und (Mit-)Gestaltende, sondern Opfer dieser Strukturwandlungsprozesse. Nicht nur die vertrauten Formen der Politik, auch die Existenz der Gewerkschaften - ebenso wie die der Arbeitgeberverbände - wird durch diesen strukturellen Wandel in Frage gestellt. Warum ist das so? Weil der Übergang zur Informationsgesellschaft den Gegenstand gewerkschaftlicher Politik grundlegend verändert: sowohl die menschliche Arbeit als auch die Arbeitswelt insgesamt erfahren einen radikalen Umbruch. Damit wird der industriegesellschaftlich geprägten Gewerkschaftspolitik der Boden entzogen, nicht etwa, weil plötzlich Fehler gemacht würden, sondern weil ihr der Gegenstand abhanden kommt und sie deshalb allmählich leerläuft. Um diese These zu begreifen, muß man sich zunächst auf die grundlegenden Charakteristika der Gewerkschaften besinnen: Sie sind Organisationen der Industriegesellschaft, genauer der „fordistischen Ära“. Sie sind stark geworden durch die Ausdehnung der industriellen Massenproduktion in großen Betriebseinheiten. Dort habe sie auch heute noch, neben dem öffentlichen Sektor, ihre stärksten Mitgliederanteile. Gewerkschaften sind da am stärksten, wo man Menschen ansprechen und organisieren kann, die in großer Zahl während der gemeinsamen Arbeitszeit an einem Ort unmittelbar zusammenarbeiten. Diese Menschen erfahren tagtäglich, daß sie gemeinsame Interessen gegenüber den Kapitaleignern und deren andersgerichteten Interessen haben. Sie erkennen die Notwendigkeit gemeinsamen Handelns, um ihre Interessen durchsetzen zu können, dementsprechend sind sie bereit, sich in Arbeitskampfmaßnahmen zu engagieren. Für erfolgreiche gewerkschaftliche Politik kommt es vor allem darauf an, Ziele zu formulieren und durchzusetzen, die sich auf die Gemeinsamkeit der Beschäftigteninteressen beziehen: vor allem möglichst gleiche Lohnsteigerungen und möglichst einheitliche Arbeitszeitbedingungen für möglichst viele Betriebe in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Die Ergebnisse der gewerkschaftlichen Politik zeigen sich an den Erfolgen der letzten vier Jahrzehnte: an der Ausbreitung des „Normalarbeitsverhältnisses“, der Durchsetzung von Flächentarifverträgen, an der Vervielfachung des durchschnittlichen Einkommens der Erwerbstätigen, der Durchsetzung eines weitgehenden Arbeitsschutzes sowie an der Erkämpfung der betrieblichen Mitbestimmung und der Ausschöpfung ihrer Möglichkeiten.

### **Neue Logik der Wertschöpfung - Veränderungen der Unternehmensorganisation**

Was verändert sich an den Bedingungen für diese Politik, wenn der Marsch in die Informationsgesellschaft weit genug vorangekommen ist? Es verändert sich zunächst die Logik der Wertschöpfung. Nicht mehr Sachkapital und ausführende Arbeit sind die wichtigsten Faktoren der Wertschöpfung, sondern Information und ihre Umsetzung in Wissen, das in die Form von komplexen, intelligenten Gütern und Dienstleistungen gekleidet wird.<sup>2</sup> Es verändert sich darüber hinaus die Natur der Arbeit: Nicht mehr die Gewinnung von Rohstoffen und die Bearbeitung, Verformung und der Transport von materiellen Gütern bilden den Kern der gesellschaftlichen Arbeit, sondern das Sammeln, Schaffen, Auswerten und Verteilen von Informationen. Solche Informations- und Wissensarbeit muß aber anders organisiert werden als Industriearbeit, um wirtschaftlich erfolgreich sein zu können. Deshalb erleben wir in den letzten Jahren eine radikale Reform der „institutionellen Hüllen“ der Arbeit, nämlich der Betriebe und Unternehmen. Über Downsizing- und Outsourcing-Prozesse werden die Unternehmen „verschlankt“, Hierarchien werden abgeflacht, ganze Hierarchieebenen gestrichen. Die Unternehmen besinnen sich auf ihre Kernkompetenzen und verlagern alle Funktionen nach draußen, die mit ihrem Kerngeschäft nicht in direktem Zusammenhang stehen. Aus den gigantischen, vertikal strukturierten Großgebilden der Industrieära werden lose verflochtene Netzwerke, die über die Fäden von elektronischen Netzen zusammengehalten und gesteuert werden. Solche „virtuellen Unternehmen“ sind die Wirtschaftseinheiten, welche dem neuen Wertschöpfungssystem der Informationswirtschaft am besten gerecht werden und die in der Zukunft am erfolgreichsten wirtschaften können. Sie sind Unternehmen, welche die Veränderung in ihre Strukturen eingebaut haben. Je nach Aufgabenstellung bilden sich in ihnen immer wieder neue Einheiten, Arbeitsgruppen, Projektgruppen, Kooperationen usw., welche nach Erledigung der Aufgabe jeweils wieder aufgelöst werden.

### **„Virtuelle Unternehmen“ untergraben die industriegesellschaftliche Arbeitswelt**

Diese Entwicklungen haben weitreichende Konsequenzen für die kollektiven Regulierungssysteme der Arbeit, weil sie die Orte, die Inhalte und die Formen menschlicher Arbeit grundlegend verändern. Für diese Regulierungssysteme - das Arbeitsrecht, das Arbeitsschutzsystem, das tarifliche Entgeltsystem, das Arbeitszeitsystem, die kollektiven sozialen Sicherungssysteme - spielen die Eckpfeiler der industriegesellschaftlichen Arbeitswelt eine tragende Rolle. Diese Eckpfeiler sehen wie folgt aus:

- Der *Betrieb* (bzw. auch Unternehmen, Verwaltung) ist die Hauptinstitution, in deren Rahmen Arbeit stattfindet,

---

<sup>2</sup> Vgl. dazu ausführlicher: Johann Welsch, Arbeiten in der Informationsgesellschaft, Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 1997.

- der *Arbeitgeber* ist der „Gestalter“ der Arbeit, dessen Gestaltungsfreiheit durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats begrenzt wird;
- das „*Normalarbeitsverhältnis*“ ist der vorherrschende rechtliche Rahmen der Erwerbsarbeit, und
- der *Arbeitsplatz*, ist der konkrete Ort der Arbeit.

Je weiter der Gang in die Informationsgesellschaft fortschreitet, desto mehr geraten diese Eckpfeiler ins Wanken:

- Betriebe und Unternehmen verlieren als institutioneller Rahmen der Arbeit an Bedeutung: Wirtschaftlich erfolgreiche Zusammenarbeit bei räumlich verteilten Arbeitsorten wird durch multimediale Telekommunikationssysteme möglich. Telearbeit wird zum genuinen Bestandteil flexibler Wertschöpfungsketten. Virtuelle Unternehmensformen sind flüchtige institutionelle Gebilde und haben allenfalls noch als rechtliche Einheiten eine faßbare Form.
- Damit schwindet auch das Gewicht von betrieblichen Arbeitsplätzen als Orten der Arbeit: Andere Orte der Arbeit rücken in den Vordergrund - die Wohnstätte, das Hotel, die Eisenbahn, die Produktionsstätten von Kunden. Arbeitsplätze in ihrer industriegesellschaftlichen Form, als dauerhaft zugeschnittene Tätigkeitsbündel, welche in einer festen räumlichen Umgebung bewältigt werden, sind auf dem Rückzug.
- Das Normalarbeitsverhältnis wird durch neue „atypische“ Arbeitsformen zurückgedrängt: Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Arbeit, geringfügige Beschäftigung und Selbstangestelltenarbeit werden die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft prägen. Sie stellen die entscheidenden Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses mehr oder weniger in Frage, nämlich die unbefristete Dauer des Arbeitsvertrages zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer; die Normalarbeitszeit als verhältnismäßig festes tägliches, wöchentliches und jährliches Zeitmuster; das normale, durch Flächentarifvertrag festgelegte Entgelt; die Sozialversicherungspflichtigkeit und die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber, wobei letzterer den Arbeitsprozeß, den Ort und die Inhalte von Arbeit bestimmt.

Zerbrechen die Eckpfeiler der bisherigen Arbeitswelt, so laufen die industriegesellschaftlichen Systeme der Arbeitsregulierung ins Leere. Das ist bei all den Formen selbständiger Arbeit der Fall, welche in der Informationsgesellschaft eine wachsende Bedeutung erhalten werden, nämlich bei Telearbeit und Selbstangestelltenarbeit. Das gesamtwirtschaftliche Gewicht der Selbstangestelltenarbeit nimmt bereits heute zu. Und Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse befinden sich eindeutig gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis auf dem Vormarsch. So hat die Zukunftskommission für Bayern und Sachsen kürzlich ihren empirischen Befund zu diesem Thema folgendermaßen resümiert: „Noch Anfang der siebziger Jahre standen einem Nicht-Normbeschäftigten fünf Normbeschäftigte gegenüber. Anfang der achtziger Jahre lag das Verhältnis bei eins zu vier, Mitte der achtziger Jahre bereits bei eins zu drei.“

Mitte der neunziger Jahre liegt es bei eins zu zwei. Bei Fortschreibung dieses Trends wird das Verhältnis von Norm- zu Nicht-Normarbeitsverhältnissen in fünfzehn Jahren bei eins zu eins liegen“.<sup>3</sup>

Schreibt man die Trends, welche in die Informationsgesellschaft weisen, fort und blickt in die Zukunft, so könnte die Arbeitswelt 2030 folgendermaßen aussehen:

- 10 Prozent aller Erwerbstätigen stellen die Kernbelegschaften in großen Netzwerk-Unternehmen;
- weitere 10 Prozent arbeiten im öffentlichen Sektor (heute knapp 16 Prozent);
- 80 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in kleinen und mittleren Unternehmen (heute ca. 65 Prozent), von diesen sind 40 Prozent Selbständige. Nach Erwerbstätigenstatus wären dann über 30 Prozent aller Erwerbstätigen als Selbständige mit oder ohne Mitarbeiter („Selbstangestellte“) unternehmerisch aktiv.

Dies würde bedeuten: für einen Großteil der Erwerbstätigen würden der Arbeitsschutz, die Schutzbestimmungen von Tarifverträgen, das Arbeitsrecht, kollektiv vereinbarte Arbeitszeitregelungen etc. nicht mehr greifen. Und das gälte auch für all jene Bereiche, die aufgrund der geringen Betriebsgrößen und der Unklarheit der Verhältnisse nicht praktikabel und ohne große Kosten zu regulieren und zu kontrollieren sind. Für die Erwerbstätigen insgesamt verfestigt sich in der Informationsgesellschaft ein Prozeß der sozialen Hierarchisierung, der sich entlang von organisatorischen und rechtlichen Kriterien entwickelt und der bereits heute erkennbar ist: An der Spitze der Erwerbspersonenpyramide finden wir dann die „Wissensarbeiter“ und Stammebelegschaften der Unternehmensnetzwerke, während der Pyramidensockel von einem Heer von Langzeitarbeitslosen gebildet wird. Den Mittelteil der Pyramide bevölkern die Selbstangestellten, die Leiharbeiter, die Teilzeitbeschäftigten sowie die geringfügig und die befristet Beschäftigten.

### **Arbeit und Arbeitswelt entziehen sich der kollektiven Regulierung**

Durch diese tektonischen Verschiebungen der Wirtschafts- und Arbeitswelt wird das kollektive Regulierungssystem von innen heraus und von seinem Gegenstand her untergraben. Arbeit und Arbeitswelt verändern sich und entziehen sich auf diese Weise den vorhandenen Regulierungen. Das läßt sich in vielen Bereichen verdeutlichen:

*Beispiel 1: die Regulierung von Belastungen und Anforderungen.* Gewerkschaften versuchen, die Beschäftigten durch die Vereinbarung und Festlegung von Belastungs- und Beanspruchungsgrenzen vor einer Überforderung durch den Arbeitgeber zu schützen. Was aber ist, wenn es für immer mehr Erwerbstätige keinen Arbeitgeber mehr gibt, weil sie selbständig arbeiten? Und ist

---

<sup>3</sup> Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil I, Bonn 1996, S. 11.

darüber hinaus nicht auch davon auszugehen, daß diese Vereinbarungen leer laufen, wenn sich die Anforderungen in der neuen Arbeitswelt fundamental verändern? Fachliche Qualifikationen bleiben zwar auch für Informations- und Wissensarbeit wichtig, bedeutsamer jedoch werden soziale Kompetenzen und Kreativität: zum Beispiel die Fähigkeit, seine Qualifikationen eigenständig weiterzuentwickeln („lernen zu lernen“), Aufgaben ganzheitlich zu bewältigen und seine eigene Arbeit in wechselnden Arbeitsumgebungen autonom und planvoll zu organisieren und zu kontrollieren. Zum Beispiel die Fähigkeit, sich selbst zu motivieren und zu disziplinieren, marktbezogen zu denken und zu handeln, mit wechselnden Teams und Kunden eng und ergebnisorientiert zu kooperieren und Informationen auszutauschen. Neue Anforderungen an die Arbeitenden bestehen auch in der Fähigkeit, Marktchancen und Probleme frühzeitig erkennen, Verbesserungen, Innovationen und Problemlösungen entwickeln und umsetzen sowie komplexe Situationen schnell erfassen und verstehen zu können. Neuartige Anforderungen ergeben sich vor allem aus der veränderten Rolle des Beschäftigten gegenüber seiner Arbeit. Nicht mehr ein Arbeitgeber oder ein Vorgesetzter, sondern der Beschäftigte selbst entscheidet zu einem Gutteil unmittelbar über die jeweiligen Belastungen, die sich aus wechselnden objektiven Arbeitssituationen ergeben. Motivierte und engagierte Arbeitskräfte mit großen Spielräumen der eigenständigen Arbeitsgestaltung müßten deshalb „vor sich selbst“ geschützt werden (Stichwort: Workaholic-Syndrom). Herkömmliche Regulierungen versagen in solchen Situationen.

*Beispiel 2: die Arbeitsbewertung.* Traditionelle Arbeitsbewertung orientiert sich an den Anforderungen, die die jeweilige, fest definierte Arbeitsaufgabe an den Menschen stellt. Die Arbeitsaufgaben sind zu Arbeitsplätzen bzw. Stellen zusammengefaßt, so daß die sich daraus ergebenden Anforderungen bestimmt und in das hierarchisch gegliederte Stellengefüge des Unternehmens eingeordnet werden können. Die verschiedenen Anforderungen werden klassifiziert und gewichtet, so daß die Arbeitsplätze in die diversen, vorher vereinbarten Lohnstufen eingeordnet werden können. In der Informationsgesellschaft werden demgegenüber Arbeitsplätze als örtlich fixierte, dauerhafte und inhaltlich fest abgrenzbare Tätigkeitsbereiche verschwinden („dejobbing“). Und viele der in Zukunft sich stellenden Anforderungen an die Beschäftigten lassen sich kaum exakt klassifizieren und messen: Kommunikationsfähigkeit, Innovationsfähigkeit, Kreativität, Fähigkeit zum Selbstmanagement, Fähigkeit zu marktorientiertem Denken und Handeln usw. Das industriegesellschaftliche System der Arbeitsbewertung läuft angesichts dieser Bedingungen zunehmend ins Leere.

*Beispiel 3: die Regulierung der Arbeitszeit.* Kennzeichen der Industriegesellschaft ist die weitgehende Standardisierung der Arbeitszeit durch Gesetze und Tarifverträge. Produzieren und Arbeiten in der Informationsgesellschaft ist demgegenüber mit einer Entstandardisierung von Arbeitszeiten verbunden, die sich aus der Art und Weise der neuen Wertschöpfung ergibt. Vir-

tuellen Unternehmen erzielen Wertschöpfung durch zwei Faktoren: durch enge Orientierung an Kundenbedürfnissen und durch eine schnelle Reaktionsfähigkeit. Sie organisieren deshalb, wie beschrieben, Arbeit nicht in Form von festen Arbeitsplätzen oder Stellen, sondern in Form von wechselnden Arbeitsaufgaben und im Hinblick auf deren Terminvorgaben. Nicht die von den Beschäftigten verbrachte Arbeitszeit, sondern die im Hinblick auf die termingerechte Bewältigung der jeweiligen Arbeitsaufgaben erforderliche und erfolgreich genutzte Zeit ist wertschöpfungsrelevant. Die Qualität des Arbeitsergebnisses und seine termingetreue Erbringung zählen. Mit dieser flexiblen Form der Wertschöpfung sind standardisierte Arbeitszeiten nicht kompatibel. Arbeitszeiten werden durch die Art der Wertschöpfung entstandardisiert. Weitere Faktoren der Entstandardisierung sind die gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse und die neuen Arbeitsformen wie Telearbeit und Selbstangestelltenarbeit.

*Beispiel 4: die Entlohnung.* Die Leistungen der Beschäftigten lassen sich immer weniger am Input bzw. Aufwand an Arbeitszeit sinnvoll messen, so daß sich auch die Grundlagen bzw. das Koordinatensystem der Entlohnung verschieben. Nicht die in Arbeit verbrachte Zeit, sondern das erzielte Arbeitsergebnis in Form von Wertschöpfungsbeiträgen wird zum vorherrschenden Entlohnungsfaktor für Informations- und Wissensarbeit. Die Ausbreitung von Profitcenters, die Einführung von Marktbeziehungen in die virtuellen Unternehmensnetzwerke, die rechtliche Verselbständigung ganzer Aufgabenbereiche im Zuge des Outsourcing usw. weisen in diese Richtung. Kollektiv vereinbarte, zeitbezogene Entgeltsysteme werden durch diese Entwicklung ausgehebelt.

*Beispiel 5: das Arbeitsrecht.* Das vorhandene Arbeitsrecht gilt zwar formal für alle Arbeitnehmer, entfaltet seine tatsächlichen Wirkungen allerdings nur gegenüber denjenigen, die bei einem Unternehmen fest angestellt sind. Denn alle Arbeitnehmerrechte sind an den Begriff des „Betriebes“ gebunden, und ihre Durchsetzung bzw. Inanspruchnahme setzt dessen Rahmen voraus. Darüber hinaus spielt die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine wichtige Rolle. Das gilt für alle Arten von Rechten: für soziale Schutzbestimmungen, für kollektive und für individuelle Rechte. So greift das Kündigungsschutzgesetz nur, wenn bei dem Betroffenen eine gewisse Dauer der Betriebszugehörigkeit vorliegt. Das Arbeitszeitrecht und tarifvertragliche Arbeitszeitbestimmungen kommen erst gar nicht zum Zuge, wenn die Aufgabenerledigung durch Outsourcing erfolgt bzw. von Selbstangestellten übernommen wird. Das Arbeitsrecht wird in diesen Fällen durch die Transformation einer Arbeitgeber-Arbeitnehmer- in eine Auftraggeber-Auftragnehmer-Beziehung (Werkvertrag) ausgehebelt.

Betrachtet man resümierend die Gesamtheit dieser Argumente, so werden sich viele damit trösten, daß hierdurch doch bislang zufällige Einzelercheinungen angesprochen werden, daß es sich um Schwierigkeiten handle, wie sie in Teilbereichen der Arbeitswelt schon immer hier und da aufgetaucht seien. Es werde schon alles nicht so schlimm kommen, wie es manchem heute



erscheine. Und Telearbeit sowie Selbstangestelltenarbeit seien - entgegen aller anderslautender Prognosen - bis heute Randerscheinungen der Arbeitswelt geblieben.

### **Herausforderungen der Informationsgesellschaft für Gewerkschaften**

Solche Einwände mögen beruhigend wirken, sie könnten sich jedoch bald als gefährliche Beruhigungsspielen erweisen, denn nichts ist bedrohlicher für den Fortbestand und die Handlungsfähigkeit von Institutionen als die trügerische Hoffnung, inmitten einer sich rapide verändernden Welt mit den alten Strukturen und Verhaltensweisen ungeschoren „überwintern“ zu können. Arbeit in der Informationsgesellschaft wird mitnichten lediglich die Fortschreibung bisheriger Arbeit in die Zukunft sein. Für Organisationen, deren Existenz so eng an die gesellschaftliche Arbeit geknüpft ist, wie das bei den Gewerkschaften der Fall ist, müssen Signale für „tektonische Verschiebungen“ der Arbeitswelt deshalb als Alarmzeichen gedeutet werden. Die Herausforderungen, die die Informationsgesellschaft für die Gewerkschaften mit sich bringt, lassen sich mit Händen greifen: Arbeit muß möglicherweise rechtlich völlig neu geformt werden, um sie auch in Zukunft noch nach sozialen Kriterien gestalten zu können. Menschen müssen vermutlich anders organisiert werden, wollen Gewerkschaften das 21. Jahrhundert als durchsetzungsfähige Organisationen bestehen und überleben. Und nicht zuletzt müssen zusätzlich andere Gruppen von Menschen als die bisher gewohnten als Mitglieder gewonnen werden, wollen die Gewerkschaften nicht in den Rang von Standesorganisationen, welche sich an den schrumpfenden Gruppen der industriellen Kernbelegschaften und öffentlich Bediensteten festklammern, zurückfallen.

### **Zu diesen Zukunftsperspektiven fünf Thesen:**

1. *Gewerkschaften müssen ihren engen Bezug zu abhängiger Erwerbsarbeit, genauer: zum männlichen Normalarbeitnehmer, kritisch überprüfen.* Teilzeitkräften, vor allem Frauen, Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern, befristet und geringfügig Beschäftigten, also allen in heute noch „atypisch“ erscheinenden Arbeitsformen Beschäftigten muß mehr Aufmerksamkeit in der Organisations- und Betreuungspolitik gewidmet werden.
2. *Die Gewerkschaften müssen darüber hinaus ihr Verhältnis zu der wachsenden Schar der Selbstangestellten prüfen.* Auch diese zunehmende Gruppe von Erwerbstätigen, die der Unbill der Bewegung von Güter- und Dienstleistungsmärkten unmittelbar ausgesetzt ist, benötigt Unterstützung, zumal wenn ein erheblicher Teil von ihr auf einen oder wenige Auftraggeber angewiesen ist. Die Beratung in juristischen Fragen, beim Aushandeln von Werkverträgen, bei der Festlegung von Honoraren, in Fragen der Weiterbildung und der langfristigen Erhaltung ihrer „Beschäftigungsfähigkeit“ - all das bietet für die Gewerkschaften potentielle Aktivitätsfelder, deren Beackung sie für diese Gruppen als Organisationen attraktiv werden lassen könnten.

3. *Die Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Politik sind zu überprüfen und zu ergänzen.* Zentraler Anknüpfungspunkt der Politik ist zweifelsohne das soziale Schutzbedürfnis abhängig Beschäftigter. Genauer zu prüfen ist, ob es daneben noch andere Bedürfnisse von arbeitenden Menschen gibt, die stärker aufgegriffen werden müßten und könnten: z.B. das Bedürfnis nach Anerkennung, nach Verantwortung in der Arbeit oder nach sozialer Kommunikation im Arbeitsprozeß, alles Bedürfnisse, welche bei virtuellen Unternehmen unter die Räder zu geraten droht.
4. *Wollen Gewerkschaften für die Selbstangestellten attraktiv werden, müssen sie diese Arbeitsform zunächst einmal als solche anerkennen.* Das ist keineswegs so selbstverständlich, wie es zunächst scheint. Selbstangestellte werden von Gewerkschaftsseite oft als „verhinderte Arbeitnehmer“ gesehen, die sehnlichst darauf warten, in ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis rutschen zu können. Das mag für einen Teil zutreffend sein, ist jedoch in vielen Fällen keineswegs so. Selbst viele „Scheinselbständige“ haben die Form der selbständigen Arbeit - trotz der damit verbundenen Risiken - bewußt gewählt und sind nicht bereit, in einen Arbeitnehmerstatus überzuwechseln. Sie werden für die Gewerkschaften erst dann zugänglich werden, wenn ihre Arbeitsform akzeptiert und ernstgenommen wird. Erst dann bekommen die Gewerkschaften den Blick dafür frei, wie solche Arbeitsformen als eigenständige Formen rechtlich und sozial ausgestaltet werden könnten. Eine solche Arbeitsgestaltungspolitik müßte sich auf die konkreten Bedürfnisse dieser Erwerbstätigen beziehen: auf ihr Bedürfnis nach Einkommenssicherheit, nach Absicherung beim Eintritt von Lebensrisiken, nach Eigenständigkeit und Selbstbestimmung, nach Erhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit sowie nach Normierung von Leistungen und Honoraren.
5. *Wenn es gemeinsame Orte der Arbeit als Orte der sozialen Kommunikation nicht mehr in ausreichendem Umfange gibt, müssen Gewerkschaften versuchen, neue, ergänzende Kommunikationsforen zu etablieren.* Warum soll es nicht möglich sein, wohnortsbezogene Treffpunkte für Telearbeiterinnen und Telearbeiter zu schaffen und als Plattformen gewerkschaftlicher Interessenpolitik zu etablieren? Warum soll es nicht möglich sein, die territorialen Wurzeln der gewerkschaftlichen Organisation, neben ihren betrieblich fundierten Säulen, auszubauen?

Zugegeben, das alles ist noch wenig ausgereift und bruchstückhaft. Diesen Überlegungen fehlt gewiß auch die Eleganz von Patentrezepten. Und der Versuch, neue Wege zu gehen, ist für die Gewerkschaften sicherlich mit vielen neuen Problemen und Konflikten verbunden. Aber bleibt den Gewerkschaften tatsächlich eine echte Alternative zu diesem Such- und Neufindungsprozeß? Bewältigung der Zukunft bedeutet, sich auf die neue Arbeitswelt der Informationsgesellschaft rechtzeitig einzustellen. Und das erfordert, sich bereits heute mit den langfristigen tektonischen Veränderungen der Arbeit auseinanderzusetzen und nicht zu warten, bis es eines Tages vielleicht zu spät ist.