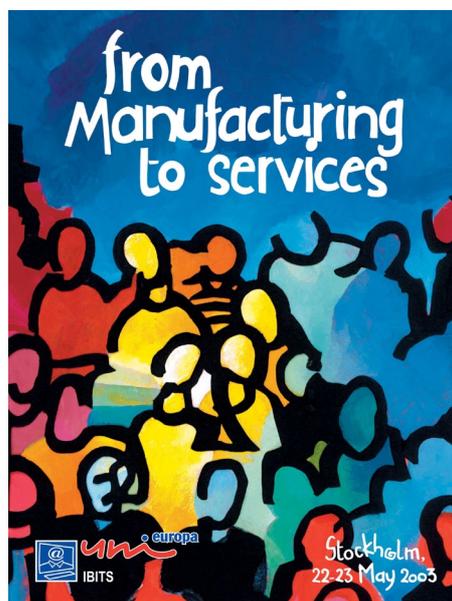


UNI-EUROPA IBITS CONFERENCE 22./ 23. MAY 2003 STOCKHOLM



VON MATERIELLER PRODUKTION ZU DIENSTLEISTUNGEN – HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG

HINTERGRUNDBERICHT

Autor: Bernd Mansel (MedienbüroArbeitswelt, Berlin)

Nyon 06-2003

Inhalt	Seite
Einleitung	3
Offene Fragen in der Statistik	4
Handlungsfelder gewerkschaftlicher Interessenvertretung	8
Arbeitsrechtlicher Status	8
Die zentrale Stellung des Wissens/ Ansätze für gewerkschaftliche Interessenvertretung	9
Mobilität als Produktivitätsfaktor/ Ansätze für gewerkschaftliche Interessenvertretung	13
Schutz der Arbeitskraft als Erhaltung sozialer Kompetenzen/ Ansätze gewerkschaftlicher Interessenvertretung	16
Arbeiten am Markt/ Ansätze gewerkschaftlicher Interessenvertretung (Marktnahe Interessenvertretung, Interessenvertretung und Zeit, Die gesellschaftliche Dimension von Interessenvertretung)	19
Arbeit und Gesundheit/ Ansätze gewerkschaftlicher Interessenvertretung	25
Schluss	26

Verfasser: Bernd Mansel, Berlin

Herausgeber: UNI

8-10 Avenue Reverdil

CH-1260 Nyon

Tel.: +41 22 365 21 00

Fax: +41 22 365 21 21

E-mail: contact@union-network.org

Web-Site: <http://www.union-network.org>

06-2003 / Ref. Nr. 02

EINLEITUNG

„Wirtschaftswachstum wird im Wesentlichen von Dienstleistungen angetrieben. Sie machen 70% des Bruttoinlandsprodukts und der Beschäftigung bei der Mehrheit der Mitgliedsstaaten aus. Dienstleistungen können in allen Bereichen moderner Volkswirtschaften gefunden werden, einschließlich in den traditionellen Sektoren der Güterproduktion, wo zum Beispiel Autohersteller Dienstleistungen im Bereich Finanzierung, Consulting, Schulung und Vermietung anbieten. Verschiedene nachfragebasierte Faktoren haben zu einer stetig wachsenden Anzahl verschiedener Dienstleistungen beigetragen; das reicht von eher traditionellen Dienstleistungsbereichen wie Transport, Einzelhandel, Telekommunikation und freien Berufen bis zu erst vor kurzem entwickelten Dienstleistungen wie Entsorgungsdienste, sparsamer Energieeinsatz, unternehmensbezogene Dienstleistungen (einschließlich Management Consulting), Datenverarbeitung und technische Analyse und Erprobung.“ (COM(2002) 441 final S.5) Zu diesem Schluss kommt die Europäische Kommission in einer Mitteilung an den Rat und das Europäische Parlament, die am 30. Juli 2002 veröffentlicht wurde. Die Mitteilung steht im Zusammenhang mit der auf dem Rat von Lissabon beschlossenen Ziel, die Europäische Union bis 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Ökonomie weltweit zu machen.

Dienstleistungen sind unter dieser Perspektive ein Hoffnungsträger sowohl was das Wirtschaftswachstum als auch die Beschäftigung angeht. Das klingt vertraut. Im Jahr 1963 hat Jean Fourastié bei seiner Darlegung des Drei-Sektoren-Modells der Volkswirtschaft - Land- und Forstwirtschaft, industrielle Güterproduktion, Dienstleistungen - den tertiären Sektor bereits im Titel seines Buches als „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ bezeichnet.

Allerdings liegt die Hoffnung bei Fourastié in den Dienstleistungen als Sektor. Ausgehend von der Annahme, dass es durch den zunehmenden Einsatz von Maschinen zu einer Ersetzung menschlicher Arbeit kommt und damit in großem Maßstab Arbeitsplätze abgebaut werden, sah er in diesem Vorgang gleichzeitig einen Produktivitätsschub, der es ökonomisch erlaubt, den Dienstleistungssektor weiter auszubauen und dort Arbeitsplätze zu schaffen. Dahinter stand auch die stillschweigende Vermutung, dass im Dienstleistungssektor auf Grund der dort dominierenden geistigen Arbeit es nur in begrenztem Umfang zu Arbeit ersetzenden Rationalisierungen kommen kann. Die aktuelle Hoffnung auf Dienstleistungen hat ihre Grundlage darin, dass die Ökonomie insgesamt von Dienstleistungen durchdrungen wird und auf diese Weise die Produktivität und die betriebswirtschaftliche Rentabilität gesteigert werden, was schließlich in einer gestärkten Wettbewerbsfähigkeit der EU als „Volkswirtschaft“ mündet. Voraussetzung ist eine stetige Veränderung der Dienstleistungsarbeit - in welchem Sektor sie auch stattfindet - selber, und zwar im Sinne ihrer permanenten Effektivierung und Rationalisierung. Diese wird weniger erreicht durch Maschinen- oder Technikeinsatz an sich, sondern durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation, die durch den Einsatz moderner Technologien ermöglicht wird. Das zeigt im Übrigen auch, dass geistige Arbeit sehr wohl rationalisiert werden kann.

Es geht insgesamt bei der Tertiärisierung um einen äußerst komplexen Prozess, in dem sich unterschiedliche Faktoren gegenseitig beeinflussen und dabei selbst einer ständigen Veränderung unterliegen. Diese Komplexität schlägt sich nicht zuletzt in definitorischen und Zuordnungsproblemen nieder. Ein Beispiel dafür sind die unternehmensnahen Dienstleistungen.

OFFENE FRAGEN IN DER STATISTIK

Panorama of European Business definiert den Wirtschaftszweig Dienstleistungen für Unternehmen in Anlehnung an NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes - Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige in den Europäischen Gemeinschaften) so: „Dienstleistungen für Unternehmen (oder unternehmensnahe Dienstleistungen) umfassen Leistungen unterschiedlichster Art, die nicht in erster Linie für private Haushalte, sondern für Unternehmen und Behörden zur Unterstützung ihrer Produktionsprozesse bzw. Arbeitsabläufe erbracht werden. Die wichtigsten Unternehmensdienstleistungen sind Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Datenverarbeitungsdienste, die gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reinigungs- und Wartungsdienste sowie Werbung und Marktforschung.“ (Panorama 99 Kapitel 20) Ergänzend heißt es in Panorama „werden die unternehmensnahen Dienstleistungen nach der statistischen Methodik in der Residualkategorie ‘Sonstiges’ erfasst, wo Wirtschaftstätigkeiten, die explizit unter keine andere Kategorie fallen, zusammengefasst werden. Die Folge ist, dass neue Dienstleistungen, die per definitionem in keinen der anderen Sektoren passen, hier aufgenommen werden.“ (ebenda) Der Anteil der in unternehmensnahen Dienstleistungen Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten wird mit „über 15% in den meisten europäischen Ländern“ (ebenda) angegeben.

In einer früheren Ausgabe von „Panorama“ heißt es über die „sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen“, dass dazu „das Gesundheitswesen, Rechts- und Steuerberatung, Architektur- und Ingenieurbüros sowie eine Vielzahl weiterer unternehmensbezogener und öffentlicher Dienstleistungen zählen“. (Panorama 96 S. 86) In demselben Beitrag heißt es an anderer Stelle: „Zu den ‘sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen’ zählt ein breites Spektrum unterschiedlicher Tätigkeiten wie Dienstleistungen für Unternehmen, öffentliche Dienstleistungen (Erziehung, Unterricht, Gesundheitswesen), Dienstleistungen im Bereich Kultur, Freizeit und Unterhaltung sowie persönliche Dienstleistungen (Friseurhandwerk, chemische Reinigung, häusliche Dienstleistungen usw.).“ (Panorama 96 S. 93) Der Anteil der in diesen Bereichen Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten wird EU-weit mit 15,9 Prozent angegeben (vgl. ebenda und Abbildung 6 S.92), im Text wird diese Zahl den Dienstleistungen für Unternehmen zugeordnet. (vgl. ebenda S.92f)

Bemerkenswert ist, dass bei allem Durcheinander an Definitionen eine praktisch identische Zahl für den Beschäftigtenanteil angegeben wird.

Hintergrund der Verwirrung dürfte sein, dass unternehmensbezogene Dienstleistungen völlig willkürlich definiert werden. In der oben von Panorama of European Business zitierten Erläuterung werden Datenverarbeitungsdienste (computer and related services) (NACE 72) unter unternehmensbezogene Dienstleistungen subsumiert. In der Überschrift „Business Services“ wird auf NACE 71, 73 und 74 verwiesen - Vermietung von Anlagen und Maschinen, Forschung und Entwicklung, Sonstige Geschäftsaktivitäten. In den vier Schaubildern in diesem Kapitel ist drei Mal NACE 74 und einmal NACE 71, 73, 74 die Datenbasis für unternehmensbezogene Dienstleistungen.

In der Praxis reduzieren auch Forschungsinstitute unternehmensbezogene Dienstleistungen auf „Sonstige Geschäftsaktivitäten“ und lassen Datenverarbeitungsdienste getrennt laufen. (vgl. etwa Bosch u.a. S.12)

Um jenseits des Definitionswirrwarrs einen Eindruck von zahlenmäßigen Entwicklungen zu bekommen, sind in der folgenden Tabelle auf der Basis der Beschäftigungsanalyse der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der europäischen Kommission 2001 (Herbst-Update) einige Daten von Beschäftigten im Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen festgehalten.

	Anteil	Beschäftigungswachstum	Ältere	Hochqualifizierte	Befristet
Immobilien	0,8	2,8	12,6	25,9	9,4
Vermietung von Anlagen und Maschinen	0,2	4,0	---	---	---
Computer und verbundene Dienstleistungen	1,3	14,1	---	54,8	8,9
Forschung und Entwicklung	0,4	-1,2	---	67,7	19,4
Sonstige Geschäftsaktivitäten	5,4	6,1	7,7	31,3	13,8
Insgesamt	8,1	6,2	7,6	35,9	12,8

Erläuterung: Anteil: Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl; Beschäftigungswachstum: Jährliches Beschäftigungswachstum 1995 - 2000; Ältere: Anteil älterer Arbeitnehmer (55 - 64); Hochqualifizierte: Anteil Hochqualifizierter; Befristet: Anteil der befristet Beschäftigten

Daten: Beschäftigung 2001 Europäische Kommission S. 29f.; eigene Zusammenstellung

Im Bericht 2002 wird der Anteil der in der Tabelle genannten Bereiche an allen Beschäftigten auf insgesamt - ohne Unterteilung - 8,9 Prozent beziffert. (vgl. Beschäftigung in Europa 2002, S.32) Es geht real um etwa 11 Millionen Menschen. Dies sind Daten, die einigermaßen aussagekräftig sind; einigermaßen, weil die Kategorie „Sonstige Geschäftsaktivitäten“ so etwas wie ein statistischer Bauchladen ist.

Nicht um die Verwirrung noch zu erhöhen, sondern um - in Erinnerung an Churchills Aussage, wonach er nur den Statistiken glaubt, die er selbst gefälscht hat - zur Vorsicht anzuregen, noch ein anderes Beispiel. In einem Arbeitspapier vom Dezember 2002 wird in Schaubildern zu Wertschöpfung und Beschäftigung (Share of selected manufacturing and business service sectors...) bei den Dienstleistungen unterteilt in: Groß-, Einzelhandel, Restaurants, Hotels; Transport und Lagerung, Kommunikation; Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Immobilien und andere unternehmensbezogene Dienstleistungen. (vgl. SEC (2002) 1340 S. 21) Man muss also hinsehen, wenn von unternehmensbezogenen Dienstleistungen die Rede ist, darauf, wie sie definiert werden und in welcher Nachbarschaft sie sich befinden.

Hinzu kommen zwei weitere Probleme. Erstens: Wer im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen arbeitet, muss keineswegs abhängig beschäftigt sein. All jene, die als Selbstständige auf diesem Gebiet tätig sind, müssen hinzugezählt werden. Das gilt - zweitens - auch für jene, die in der Güterproduktion beschäftigt sind und dort Dienstleistungsarbeit verrichten. Äußerlich ablesbar ist deren Steigerungsrate an dem in den letzten Jahrzehnten stark angewachsenen Anteil von Angestellten in Unternehmen der Güterproduktion. Im Wesentlichen aber bleiben diese in der Statistik versteckt. Eine Möglichkeit, sie quantitativ heraus zu filtern wäre es, die Ausgaben für Forschung und Entwicklung auf die Belegschaftsgröße umzurechnen. Das freilich würde die Dienstleistungstätigkeit auf diesen Bereich beschränken. Eine andere Möglichkeit ist es, sich die verschiedenen Profitcenter anzusehen und ihre Tätigkeit zuzuordnen. Entsprechende Daten sind öffentlich aber nicht zugänglich.

Wie in der Praxis unternehmensbezogene Dienstleistungen in anderen Sektoren eingebettet sind, kann etwa bei großen Bauunternehmen in Deutschland beobachtet werden. In einem Gespräch schildert Gregor Asshoff von der deutschen IG Bauen - Agrar - Umwelt (IG BAU) die Arbeit solcher Unternehmen. Wenn ein Bauherr - zum Beispiel eine Versicherung - ein Bürogebäude errichten lassen will, geht es ihm darum, möglichst nur einen Ansprechpartner zu haben. Das ist zunächst ein Architekt bzw. Architekturbüro. Dieses erledigt die Planung, auf deren Basis die Ausschreibung stattfindet. Den Zuschlag erhält dann ein Generalunternehmer, der der einzige Ansprechpartner ist. Dieser Generalunternehmer vergibt dann seinerseits Aufträge für die verschiedenen Gewerke an Subunternehmen und erledigt, wenn überhaupt, nur wenig selbst. Während bestimmte Gewerke etwa im Innenausbau - Elektro, Klimatechnik, Sanitär - schon immer vergeben wurden, trifft dies heute auch auf die klassischen Bautätigkeiten zu, etwa Abriss, Tiefbau, Rohbau. Ein ganz erheblicher Teil der Arbeit ist also Dienstleistungstätigkeit.

Bei großen Unternehmen, die in der Regel als Generalunternehmer tätig sind, ist diese Dienstleistungstätigkeit nicht so etwas wie zusätzliches Geschäft, sondern wird zunehmend zum Kerngeschäft. Das zeigt sich an der Struktur der Unternehmen. Als eine Sozialkasse der IG BAU die Errichtung eines Bürogebäudes ausgeschrieben hatte, war Bestandteil der Ausschreibung, dass nur inländische Subunternehmen angeheuert werden, die den geltenden deutschen Tarif bezahlen. Die Niederlassung Rhein-Main eines der größten deutschen Bauunternehmen, das unter den letzten vier Konkurrenten war, zog sich zurück. Es war nicht in der Lage, ein entsprechendes Subunternehmen zu finden und hatte in der Niederlassung selbst gerade noch vier Maurer beschäftigt. Ein ähnliches Beispiel gab es bei einem anderen Bürogebäude. Da aus Gründen der Auftragssicherung und damit Sicherung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen wiederum nur inländische Unternehmen beauftragt werden sollten, zog ein anderes Großunternehmen 20 Betonbauer aus dem ganzen Land zusammen, um Sichtbeton gießen zu lassen. Da diese ansonsten nur mit Qualitätskontrolle und Nacharbeiten befasst waren und nicht mehr selbst Betonwände gossen, war die Qualität entsprechend dürftig.

Das heißt, dass diese Bauunternehmen bewusst ein Know-How-Verlust in ihrem ursprünglichen Kerngeschäft in Kauf nehmen, um auf anderem Gebiet profitabel arbeiten zu können. Solche Unternehmen sind somit kaum mehr Bauunternehmen, sondern Dienstleister, die die Erstellung von Gebäuden organisieren. (Dies trifft in Deutschland auf Großbetriebe zu, weitet sich aber allmählich auch auf Mittelbetriebe von 200 Beschäftigten und mehr aus.)

Ein anderes Beispiel für Schwierigkeiten bei einer sektoralen Zuordnung ist IBM. Von seiner (jüngeren)

Geschichte her Produzent von Computer-Hardware hat IBM sehr früh auch schon Computer-Serviceleistungen einschließlich speziell zugeschnittener Software für Unternehmen angeboten. Inzwischen hat IBM die Consulting-Sparte von Price - Waterhouse - Coopers übernommen und ist damit auch in der klassischen Unternehmensberatung aktiv. Das heißt, dass IBM nicht unbedingt allein der IT-Branche zugeordnet werden kann. Hinzu kommt: Von der statistischen Zuordnung gilt das Unternehmen aber immer noch als Güterproduzent, was sich in Deutschland zum Beispiel darin niederschlägt, dass die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die Industriegewerkschaft IG Metall gemeinsam versuchen, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

Schwierigkeiten, den stetigen strukturellen Wandel statistisch erfassen zu können, sind nicht neu. Es gab immer wieder den Versuch, neue Definitionen zu entwickeln und damit auch annähernd vergleichbare Tätigkeiten erfassen zu können - allerdings mit geringem Erfolg. So wurde in den 70er Jahren ein vierter Sektor definiert, der den Informationsbereich abbilden sollte. Nur war dieser nicht wie die ersten drei ein eigenständiger Sektor, sondern vielmehr ein Querschnittsbereich. Die alten Sektoren wurden daraufhin überprüft, wo in ihnen informationsbezogene Tätigkeiten stattfinden. Das wurde dann dem Informationssektor zugeschlagen. Die Folgen einer solchen Definition schildert Herbert Kubicek so: „Wenn heute vom Wachstum des Informationssektors bezogen auf die Erwerbsbevölkerung die Rede ist, dann zählen zum Beispiel Förster dazu, weil deren Aufgabe vorrangig darin besteht, Informationen darüber zu sammeln, wie es um den Wald bestellt ist. Mit einer solch willkürlichen Definition des Informationssektors kann man ihn beliebig größer oder kleiner rechnen. So kann es dann auch nicht verwundern, dass 1987 für Trinidad und Deutschland ein gleich großer Informationssektor definiert wurde. An dieser willkürlichen statistischen Erfassung hat sich bis heute nichts geändert.“ (Kubicek S. 20)

Ein anderes Beispiel ist bzw. war die New Economy. Sie galt als Paradebeispiel moderner Arbeit: Ohne Hierarchie und in einem angstfreien Klima läuft Informationsarbeit ab, und daraus entstehen die Ideen, die unmittelbar an der Börse riesige Erfolge haben. So wurden in der New Economy dann auch fantastische Produktivitätsgewinne entdeckt. Bei einem genaueren Blick war allerdings klar, dass die eigentlichen Produktivitätsgewinne in den USA bei der Computerproduktion stattfanden - über 40 Prozent in der zweiten Hälfte der 90er Jahre (vgl. Gordon S. 3f., 22f, Table I). Diese Gewinne wurden in die New Economy hinein gerechnet, obwohl sie statistisch zu den langlebigen Konsumgütern zählen. Das zeigt, dass in der New Economy - so wie sie präsentiert wurde - keinesfalls nur Dienstleistungstätigkeiten oder IKT-Arbeit - ausgeführt wurden, sondern auch Industriearbeit, die übrigens recht erfolgreich war. (Statistisch möglich wurde die Zusammenfassung von Produktion und Dienstleistungsarbeit durch die Definition eines IKT-Sektors, der sich nicht an NACE, sondern an einer anderen Klassifizierung orientiert - International Standard Industrial Classification (ISIC). (vgl. ILO Box 4.4)

Insgesamt gibt es also ein Dilemma: Menschen, die unternehmensbezogene Dienstleistungsarbeit leisten, sind in der Statistik ungenau erfasst. Das kann natürlich nicht darüber hinwegtäuschen, dass es hier eine relevante Gruppe gibt, die Interessen hat und deren Interessen gewerkschaftlich vertreten werden müssen.

Um diese Gruppe erfassen zu können - Beschäftigte wie Freiberufler, im Dienstleistungssektor wie in der Güterproduktion - führt eine andere Definition möglicher Weise weiter: „Der Bereich unternehmensbezogene Dienstleistungen umfasst sowohl informationsintensive wie wissensbasierte Dienstleistungen. Die Ersteren versorgen, verarbeiten und verbreiten Informationen und umfassen zum

Beispiel Werbung, Software und Computer-Dienstleistungen. Wissensbasierte Dienstleistungen schließen Buchführung, Architektur, Ingenieurwesen und andere wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Recht und Management Consulting ein.“ (ILO Kapitel 4.3)

Diese Definition zielt stärker auf die Inhalte der Arbeit bzw. Tätigkeiten ab - ähnlich übrigens wie bei der Kommission Beschäftigung und Soziales „wissensintensive Dienstleistungen“ thematisiert werden. Hier stehen - auch wenn über zahlenmäßige Entwicklungen geredet wird - Fragen der Art der Arbeit im Vordergrund. Das führt zwar nicht zu exakteren Aussagen über quantitative Entwicklungen, aber zu besseren Möglichkeiten, sich den Menschen qualitativ zu nähern, um die es geht.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der deutschen Bundesanstalt für Arbeit (IAB) klassifiziert die entsprechenden Tätigkeiten und benennt sie unter der Rubrik der „sekundären Dienstleistungen“. Das sind im Einzelnen: Forschen, Entwickeln; Organisation, Management; Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren (vgl. IAB). Diese Tätigkeiten können als typisch für unternehmensbezogene Dienstleistungen gelten. Das bedeutet auch, sich bei der Diskussion auf Tätigkeiten zu beschränken, die hohe Anforderungen an die Qualifikation stellen. Tätigkeiten, die gemeinhin zu unternehmensbezogenen Dienstleistungen zählen - etwa Transportieren und Reinigen -, fallen dann weg.

Allerdings bietet sich eine Konzentration auf Tätigkeiten der „sekundären Dienstleistungen“ auch unter einer anderen Perspektive an. Diese stehen im Zentrum aktueller Entwicklungen, etwa bezogen auf Fragen der Wissensgesellschaft oder neuer Arbeitsorganisation. Das bedeutet, dass ihre Interessenvertretung durch die Gewerkschaften sich anders gestalten muss als bei Tätigkeiten im Bereich Reinigen oder Transportieren. Hier greift noch die klassische Interessenvertretung. Im Mittelpunkt stehen dabei neben dem Schutz vor Willkür und Übergriffen des Arbeitgebers, Entgelt, die tariflich vereinbarte Länge und Lage der Arbeitszeit, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, Gesundheitsschutz, berufliches Fortkommen und so weiter.

Wohl wissend, dass es eine Unschärfe bleibt, möchte ich im Folgenden auf Basis dieser Tätigkeiten zentrale Felder gewerkschaftlicher Interessenvertretung von Beschäftigten darstellen, die unternehmensbezogene Dienstleistungsarbeit verrichten. Dabei wird auch die Frage nach einem Korridor gemeinsamer Interessen mit anderen Akteuren - wie Sozialpartner und Politik - gestellt.

HANDLUNGSFELDER GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENVERTRETUNG

ARBEITSRECHTLICHER STATUS

Eine grundlegende Frage bezieht sich darauf, welchen arbeitsrechtlichen Status diese Klientel hat. Menschen, die in unternehmensnahen Dienstleistungen arbeiten, tun dies nicht notwendiger Weise als abhängig Beschäftigte. Viele sind selbstständig. Ursache dafür ist das Outsourcing, die Auslagerung von Tätigkeiten aus dem Betrieb. Allerdings verläuft der Prozess des Outsourcing nicht nur so, dass be-

stimmte Tätigkeiten und die Menschen, die sie verrichten, aus dem Betrieb ausgelagert werden. Gerade bei qualifizierten Arbeiten im Bereich von unternehmensnahen Dienstleistungen werden oft neue Aufgabenfelder in einem Unternehmen entwickelt, aber nicht im Betrieb bearbeitet, sondern von vorn herein nach außen vergeben und von Freiberuflern bearbeitet.

Diese Freiberufler, die ihre Arbeit in der Regel im Rahmen von Dienstleistungs- und Werkverträgen erledigen, sind keine klassischen ArbeitnehmerInnen, stehen aber in einer Abhängigkeit von den Auftraggebern. Mit dieser für sie neuen Tatsache gehen die Gewerkschaften unterschiedlich um. Ein weitgehendes Modell hat der niederländische gewerkschaftliche Dachverband FNV entwickelt. Seit 1999 gibt es einen Service, der Selbstständige berät. Das bezieht sich etwa auf die Formulierung von Verträgen, Hilfe bei steuerlichen und administrativen Fragen, Informationsangebote über die Entwicklung der Branche. (vgl. Sprenger) Voraussetzung für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist, dass die Betroffenen keine Beschäftigten haben.

In Schweden hat die Gewerkschaft der Techniker und Büroangestellten, SIF, nach einer ausführlichen Debatte 1996 beschlossen, dass Selbstständige Mitglied in der Gewerkschaft werden können. Der schwedische Dachverband LO hat eine etwas andere Sichtweise. Der gewerkschaftliche Schutz gelte zwar für Mitglieder, die in die Selbstständigkeit gezwungen werden, nicht aber für jene, die diesen Schritt freiwillig tun. (vgl. ILO 2001, Kapitel 9.4; weitere Beispiele siehe Bibby S. 20ff)

In Deutschland plädiert der DGB für eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs auf Freiberufler, die „im Rahmen einer weiterhin bestehenden wirtschaftlichen Abhängigkeit“ tätig sind. (DGB o. J. S. 64)

Schon seit langem haben freie Journalisten die Möglichkeit, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Eine Besonderheit gibt es dabei in Deutschland. Die Sozialversicherungsbeiträge werden zur Hälfte über die Künstlersozialkasse vom Staat bezahlt. In diesem Rahmen dürfen freie Journalisten seit kurzem auch einen Beschäftigten haben, ohne dass sie den Status, der für die Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse nötig ist, verlieren. Ob sie in dem Fall, dass sie jemanden beschäftigen, ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft aufgeben müssen, ist nicht geklärt.

DIE ZENTRALE STELLUNG DES WISSENS

Die Einführung neuer Technologien in den letzten 30 Jahren hat, anders als frühere Einsätze neuer Technologie, nicht zu einer Abwertung von Qualifikationen geführt. Bei der Entwicklung des Fabriksystems wurde das Bestreben deutlich, möglichst viele Bestandteile der Arbeit auf die Maschinen zu verlagern und menschliche Arbeit auf einfache Handgriffe zu beschränken. Ihren Höhepunkt fand diese Entwicklung zu Beginn des 20. Jahrhundert in der Ausbreitung des Taylorismus.

Ganz anders sind die Effekte der Informations- und Kommunikationstechnologien. Bereits 1996 schrieb die EU-Kommission in dem Weißbuch „Lehren und Lernen - Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft: „Auswirkungen der neuen Technologien sind: Einerseits die verstärkte Rolle des menschlichen Faktor im Produktionsprozess, andererseits die Anfälligkeit der Arbeitnehmer gegenüber Veränderungen der Arbeitsorganisation, da der Einzelne einem komplexen Netzwerk gegenübersteht.“ (Weißbuch

Wissensgesellschaft) Prononcierter wird das im Mai 2002 in einer Mitteilung der Kommission zum Thema Wettbewerbsfähigkeit formuliert: „In Anbetracht der anhaltenden technologischen Veränderung wird sich aber die Qualifikationsintensität unserer Volkswirtschaften erhöhen. Deshalb ist es wichtig, dass ein Bündel von kohärenten Maßnahmen in Bereichen wie Bildung, Wissenschaft, Ausbildung, Mobilität usw. - sich gegenseitig verstärkend - dafür sorgt, dass die Nachfrage nach Qualifikationen dauerhaft und ungehindert gedeckt werden kann... Die Kommission hat mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten im Bereich der Humankapitalentwicklung Fortschritte erzielen müssen. Wissen (und die Fähigkeit, es effektiv anzuwenden) ist ein Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaften.“ (KOM(2002) 262 endgültig S. 14)

Dies ist die politische Perspektive, die davon geleitet wird, die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Europäische Union sich als Wirtschaftsraum im globalen Wettbewerb behaupten kann. Über die Perspektive von Unternehmen geben Schätzungen für England Auskunft. So waren 1999 diesen Berechnungen zufolge 255.000 Arbeitsplätze auf Grund mangelnder Qualifikationen bzw. Berufserfahrung nur schwer zu besetzen. Gar nicht zu besetzen waren 110.000 Arbeitsplätze, da Bewerber mit den notwendigen Qualifikationen nicht vorhanden waren. (vgl. skillbase sect=6) Von denen entfielen 17 Prozent - dies ist der höchste Wert - auf unternehmensbezogene Dienstleistungen. Folgen eines solchen Mangels können unter anderem eine Einschränkung der Geschäftstätigkeit sein, ein überdurchschnittliches Ansteigen der Entgelte für jene, die die gesuchten Qualifikationen aufweisen. (vgl. ebenda)

Auf IKT-Berufe bezogen waren 1999 in Europa 320.000 Arbeitsplätze unbesetzt. (ILO Kapitel 7.3) Allerdings ist eine solche Berechnung schwierig und deshalb eher mit Vorsicht zu betrachten. (vgl. ILO Box 7.7)

Eine Projektion über den Anteil verschiedener Berufe für das Jahr 2010 - verglichen mit den Werten für 1971, 1981, 1991 und 1999 - zeigt, dass hochqualifizierte Berufe (7, 8, 9, 11, Projektion: 13%) und qualifizierte Berufe (9, 9, 11, 12, Projektion: 14%) ihre Anteile deutlich ausbauen können. Produktionstätigkeiten sinken von 14 über 12, 10 und 9 % auf für 2010 prognostizierte 8%. Ebenso sinken die Anteile für an- und ungelernte Tätigkeiten (17, 18, 15, 14 Prognose: 12%) (vgl. vgl. skillbase sect=3).

Zu ähnlichen Ergebnissen (auch wenn die statistischen Kategorien etwas anders sind) kommt eine 1999 veröffentlichte Untersuchung aus Deutschland, die vom IAB veröffentlicht wurde. Von der Basis 1999 wird eine Projektion für das Jahr 2010 entworfen. Bei den Produktionsorientierten Tätigkeiten (Gewinnen, Herstellen; Maschinen einrichten, warten; Reparieren) geht der Anteil der Erwerbstätigen von 30,7 auf prognostizierte 24,0 Prozent zurück. Im Bereich der Primären Dienstleistungen (Handelstätigkeiten; Bürotätigkeiten; Allgemeine Dienste - Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern) wird ein leichter Anstieg des Anteils von 43,0 auf 44,4 Prozent erwartet. Allerdings bezieht sich das auf die Zahl der Erwerbstätigen (und nicht umgerechnet auf Vollzeitarbeitsplätze). Da bei den Handelstätigkeiten von einer Teilzeitquote von über 40 Prozent ausgegangen wird, muss die Steigerungsrate mit etwas Vorsicht betrachtet werden. Als eigentlicher Gewinner werden die Sekundären Dienstleistungen prognostiziert. Darunter fallen: Forschen, Entwickeln; Organisation Management; Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren und Ähnliches. Der Anteil soll von 26,3 auf 31,6 Prozent steigen. (vgl. IAB Kurzbericht 10/99)

Die Zuwachserwartungen richten sich also an qualifizierte Tätigkeiten, die in der Praxis oft eine unternehmensbezogene Dienstleistungsarbeit sein dürften. Das schlägt sich dann auch in den erwarteten

Bildungsabschlüssen nieder. 1995 hatten von den Erwerbstätigen 9,0 Prozent einen Hochschulabschluss und 5,1 Prozent einen Fachhochschulabschluss. Die Anteile werden 2010 bei 10,3 bzw. 6,7 Prozent liegen. Im gleichen Zeitraum wird der Anteil von ArbeitnehmerInnen ohne abgeschlossene Ausbildung von 16,7 auf 11,4 Prozent sinken. (vgl. ebenda) Dies sind dann die für die Gewerkschaften wichtigen Daten. Ein Interesse der ArbeitnehmerInnen muss darin liegen, eine gute Erstausbildung zu absolvieren und danach „am Ball zu bleiben“, das heißt: sich stetig fortzubilden.

ANSÄTZE FÜR GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Was das Wissen angeht, existiert ganz offensichtlich ein breiter Korridor gemeinsamer Interessen von Politik, Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen und ihren Gewerkschaften. Im Detail gibt es freilich divergierende Zielsetzungen oder Umsetzung dieser Interessen. Abstrakt formuliert haben die Unternehmen die Möglichkeit, den „Rohstoff“ Wissen möglichst schnell und umfassend zu verarbeiten. Die Alternative wäre es, wie bei Energie, möglichst schonend mit der Ressource umzugehen, um möglichst lange etwas davon zu haben. Da Wissen, anders als natürliche Ressourcen, an Menschen gebunden ist, besteht eine zentrale gewerkschaftliche Aufgabe darin, dafür zu sorgen, dass die ArbeitnehmerInnen nicht auf Faktoren des Wirtschaftens reduziert, sondern in ihrer Menschenwürde geachtet werden. Das ist sozusagen eine traditionelle Aufgabe gewerkschaftlicher Politik, die hier eine Aktualisierung erfährt. Maßstab gewerkschaftlichen Handelns sind nach wie vor die Menschen. „Gewerkschaften müssen ein sicherer Hafen sein, ein Ort der Information, Beratung, Vertretung, damit die Menschen sich ihrer Rechte bewusst werden...“ - so UNI-Generalsekretär Philipp Jennings. (Forum Migration Oktober 2002)

Die Gewerkschaften müssen deutlich machen, dass es durchaus im Interesse der Unternehmen liegt, mit der Ressource Wissen schonend umzugehen. Im Konkreten heißt das zum Beispiel, dass die in vielen Bereichen verbreitete Praxis, die Beschäftigten derart zu belasten, dass sie mit 40 oder spätestens 45 Jahren ausgebrannt sind und zum „alten Eisen“ gehören, unterbunden werden muss - auch im Interesse der Unternehmen -, weil ansonsten ein Wissensverlust droht.

Wissen geht über spezifische Fachkenntnisse hinaus. „In der modernen Welt kann Wissen im weiteren Sinne als eine Kombination von Grundkenntnissen sowie Fachkenntnissen und sozialen Kompetenzen definiert werden.“ (Weißbuch Wissensgesellschaft) Soziale Kompetenzen bestehen aus Kommunikationsfähigkeiten und interkulturellen Kompetenzen, also die Fähigkeit, kulturelle Unterschiede zu kennen und überbrücken zu können. Daneben ist neben den Fachkenntnissen noch die Methodenkompetenz wichtig, die etwa Problemlösungsfähigkeiten und Lernfähigkeiten beinhaltet. (vgl. Zeuner S.30)

Da unternehmensbezogene Dienstleistungen immer auch die Fähigkeit zur Kommunikation erfordern und im Rahmen globalen Wirtschaftens sowie der Zunahme von Migrationsbewegungen zunehmend interkulturelle Kompetenzen gefragt sind, ist der Erhalt von Wissen von entscheidender Bedeutung und angesichts der demografischen Entwicklung eigentlich ohne Alternative. Möglich ist das nur durch ein Konzept des lebenslangen Lernens. (Zur Frage der sozialen Kompetenz siehe aus anderer Perspektive auch unten: Schutz der Arbeitskraft als Erhaltung sozialer Kompetenzen.)

Bei der Frage lebenslanges Lernen können die Gewerkschaften bereits auf erhebliche Erfahrungen zurückgreifen. (siehe dazu u.a.: UNI-Europe: Employability recommendations for the EU's eEurope Action Plan) Zentrale Fragestellungen dabei sind Verantwortung für Weiterbildung, Finanzierung und zeitlicher Aufwand.

Was die Verantwortung für Weiterbildung angeht, kann diese nicht einfach den einzelnen ArbeitnehmerInnen zugeschoben werden. Dies ist nicht allein eine gewerkschaftliche Sicht. In ihrem Abschlussbericht „Strategie für den industriellen Wandel“ schrieb eine von der Kommission eingesetzte Gruppe hochrangiger Sachverständiger schon 1998: „Die Unternehmen sollten Ausbildungsprogramme auflegen, die ihre Mitarbeiter vorbereiten für differenzierte Arbeitsansätze als Reaktion auf technologische, organisatorische und wirtschaftliche Veränderungen; Arbeitsplatzwechsel und Erwerb neuer Qualifikationen innerhalb desselben Betriebs; die Anpassung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes für den Fall, dass sie gezwungen sind, das Unternehmen zu verlassen.“ (Strategie für den industriellen Wandel S.17) In ihrem Zwischenbericht zu eLearning vom Februar 2002 benennt die EU-Kommission die Gewerkschaften, Arbeitgeber, Dienstleister und lokale Initiativen als jene Akteure, die eine wichtige Rolle dabei spielen sollen, selbst Weiterbildungsangebote für ArbeitnehmerInnen zu machen bzw. dafür zu werben (vgl. Bibby S.9). Viele Gewerkschaften bieten in Kooperation mit Bildungsträgern oder für sich Weiterbildung an (vgl. Bibby S.17 ff) und erforschen in Umfragen die Bedürfnisse ihrer Mitglieder (vgl. Bibby S.12 ff).

Den zeitlichen Aufwand sieht die EU-Kommission bei 35 Tagen pro Jahr als Ziel (vgl. Bibby S.9). Die Marge zeigt, dass die Notwendigkeit von Weiterbildung in den letzten Jahren erheblich gewachsen ist. Bei einer Tagung von Eurocadres 1999 wurde eine Umfrage unter europäischen Gewerkschaften zu der Frage vorgestellt. Die Bandbreite der für nötig erachteten Zeit reichte von fünf Arbeitstagen pro Jahr (Irland und einige britische Gewerkschaften) bis 20 Tage (Italien und Niederlande). Nimmt man einen Durchschnitt, lag der eingeschätzte Bedarf bei etwas mehr als zehn Tagen pro Jahr, was ungefähr fünf Prozent der Arbeitszeit ausmacht. (vgl. Eurocadres 2000, S. 15)

Die Frage der Finanzierung ist nach wie vor offen, obwohl zumeist die Unternehmen, was ihre Beschäftigten angeht, hier - tarifvertraglich oder gesetzlich - in der Pflicht sind. Allerdings kommt es auch auf die Art der Weiterbildung an. So hält Maria Joao Rodrigues, die die Beratungsgruppe der Kommission für Sozialwissenschaften leitet, „eine teilweise öffentliche Finanzierung möglicher Weise für gerechtfertigt, um breitere und übertragbare Qualifikationen zu fördern, die der gesamten Volkswirtschaft nutzen“ (Rodrigues 2002, S.9). Nach wie vor steht in diesem Zusammenhang die gewerkschaftliche Forderung auf der Tagesordnung, Aufwendungen für Weiterbildung in der Bilanz nicht als Ausgaben zu deklarieren, sondern als Investitionen.

Auch wenn Weiterbildung tarifvertraglich - oder auch gesetzlich - geregelt ist, heißt das noch nicht, dass lebenslanges Lernen in der Praxis umgesetzt wird. Die finnischen Gewerkschaften etwa haben vor einiger Zeit eine Umfrage durchgeführt, um die hauptsächlichen Hemmnisse für Nichtteilnahme an einer beruflichen Weiterbildung herausfinden zu können. Das Ergebnis war eindeutig: 72 Prozent gaben mangelnde Zeit als Grund an. (vgl. Eurocadres 2000, S. 16).

Hier kommen die Gewerkschaften in die schwierige Situation, dass sie zwei Themenfelder miteinander verknüpfen müssen, die eigentlich getrennt sind: lebenslanges Lernen und Arbeitszeitpolitik. Der Zusammenhang lässt sich an einem einfachen zugespitzten Beispiel erläutern. Jemand, der wegen einer

regelmäßig überlangen Arbeitszeit ein Seminar für Zeitmanagement nicht wahrnehmen kann, gerät in einen Strudel, aus dem er kaum mehr heraus kommt. Hier dürfte ein großer Beratungsaufwand durch die Gewerkschaften liegen - und zwar gegenüber den eigenen Mitgliedern als auch gegenüber der Politik und den Arbeitgebern.

Insgesamt sind die Gewerkschaften auf dem Bereich lebenslanges Lernen - auch als Anbieter/ Vermittler - präsent und engagiert. Bezogen auf Tätigkeiten, die für unternehmensbezogene Dienstleistungen typisch sind, muss auch nach den Inhalten gefragt werden. Hier fällt auf, dass die „weichen“ Qualifikationen in Weiterbildung eher wenig angeboten werden - und wenn, dann als Führungsqualitäten für Fach- und Führungskräfte. Was völlig fehlt, ist die Vermittlung interkultureller Kompetenzen. Ein Beispiel, wie hier quasi interdisziplinär zwischen verschiedenen Bereichen der Gewerkschaften gearbeitet werden müsste, bietet Deutschland. Hier werden seit kurzem vom DGB Bildungswerk interkulturelle Trainings angeboten. Zielgruppe sind öffentliche Betriebe, in denen es einen hohen Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt. Speziell richtet sich das Angebot an Personalverantwortliche, Betriebsräte, mittlere Vorgesetzte und Beschäftigte die - seien sie deutscher oder nichtdeutscher Herkunft - mit einem ebenso zusammengesetzten Kundenstamm zu tun haben. Ein konkretes Beispiel sind Straßenbahnfahrer. Damit wird richtiger Weise auf die Tatsache reagiert, dass Deutschland zu einem Einwanderungsland geworden ist. Diese Tatsache bedeutet aber auch, dass es mittlerweile 269.000 Betriebe mit ausländischen Besitzern gibt, die Dienstleistungen benötigen. Hier Bildungsangebote für jene zu machen, die unternehmensbezogene Dienstleistungen erbringen, wäre ein wichtiges inhaltliches Angebot.

MOBILITÄT ALS PRODUKTIVITÄTSFAKTOR

Der Begriff Mobilität taucht in vielfältigen Zusammenhängen auf. Im Folgenden geht es im wesentlichen um regionale Mobilität - sei es innerhalb eines Landes und vor allem grenzüberschreitend. Fragen von Mobilität im Rahmen der Arbeitsorganisation - etwa: mobile Arbeitsorte im Rahmen von Telearbeit - bleiben unberücksichtigt.

Die EU-Kommission sieht Mobilität - wie oben zitiert - als einen Faktor aus einem „Bündel von kohärenten Maßnahmen“, der dafür sorgt, dass die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit gedeckt werden kann. Es geht also um die so genannte Allokation von Arbeitskräften, die in der Lage ist, das Mismatch - das Fehlen von Arbeitskräften in einer Region und Arbeitslosigkeit in einer anderen - auszugleichen.

In demselben Zusammenhang wird eine andere Wirkungsweise benannt: „Die Kommission hat auch die Bedeutung der Mobilität von Forschern und qualifizierten Arbeitnehmern für einen intensiveren Wissens- und Technologietransfer zwischen verschiedenen Akteuren im europäischen Forschungs- und Innovationssystem einschließlich der Industrie anerkannt.“ (KOM(2002) 262 endgültig S. 15) Das klingt wie eine Aufforderung an unternehmensnahe Dienstleister zur Mobilität. Denn wer forscht und kümmert sich um Innovationen, wenn nicht sie?

Daneben verspricht Mobilität den Erwerb interkultureller Kompetenzen und darüber hinaus den kulturellen Wert eines EU-Bewusstseins. Im Grünbuch der Kommission „Allgemeine und berufliche Bildung - Forschung. Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität“ heißt es: „Die Mobilität trägt

durch ein besseres Kennenlernen der Anderen und durch das Entdecken neuer sozialer und kultureller Wirklichkeiten zum Entstehen eines europäischen Bewusstseins bei. Sie muss zur Herausbildung einer Solidarität beitragen, die alle Europäer umfasst und soll die Chancen dafür verbessern, dass in einem Europa wachsenden Wohlstands jetzt und in Zukunft Allen entsprechende Lebensmöglichkeiten offenstehen... Die Mobilität fördert in der Tat die Verbesserung der sozialen Kompetenzen des Einzelnen, indem dieser lernt, innerhalb der Gesellschaft zu kommunizieren und zu leben und das Anderssein zu respektieren. Darüber hinaus fördert sie auch die Entwicklung sprachlicher Fähigkeiten und trägt dazu bei, dass sich ergänzend zur Staatsangehörigkeit des Herkunftslandes eine 'Europabürgerschaft' entwickelt.“ (KOM (96)462 endg. S. 1)

Im Kern geht es in dieser Argumentation sehr unmittelbar um die Wettbewerbsfähigkeit der EU als Wirtschaftsraum. Die Gewerkschaften müssen sich in Bezug auf ihre Mitglieder die Frage stellen, wie sie den Wunsch nach Mobilität unterstützen können. Von den Zahlen her ist im Vergleich zu den 50er und 60er Jahren die grenzüberschreitende Mobilität innerhalb der EU deutlich zurückgegangen. Sie liegt heute bei 0,1 bis 0,2 Prozent der EU-Bevölkerung jährlich (vgl. eurostat 2002 S. 16). Allerdings gibt es eine deutliche Verschiebung in Bezug auf die Qualifikation derer, die wandern. Waren es früher gering Qualifizierte - bzw. Facharbeiter oder Handwerker, die in gering qualifizierte Jobs gewandert sind -, ist Mobilität heute mit hoher Qualifikation verbunden.

Insgesamt ist Mobilität ein alter Diskussionspunkt, der emotional verbunden ist mit dem Zwang zur Auswanderung aus den europäischen Armenhäusern des 19. Jahrhunderts in Irland, Süditalien oder Regionen im Südwesten Deutschlands. In Bezug auf die aktuellen Entwicklungen formuliert der ehemalige SPD-Vorsitzende Oskar Lafontaine Einwände gegen Mobilität so: „Flexibilität und Mobilität führen dazu, dass Freundschaften flüchtig bleiben und die Eingebundenheit der Einzelnen in die Gemeinschaft immer brüchiger wird. Auch auf die Familien wirken sich Flexibilität und Mobilität aus. Während Familie Bindung fordert, fordern Flexibilität und Mobilität, in Bewegung zu bleiben und keine Bindungen einzugehen.“ (Lafontaine S. 269) Auf der anderen Seite ist das Verbleiben an einem Ort keineswegs ein Garant für stabile soziale Beziehungen. Eine der ersten soziologischen Studien über die Folgen von Arbeitslosigkeit - vom Beginn der 30er Jahre in Österreich - belegt eindrucksvoll den Zerfall sozialer Bindungen durch den Verlust des Arbeitsplatzes. (vgl. Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel S. 93ff) Das heißt: Arbeit ist eine entscheidende Voraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft und damit für soziale Beziehungen.

Arbeit zu haben oder eine Arbeit zu haben, in der man sich besser verwirklichen kann, ist durchaus ein Motiv, sich für Mobilität zu entscheiden. Dies ist freilich eine Entscheidung, die persönlich getroffen werden muss. Die Menschen dürfen nicht zum Vollzugsorgan einer abstrakt formulierten Allokation degradiert werden. Wie solche Entscheidungen beeinflusst werden, lässt sich an Hand der Forschung zu Wanderungsbewegungen erläutern: „Wanderungsmotive lassen sich... in so genannte Zugfaktoren (pullfactors) und Druckfaktoren (pushfactors) einteilen. Erstere sind wirksam, wenn im potentiellen Einwanderungsland hohe Einkommen erzielbar sind und zugleich die Möglichkeit der Beschäftigung gegeben ist. Letztere bestehen z.B. in mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten, in Arbeitslosigkeit oder niedrigem Einkommen im Heimatland. Liegen beide Faktoren in zwei Ländern vor, besteht zwischen ihnen prinzipiell ein Einwanderungsdruck bzw. -sog.“ (Hönekopp 1999, S. 3)

Für die Frage der Mobilität sind aber nicht nur solche ökonomischen und sozialen Daten wichtig, sondern

auch die Frage, wie sie von den Menschen verarbeitet werden. Ein Beispiel: Ein Ingenieur lebt in einer strukturschwachen Region in Ostdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit, ist davon aber selbst nicht betroffen. Er erhält die Chance, einen Arbeitsplatz in Eindhoven anzunehmen, wo er beruflich aufsteigen und auch 500 Euro im Monat mehr verdienen kann. Er wird abwägen, ob das höhere Einkommen durch die höheren Lebenshaltungskosten aufgebraucht wird. Er wird sich die Frage stellen, wie sich die Perspektive für seine derzeitige Region darstellt, wie für die in den Niederlanden. Er wird natürlich fragen, ob er sich in der neuen Region wird einleben können und so weiter. Und die Antworten auf solche Fragen fallen bei den Einzelnen unterschiedlich aus. Das heißt: Objektive Daten werden subjektiv bewertet.

Ein anderer Ansatz ist die Erhöhung der eigenen Kompetenzen. Angesichts der weltweiten Verknüpfung der Märkte und des Anstiegs der Zahl der Einwanderungsgesellschaften wächst die Bedeutung interkultureller Kompetenzen. Ein Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen einschließlich von Sprachen ist von daher für das eigene Wissen und damit die persönliche Beschäftigungsfähigkeit von großer Bedeutung. Und Neues kennenzulernen, ist auch ganz einfach für die Menschen spannend. In der Summe sind diese Kompetenzen, wenn sie in der Wirtschaft eingesetzt werden, ein wichtiger Standortfaktor. Aber auch hier müssen Menschen für sich eine Entscheidung treffen, ob sie zum Beispiel in ein anderes Land gehen, um dort zu arbeiten. Auch hier steht die Frage, ob man die bekannten sozialen Beziehungen aufgibt.

Generell steht die Entscheidung zur Mobilität vor einem Hintergrund, „dass die Entstehung eines ‚Megaraums‘ weltumspannender Informationsnetze und weltweiter Kommunikation momentan von einem steigenden Bedürfnis nach emotionaler Verankerung in einer vertrauten Umgebung begleitet wird“. (van der Loo/ van Reijen S.244)

ANSÄTZE FÜR GEWERKSCHAFTLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Wer sich für Mobilität entscheidet, wird an seinem neuen Lebensmittelpunkt zunächst einmal versuchen, Vertrautheit herzustellen. Das beginnt mit ganz banalen Dingen, wie dem Wissen, wie die Steuersysteme und die Sozialsysteme funktionieren, wie das Bildungswesen und die Gesundheitsversorgung und so weiter. Hier bereits muss die gewerkschaftliche Interessenvertretung einsetzen und zwar in einer Mischung aus Willkommen heißen und Beratung.

Wer sich in Neuem zurecht finden will, wird zunächst nach Bekanntem suchen, und das ist auch die Gewerkschaft. Von daher ist der UNI-Pass, mit dessen Hilfe ein Gewerkschaftsmitglied des Organisationsbereichs der UNI-Gewerkschaften aus einem Land Zugang zu den Leistungen der Gewerkschaft in einem anderen Land hat, von großer Bedeutung. Die Beratung über die oben genannten sozialen Systeme muss nicht unbedingt von der Gewerkschaft selbst geleistet werden, da genügt oft ein Hinweis auf bestehende Beratungssysteme etwa im Rahmen des Kooperationsnetzes EURES, das für den EU-Raum ausführlich informiert. Wichtiger sind da banale Fragen des Alltags in und außerhalb der Arbeitswelt. Das reicht von der Möglichkeit als Ausländer an den Wahlen zur betrieblichen Interessenvertretung teilnehmen zu können bis zur Frage, wo man sich als Einwohner anmelden muss. Das kann - um ein Beispiel zu nennen - bereits innerhalb eines Landes zu Verwirrung führen. Menschen,

die etwa aus Berlin nach Nordrhein-Westfalen umziehen, gehen immer wieder zu der nächsten Polizeistation, um sich anzumelden, was dann eher Heiterkeit auslöst. Hintergrund: In (West)Berlin sind die Einwohnermeldeämter bei der Polizei untergebracht, in Nordrhein-Westfalen in den Rathäusern. Ein Service wäre es ganz sicher - auch in Konkretisierung der Leistungen im Rahmen des UNI-Passes -, wenn die Gewerkschaft vor Ort einem aus dem Ausland zugezogenen Kollegen einen „Lotsen“ benennen würde, der zur Klärung von Alltagsfragen angerufen werden kann und weiterhilft. Das ist sicher keine Gewerkschaftsarbeit, wie wir sie aus der Vergangenheit kennen, entspricht aber den Interessen der Mitglieder.

Daneben gibt es Beratungsbedarf in zahlreichen rechtlichen Fragen. Das reicht von der Übertragbarkeit von erworbenen Rentenansprüchen bis zum Arbeitserlaubnisrecht, was zum Teil auf EU-Ebene geregelt ist, zum Teil der nationalen Gesetzgebung unterliegt. Hier wäre es sinnvoll, bestehende Beratungsstrukturen miteinander zu vernetzen. So gibt es zum Beispiel in Deutschland zahlreiches Informationsmaterial zu den rechtlichen Fragen, mit denen MigrantInnen zu tun haben, in anderen Ländern dürfte das nicht anders sein. Entstanden sind sie in dem Arbeitszusammenhang Migration. Diese vorhandenen Materialien aufzulisten und auf europäischer Ebene als Datenbank zugänglich zu machen, wäre für einen international agierenden Bund sicher eine lohnenswerte Aufgabe.

Ein weiterer Punkt, an dem Interessenvertretung ansetzen kann, ist die Anerkennung von Ausbildungen und der Zugang zu so genannten hoheitlichen Tätigkeiten. Hier muss Interessenvertretung sich an die Politik wenden. Bei der Frage der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen ist das seit langem Gegenstand gewerkschaftlicher Arbeit. Sehr unterschiedlich definiert sind in den Ländern der EU „hoheitliche Aufgaben“, zu denen nur eigene Staatsbürger Zugang haben. Das gilt etwa für das medizinische Personal in staatlichen Krankenhäusern in Frankreich oder für Lehrer in Deutschland. Hier ist es oft eine Lösung, auch Ausländer als Lehrer einzustellen, allerdings in dem arbeitsrechtlichen Status Angestellter und nicht Beamter. Die absurdeste Regelung, die deutlich macht, dass Druck dahingehend entwickelt werden muss, „hoheitlich“ sehr viel enger zu fassen, um Mobilität zu erleichtern, kommt aus Deutschland. Hier ist die Arbeit eines Schornsteinfegers eine „hoheitliche Tätigkeit“, das heißt: Wer Schornsteinfeger werden will, braucht einen deutschen Pass.

SCHUTZ DER ARBEITSKRAFT ALS ERHALTUNG SOZIALER KOMPETENZEN

Im Folgenden wird noch einmal an das Thema Wissen unter dem Aspekt soziale Kompetenzen angeknüpft. Damit verknüpft wird die - anscheinend völlig zusammenhanglose - Frage nach der Beteiligung älterer qualifizierter ArbeitnehmerInnen am Arbeitsleben.

Um den Stellenwert sozialer Kompetenzen noch einmal zu verdeutlichen: Aus den Unternehmen ist immer wieder zu hören, dass die Beschäftigten, die gerade von der Hochschule in den Betrieb kommen, noch nicht voll einsatzfähig sind. Ihnen fehlen zum Beispiel Fähigkeiten zur Problemlösung und kommunikative Kompetenzen. Eine britische Weiterbildungseinrichtung hat deshalb auf der Basis von Befragungen in den Unternehmen Leitlinien entwickelt, in denen sechs Fähigkeiten als zentral benannt

werden: mündliche Kommunikation, Problemlösung, Teamarbeit, Verbesserung der eigenen Lernfähigkeit, Kenntnis des Unternehmens sowie Kreativität und Innovation (vgl. ILO Kapitel 7.3). Es handelt sich hierbei unübersehbar um soziale Kompetenzen, die auch für die Tätigkeiten im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen zentral sind.

Die andere Frage zielt auf die Tatsache, dass angesichts einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung seit einigen Jahren in den Ländern der EU verstärkt darüber nachgedacht wird, wie es möglich ist, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Arbeitsprozess bleiben und so möglicher Weise entstehende personelle Lücken schließen können. Gleichzeitig gibt es nach wie vor den Trend, ältere Beschäftigte aus den Unternehmen herauszudrängen. Gerade in einem Tätigkeitsfeld, das auch unternehmensbezogene Dienstleistungen betrifft, ist das eklatant, bei IKT-Dienstleistungen. So sind 89 Prozent der Fachkräfte bei Microsoft unter 44 Jahre alt, 50 Prozent sind zwischen 25 und 34 Jahre. (vgl. ILO Box 7.14)

Für Deutschland stellt sich die Situation derzeit so dar, dass älteren Beschäftigten eine „Rolle als arbeitsmarktpolitische Manövriermasse“ (Mansel/ Trautwein-Kalms S. 51) zugeschrieben wird. Folgender Mechanismus wurde in diesem Zusammenhang aufgebaut: Es gibt eine Anhebung des Renteneintrittsalters und die gleichzeitige Möglichkeit unter Verzicht auf Anteile der Rente dennoch früher in den Ruhestand zu gehen. Gleichzeitig wird der moralische Druck erhöht, „jüngeren Platz zu machen“. De facto lief das darauf hinaus; „Bedingungen zu schaffen, unter denen eine Arbeitnehmergruppe - Junge - eine andere - Ältere - aus dem Markt heraus konkurrieren kann, um so die Effizienz des Wirtschaftens zu verbessern“. (Mansel/ Trautwein-Kalms S. 87) Diese, auch von den Gewerkschaften kaum thematisierte, Problematik birgt insofern Brisanz, als hier ein Konkurrenzverhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen hingenommen wird.

Diese Problemlage der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt - auch auf Grund des Alters - ist seit längerem bekannt und war Anlass für eine Richtlinie des Rates, um das zu unterbinden. Die Richtlinie muss bis Ende 2003 in die nationalen Gesetzgebungen umgesetzt werden (vgl. Richtlinie 2000/78 EG).

Das Bestreben, Ältere gegen Diskriminierung schützen zu müssen, ist einerseits begründet in der alltäglichen Erfahrung. Andererseits steckt dahinter aber auch die stillschweigende Annahme, dass sie jüngeren gegenüber ein Defizit aufweisen und jüngere Beschäftigte in qualifizierten Berufen betriebswirtschaftlich effektiver arbeiten. Mit Blick auf betriebliche Abläufe und Effizienz wurde das vor einiger Zeit bereits durch eine Untersuchung der britischen Cranfield School of Management widerlegt. (vgl. Korac-Kakabadse/ Korac-Kakabadse/ Myers)

Im Ergebnis zeigt die Untersuchung, dass ältere Führungskräfte, die länger im Betrieb sind, am ehesten über soziale Kompetenzen verfügen, die sie nutzbringend für das Unternehmen einsetzen. Diese so genannten Mannschaftsspieler unterscheiden sich von Jungen etwa darin, dass sie weniger einschüchternd agieren und andere zu eigenständigem Handeln ermutigen und Verbesserungsvorschläge herausfordern.

ANSÄTZE GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Diese Tendenz, dass mit dem Alter und wachsender Berufserfahrung auch die sozialen Kompetenzen zunehmen, ist auch anderweitig beschrieben worden (vgl. etwa Morschhäuser), allerdings empirisch nicht so gut untermauert wie in der Cranfield-Studie. Darauf, dass im Arbeitsleben ein Kompetenzwandel und nicht ein Kompetenzverlust zu beobachten ist, müssen Gewerkschaften sich einstellen. Das heißt, sie

müssen den Schutz neu definieren und durch eine Gestaltung ergänzen.

Es geht nicht abstrakt darum, Schwächere zu schützen, sondern ihre Stärken zu sehen und nutzbar zu machen. Das heißt zunächst, dass die Arbeitskraft über das Erwerbsleben hinweg geschützt werden muss. Denn wer durch ein überhartes Arbeitsleben verschlissen ist, dem nutzt der Kompetenzwandel nicht mehr. Zum Schutz der Arbeitskraft zählt zum Beispiel auch die kontinuierliche Beteiligung Älterer an Weiterbildungsmaßnahmen, um mit dem notwendigen Handwerkszeug umgehen zu können. Das sind etwa Maßnahmen im Bereich der Nutzung von IKT. Die Einweisung in ein neues PC-Programm ist unter diesem Blickpunkt kein Ausgleich eines Defizits, sondern eine Anpassung der Alltagsfertigkeiten an den Stand der Technik.

Eine solche Anpassung dürfte gerade auch bei Tätigkeiten im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen nötig sein. Daneben ist es Aufgabe der Gewerkschaften - etwa im Rahmen von Modellen eines Ko-Managements - den Nutzen kommunikativer Fähigkeiten für Dienstleistungen zu unterstreichen. Hier muss deutlich gemacht werden, dass solche Kompetenzen vorhanden sind und die bewusste Einbeziehung älterer Beschäftigter in den Arbeitsprozess den Interessen der Unternehmen dient, sowie in der Summe auch der Wettbewerbsfähigkeit der EU als Wirtschaftsraum. In den gesellschaftlichen Diskussionen muss versucht werden, in Form von Überzeugungs- und Informationsarbeit diese Zusammenhänge zu vermitteln.

Dass es dafür durchaus bereits ein Bewusstsein gibt, zeigt die Äußerung eines Betriebsrats aus einem EDV-Universalunternehmen in Bezug auch auf das, was an unternehmensbezogener Tätigkeit abläuft: „Was das rein technische Wissen anbelangt, dürften ältere im Einzelfall nicht mehr eine so schnelle Lernrate haben wie jüngere Arbeitnehmer. Dazu muss man sagen, dass technisches Wissen, etwa bei Mitarbeitern des technischen Kundendienstes oder bei Softwareleuten, relativ schnell veraltet. Ob das schneller ist als in anderen Branchen, wage ich nicht zu beurteilen. Technisches Wissen allein reicht aber nicht. Man braucht ein hohes Erfahrungswissen, wie man mit dem Kunden umgeht, wie man intern die verschiedenen Ressourcen heranzieht, wie man komplexe Prozesse und Projekte organisiert. Über dieses Wissen verfügen ältere Arbeitnehmer sehr viel mehr als jüngere. Und das kompensiert das mögliche Nachlassen im unmittelbar technischen Bereich. Ich denke, man wird in einem Unternehmen wie diesem nicht ausschließlich mit 55jährigen arbeiten können. Mit einer guten Mischung von älteren und jüngeren Arbeitnehmern kann ein solches Unternehmen wie unseres, das sehr technologielastig und sehr innovationsgetrieben ist, sehr gut leben und sich auf dem Markt behaupten.“ (zit. nach Mansel/ Trautwein-Kalms S. 57)

Ein anderes Beispiel: Bereits seit Ende der 90er Jahre nutzen amerikanische Banken, die Risikokapital für junge Unternehmen zur Verfügung stellen, die Erfahrung Älterer als unternehmensbezogene Dienstleistungen, die sie zur Verfügung stellen: „Ihre Gründer mögen wissenschaftlich und technisch auf dem letzten Stand sein, allein ihnen fehlt die Geschäftserfahrung. Es ist daher zur üblichen Praxis unter Venture-Kapitalisten geworden, den Jungunternehmern jene älteren Manager zur Seite zu stellen, die im Zuge des Personalabbaus in den traditionellen Branchen freigesetzt wurden. Ex-Geschäftsführer von Flug- und Telefongesellschaften, Ex-Finanzchefs von Banken oder Autokonzernen, auch pensionierte Generäle - zu Hunderten helfen Männer und Frauen zwischen 50 und 80 beim Aufbau von High-Tech-Startups.“ (Freyermuth S. 19f.)

ARBEITEN AM MARKT

Beschäftigte, die im Bereich unternehmensbezogener Dienstleistungen arbeiten, sind automatisch sehr eng auf die Kunden ausgerichtet. Dies nicht nur im Sinne klassischer Dienstleistungen, dass eine fertige Dienstleistung angeboten und verkauft wird. Bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist es oft so, dass die Zielsetzung zwar klar ist, einzelne Aufgabenstellungen sich aber erst im Kontakt mit dem Kunden entwickeln. Das kann das Dienstleistungsprodukt ebenso betreffen wie den Prozess, die Zielsetzung zu erreichen. Das gilt beispielsweise für die - derzeit laufenden - Beratungen von Kreditinstituten, wie sie die von Basel 2 geforderten Kriterien sicherstellen können. Ein anderes Beispiel: Ein Kunde möchte fünf Traktoren kaufen. Früher hatte er die Auswahl zwischen klein, mittel und groß und unterschiedliche Bereifung für unterschiedliches Gelände. Heute gibt er seine Einsatzbedingungen: bergiges Gebiet mit einzelnen Hochmooren, Einsatz in Wäldern, im Winter lange Frostperioden. Die Traktoren werden daraufhin ausgelegt und dann kann er immer noch in der Beratung entscheiden, ob sie alle gleich groß sein müssen oder nicht.

Dieses kundenorientierte Handeln fügt sich ein in die neue Arbeitsorganisation, für die Arbeiten am Markt typisch ist. Generell steht die Nutzung des Wissens der Beschäftigten im Mittelpunkt. In einer klassischen Formulierung hat die EU-Kommission die neue Arbeitsorganisation beschrieben als den „Übergang von rigiden Produktionssystemen zu einem flexiblen unbegrenzten Prozeß organisatorischer Entwicklung“. (Grünbuch Arbeitsorganisation, Ziffer 18) Neue Arbeitsorganisation definiert sich so in Abgrenzung zur alten, dem Taylorismus, bei dem es darum ging, die Arbeit in einzelne standardisierte und begrenzte Aufgaben aufzuteilen, die - so weit es geht - auf Maschinen übertragen werden und der Mensch für die Handgriffe nötig ist, die (noch) nicht von der Maschine geleistet werden können. Typisch für die Organisation im Taylorismus war eine streng hierarchisch gegliederte Struktur mit strikten Anweisungs- und Überwachungsfunktionen. Ziel war es, die Arbeitsabläufe unabhängig von den Fähigkeiten der Beschäftigten zu organisieren.

Mit der gewachsenen Komplexität der Arbeit ist dieses Modell an seine Grenzen gestoßen. Deshalb werden die Fähigkeiten und Qualifikationen der Menschen bewußt genutzt, was voraussetzt, dass die Menschen als Experten ihrer Arbeit anerkannt werden. Ihnen muss deshalb auch der Raum geboten werden, diese Fähigkeiten einzubringen. Das geschieht zum Beispiel durch Übertragung von mehr Verantwortung bei parallelem Abbau von Hierarchien. Die Beschäftigten erleben dies als Bereicherung und Humanisierung ihrer Arbeitswelt, allerdings spüren sie auch wachsenden Druck.

Die Beziehungen der Beschäftigten zum Markt sind nicht mehr über den Unternehmer vermittelt, vielmehr werden sie einem Segment des Marktes unmittelbar ausgesetzt und müssen dort Gewinn erwirtschaften. Sie müssen wie Unternehmer handeln, arbeiten also als unselbstständige Selbstständige.

Entsprechend wird die Zielvereinbarung bzw. Zielvorgabe nicht als Arbeitsvolumen definiert, sondern darüber, dass ein bestimmter Gewinn für das Unternehmen heraus kommen muss. Diese Form der Arbeit bedeutet für die Betroffenen, dass sie mehr Verantwortung übernehmen müssen und größere Selbstständigkeit besitzen. Auf der anderen Seite können sie nicht nur ihr Wissen und Kreativität einbringen, sie müssen häufig auch Mehrarbeit leisten, da die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit nicht ausreicht.

Für die neue Arbeitsorganisation sind moderne Informations- und Kommunikationsmittel notwendig. Ihr Einsatz bewirkt die Veränderung aber nicht automatisch. Entscheidend sind die Fähigkeiten und das Wissen der Beschäftigten.

ANSÄTZE GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Der kurze Überblick hat deutlich gemacht, dass neue Arbeitsorganisation für die Tätigkeiten in unternehmensnahen Dienstleistungen Alltag ist. Wenn Gewerkschaften an dieser Tatsache ansetzen wollen, werden sie sehr schnell erkennen, dass die traditionelle Interessenvertretung in dieser Frage öfter als auf anderen Feldern ins Leere zielt.

Ein Beispiel, das so oder so ähnlich sicher in vielen Unternehmen immer wieder vorkommt. In einem großen Kreditinstitut fällt einem Mitglied der betrieblichen Interessenvertretung auf, dass einige Beschäftigte seit Wochen massiv Mehrarbeit leisten. Da gehen Einzelne schon einmal zur Zeiterfassung, um sich abzumelden und danach wieder in ihrem Büro zu verschwinden und weiter zu arbeiten. Einer darauf angesprochen, dass er zumindest die gesetzliche Arbeitszeitordnung einhalten muss - etwa zwischen Arbeitsende und dem nächsten Arbeitsbeginn müssen mindestens zwölf Stunden liegen - antwortet, dass er keine Zeit habe, sich zu unterhalten, er müsse arbeiten. (vgl. zum Hintergrund Lehndorff/ Mansel S.61ff.) Und auch der Appell an das soziale Gewissen, bei einigermaßen Einhaltung der Arbeitszeit könnten neue Arbeitsplätze geschaffen werden, verhallt ohne Resonanz.

Die traditionelle Interessenvertretung wird in diesem Fall einfach nicht gewünscht, möglicher Weise oder wahrscheinlich, weil die Betroffenen in der Tat keine Zeit haben - etwa weil sie marktnah arbeiten und ihre Zielvorgabe erfüllen wollen/ müssen. Das heißt nun nicht, dass sie keine Interessenvertretung brauchen oder wollen - die Frage ist: Zu welchen Inhalten und in welcher Form?

Dass sie zuviel arbeiten, braucht den Betroffenen niemand zu sagen, das wissen sie selbst und hören es in der Familie. Sie machen ihre Arbeit gern und möchten sie gut machen. Dazu brauchen sie - nicht zuletzt aus ihrer eigenen Erfahrung im Beruf - Hilfe in Form von Dienstleistungen. Aufgabe der Gewerkschaften ist es, diese Dienstleistungen, die unterschiedliche Fragestellungen betreffen, anzubieten.

MARKTNAHE INTERESSENVERTRETUNG

Eine Aufgabenstellung klingt zunächst einmal paradox: Gewerkschaften müssen ihre (potenziellen) Mitglieder darin unterstützen, quasi unternehmerisch zu handeln. Wenn Beschäftigte als unselbstständige Selbstständige arbeiten - oder im arbeitsrechtlichen Status Freiberufler -, brauchen sie Informationen, wie sie sich am Markt bewegen müssen. Wie entwickelt sich das Segment, in dem ich tätig bin? Welche Schwerpunkte sind künftig wichtig? Wie können daran Folgeaufträge geknüpft werden? Nun können Gewerkschaften keine detaillierten Wirtschaftsinformationen für alle Bereiche bereit stellen. Sie können aber ihre Mitglieder dahin gehend unterstützen, dass sie selbst in der Lage sind, sich die nötigen Informationen für das Handeln am Markt zu besorgen. Dazu ist zweierlei wichtig. Auf der einen Seite muss die gewerkschaftliche Bildungsarbeit darauf ausgerichtet sein. Das ist kein absolutes Neuland. So werden betriebliche Interessenvertreter nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch betriebswirtschaftlich geschult. Dieses kann entsprechend den anderen Bedürfnissen umgebaut werden. Zweitens ist es sinnvoll,

jene Gewerkschaftsmitglieder, die in gleichen Berufen arbeiten, miteinander zu vernetzen, damit sie sich fachlich untereinander austauschen können. Die Gewerkschaft schafft in diesem Fall nur ein Netzwerk und hält sich ansonsten aus der Diskussion raus, da sie als Institution nicht über die Kompetenzen verfügt, sich qualifiziert beteiligen zu können.

Beispiele für gewerkschaftliche Vernetzungen, die stark auf die Professionalität abzielen und diese auch inhaltlich stützen, existieren im High-Tech-Sektor. Eines davon ist The Washington Alliance of Technology Workers (WashTech), das als Teil der Communication Workers of America (CWA) nur über das Internet organisiert, seinen Mitgliedern schnell Dienstleistungen zur Verfügung stellt. Das knüpft auch an die Vernetzung von Programmieren an, die ohnehin ein weltweites Forum für Problemlösungen betreiben. Denkbar ist eine solche Vernetzung auch für andere Bereiche. So könnten die Gewerkschaften etwa ihre Mitglieder aus Steuerberatungsfirmen oder Konstruktionsbüros in einen unmittelbaren Kontakt bringen und die einen über neue Rechtsprechungen und die anderen über neue Werkstoffe sich austauschen lassen.

INTERESSENVERTRETUNG UND ZEIT

Das Problem Zeit ist oben bereits angesprochen. Der Hinweis auf Arbeitszeitordnungen verpufft oder wird als Störung empfunden. Der Soziologe Ulf Kadritzke beschreibt den Hintergrund so: „In ihrem täglichen Zeitbudget führen die hochqualifizierten Manager und Experten einen Kampf nach drei Seiten: Die betrieblichen Anforderungen, das starke Eigeninteresse an professioneller Leistungsentfaltung und die privaten - natürlich über Erziehung und Gesellschaft vermittelten - Ansprüche stehen in einem scharfen Wettbewerb um die verfügbare Zeit.“ (Kadritzke S. 2) Bei vielen ist der Wettbewerb längst entschieden. Zuerst wurden die privaten Ansprüche zurückgedrängt zugunsten der betrieblichen Anforderungen und des Interesses an der eigenen Leistung. Danach wandelt sich die gelebte Identifikation mit dem Beruf immer mehr zur Selbsttäuschung und Rechtfertigung dafür, dass das betriebliche Interesse das Zeitbudget total dominiert.

Wilfried Gleißmann, Betriebsrat bei IBM schildert die Situation aus Sicht der Beschäftigten: „Plötzlich erleben wir Konflikte unter den Arbeitnehmern, die bisher als Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auftraten. Ich als Selbst-Manager stelle erschrocken fest: Zwischen den Kosten der Ressource und ihrer Wertschöpfung klafft eine Lücke! Die Angst vor dem Des-Investment der Einheit kann sich so in Härte und Wut gegen jene Kollegen richten, die den immer größer werdenden Erwartungen nicht mehr gerecht werden. Wie von selbst verwechseln sie das Interesse des Unternehmers mit dem eigenen.“ (Gleißmann 2000)

Hier muss die Interessenvertretung in Form einer Moderation greifen. Ein Beispiel dafür ist, die Beschäftigten anzuregen, über ihre eigene Situation nachzudenken und sich dann untereinander darüber auszutauschen.

Entscheidend für eine solche moderierende Interessenvertretung ist es, Kommunikation herzustellen und zu erreichen, dass die Beschäftigten über ihre realen oder vermeintlichen Schwächen reden. Die Konstruktion des Handelns am Markt vermittelt den Einzelnen nämlich auch den Eindruck, dass alle Anderen ihr Pensum schaffen, nur ich selber nicht. Interessenvertretung ist hier nicht, gemeinsam

formulierte - oder auch sich aus der gewerkschaftlichen Beschlusslage ergebende - Ziele zu verfolgen, sondern Instrumente an die Hand zu geben, dass die Beteiligten sich ihrer Situation bewusst werden.

In einer etwas anderen Konstellation - bei der Einführung der Telearbeit bei der Deutschen Telekom - wurde die Frage nach der Zeit auf andere Weise formuliert. In einer Begleitforschung zu einem Pilotprojekt Telearbeit wurde durch eine Befragung herausgefunden, dass sich bei 41 Prozent der Telearbeiter die geleistete Arbeitszeit verlängert hat. Lothar Schröder, der als Gewerkschafter die Einführung der Telearbeit begleitete, steht den Zahlen allerdings kritisch gegenüber, weil die Befragten die vereinbarte Arbeitszeit mit ihrer real geleisteten verglichen haben. Schröder „Einem derartigen Ergebnis müsste man gegenüberstellen, inwieweit das bei denen schon der Fall war, als sie noch im Betrieb gearbeitet haben.“ (Schröder S. 36) Dadurch, dass Zeit thematisiert wird, wird auch die Mehrarbeit thematisiert. Das sieht auch Telekom-Betriebsrat Karl-Heinz Brandl so: „Wir haben im Betrieb ein besonderes Problem mit der Frage der Arbeitszeit. Es gibt Kolleginnen und Kollegen die lassen sich nicht kontrollieren, die arbeiten einfach, weil es ihnen Spaß macht. Nur wird durch Telearbeit diese Problematik der unbezahlten Mehrarbeit transparenter.“ Das hat aus seiner Sicht auch die Arbeitgeber dazu veranlasst, Telearbeitsprojekten gegenüber etwas skeptischer zu werden. Brandl: „Zumindest einige Arbeitgeber wollen nicht über Telearbeit in die Situation geraten, dass die unbezahlte Arbeit thematisiert wird. Sie möchten es schon gern bei der alten Situation versteckter Mehrarbeit belassen.“ (Brandl S.37)

In beiden Konstellationen wird Zeit thematisiert und dass Zeit auch der entscheidende Hebel ist, die Beschäftigten zu isolieren - was zunächst paradox klingt, da moderne Arbeit ein hohes Maß an Kooperation erfordert. Wenn Beschäftigte aber untereinander kommunizieren geht es darum, wie die Arbeit organisiert werden muss, um das geplante Ergebnis zu erreichen. Es wird nicht thematisiert, wie die Einzelnen ihren Teil schaffen können und dass das nur durch Mehrarbeit möglich ist.

Damit andere Inhalte - nämlich die Tatsache, in Arbeit unterzugehen - kommuniziert werden können, bedarf es eines Anstoßes. Dazu gibt es verschiedene Beispiele, die sich so zusammenfassen lassen: Der Betriebsrat veröffentlicht im Intranet - zunächst anonymisiert - kurze Berichte von Beschäftigten, die ihre Arbeitssituation beschreiben. Darin ist dann auch von den eigenen Schwächen die Rede, die ansonsten tabuisiert sind, etwa das Gefühl der Überforderung. Das bewirkt eine Art Aha-Erlebnis bei Anderen, und die antworten. In dem Moment, wo klar wird, dass eigentlich alle das Gefühl haben, die Arbeit wächst über den Kopf, beginnt eine Diskussion darüber.

Eine solche Diskussion anzuregen, ist eine entscheidende Aufgabe der Gewerkschaft bzw. des Betriebsrats. Es ist aber nicht schon die Gegenwehr, um den Zustand zu verändern. Die Beschäftigten machen sich - jeder individuell - ihre Situation klar. Daraus können ganz unterschiedliche Schlüsse gezogen werden. Es gibt Menschen, die ganz einfach sagen: Ich mach nicht mehr mit, ich steige aus. Und das ist bei vielen durchaus möglich, ohne sozial komplett ins Abseits zu geraten.

Eine Strategie der Veränderung kann im Wesentlichen daran ansetzen, wie die angepeilten Ziele zustande kommen. Es geht also um die alte Frage der Zielvorgabe oder Zielvereinbarung. Das verweist aber auf die Frage der Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten.

In diesem Zusammenhang gibt es öfter den Hinweis, dass in einer Arbeitsorganisation, die auf unselbstständigen Selbstständigen basiert, die Möglichkeit der Einflussnahme gering ist, da das Unternehmen das Marktsegment, das die Betroffenen bearbeiten auch abstoßen können, wenn nicht

genug erwirtschaftet wird. Das ist zunächst richtig, gleichzeitig aber eine verengte Sichtweise. Ein Segment kann abgestoßen werden, auch zwei oder drei. Irgendwann aber geht es an den Kern, und dann greifen solche Strategien nicht mehr. Die Möglichkeit der Einflussnahme ist im Gegenteil - zumindest potenziell - sehr groß. Das Betriebsvermögen gerade bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen besteht heute im Wesentlichen im Wissen der Menschen, im Humankapital. Wenn das - auch nur für kurze Zeit - nicht verfügbar ist, spielt es keine Rolle mehr, ob ein Marktsegment profitabel bedient wurde oder nicht. Ein Unternehmen für Softwareentwicklung steht dann nicht mehr vor der Frage, ob es die Buchungssysteme für Tourismusunternehmen oder die Software für die Konstruktion beim Tunnelbau abstoßen soll, wenn sämtliche Programmierer vier Wochen ihr Wissen verweigern. Dann nämlich ist das Unternehmen dicht. Das klassische Druckmittel der Gewerkschaftsbewegung - der Entzug der Arbeitskraft ist in der modernen Wissensgesellschaft also keineswegs obsolet, im Gegenteil: es hat eine neue Aufwertung erfahren. Diese Zusammenhänge allerdings - und die gemeinsamen Interessen mit den Arbeitgebern in der Frage der Ausrichtung des Unternehmens - werden derzeit eher wenig diskutiert.

DIE GESELLSCHAFTLICHE DIMENSION VON INTERESSENVERTRETUNG

Qualifizierte Beschäftigte - das ist inzwischen eine Binsenweisheit - haben ein hohes inhaltliches Interesse an ihrer Arbeit. Sie identifizieren sich in diesem Zusammenhang auch weitgehend mit dem Erfolg ihres Unternehmens. Wenn sie ohne Ende arbeiten müssen, fragen sie aber auch nach der Definition für Erfolg. Ist ein Unternehmen allein deshalb schon erfolgreich, wenn es regelmäßig hohe Dividenden ausschüttet? Wenn das von der Unternehmensspitze so gesehen wird, ist es sehr schnell möglich, dass die Beschäftigten sich bald nur noch „als Vollzugsorgane von Shareholder-Value-Interessen“ (Paul Kolm) verstehen.

Die grundlegende Differenz in der Ausrichtung eines Unternehmens liegt darin, ob es kurzfristig möglichst große Gewinne erzielen oder langfristig rentabel arbeiten will. Die zweite Möglichkeit schließt ein, dass auch eine Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und der Region übernommen wird. In der Betriebswirtschaft wird das seit geraumer Zeit unter dem Aspekt diskutiert, dass die Interessen aller Beteiligten („Stakeholder“) einbezogen werden müssen. Hier wird dann auch Arbeitszufriedenheit als Faktor gesehen, die Qualität und Produktivität der Arbeit zu verbessern.

So gesehen gilt eine soziale Einbindung der Unternehmen dann auch in der Politik als Vorteil des „europäischen Modells“. Das European Work & Technology Consortium etwa schreibt: „Mit Blick in die Zukunft liegt die entscheidende Charakteristik eines möglichen europäischen Modells in dem Versuch, vier grundlegende Elemente in ein Gleichgewicht zu bringen: Die Humanisierung der Arbeit durch verbesserte Berufsbilder und soziale Beziehungen; einen weit abgesteckten Raum für Innovation überall in der Organisation; die Entwicklung und Einsetzung von Technik in einer Art und Weise, die die Fähigkeiten der Beschäftigten und den Schutz der Umwelt maximiert und wachsende Beschäftigung, um die Verschwendung von Humanressourcen auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren.“ (Europe's Advantage? S. 4)

In den Richtlinien der EU wird - auch wenn es nicht unmittelbar um Wirtschaft und Arbeit geht - immer wieder zur Umsetzung von Inhalten ein sozialer Dialog eingefordert. (vgl. etwa die Richtlinien zur Antidiskriminierung) Ein anderes Beispiel: In einem Wettbewerb wurden die 100 sozialsten Unternehmen in Europa ermittelt, nicht zuletzt, um die soziale Einbindung als beispielhaft zu fördern.

Sowohl der Stakeholder-Ansatz als auch die Betonung des sozialen Dialogs bieten den Gewerkschaften

die Möglichkeit, die Politik und die Arbeitgeber beim Wort zu nehmen und auf Mitbestimmung oder Beteiligung zu drängen. Im Rahmen der Beteiligung können dann die Felder der Interessenvertretung - etwa die, die hier genannt sind - inhaltlich bearbeitet werden. Allerdings müssen die Inhalte auch zusammengefügt werden in eine Art gesellschaftliche Vision darüber, wie Arbeit und Leben vereinbart werden können, wie die Menschen sich in der Arbeit verwirklichen können, wie soziale Gerechtigkeit erreicht werden kann. Das ist kein endgültiges Programm und schon gar keines, das von oben vorgegeben wird, es entsteht immer neu in einem Kommunikationsprozess. Aber es muss auch eine Orientierungsmarke sein und zwar ausgehend von den Interessen der Beschäftigten an sich und nicht unter dem Blickwinkel der Schnittmenge mit den Interessen der Arbeitgeber. Insofern geht das über den Stakeholder-Ansatz hinaus, bei dem letztlich die Wettbewerbsfähigkeit im Mittelpunkt steht.

In eine solche gesellschaftliche Vision muss die Fragestellung einfließen, welche Wettbewerbsfähigkeit Gewerkschaften auf welchen Feldern für - auch ethisch - vertretbar halten. Auf die eher abstrakte Forderung nach schneller Umsetzung von Forschung und Entwicklung auf dem Markt, damit so der Standort gestärkt wird, hat Ulf Imiela vom DGB mit einem drastischen Beispiel reagiert: „Mit Designer-Drogen werden prächtige Geschäfte gemacht, wie die Berichte vom Schwarzmarkt zeigen. Da gibt es auch Innovationen, eine Drogengeneration löst die vorige ab. Zur Not ließen sich auch für Nichtkonsumenten nützliche Spin-offs finden. Bislang allerdings hat noch niemand behauptet, die schnelle Umsetzung von Forschung und Entwicklung neuer Drogen in kommerziellen Erfolg stärke die ökonomische Basis eines Landes.“ (Imiela S. 24f.)

Dass die Frage danach, was ethisch zu verantworten ist, sich nicht nur bei illegalen Geschäften stellt, thematisiert Imiela ebenfalls. „Selten ist der Sachverhalt so klar wie bei jenem Neusser Ärzteteam, das ein Medikament entwickeln sollte, das im Atomkrieg verstrahlten Soldaten verabreicht wird, damit sie noch für die kurze Zeit vor ihrem sicheren Tod einsatzfähig sind. Die Mediziner haben sich geweigert, daran zu arbeiten und in letzter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht recht bekommen.“ (Imiela S.22)

Die Beispiele verdeutlichen, dass nicht alles, was sich erfolgreich vermarkten lässt, auch vermarktet werden sollte. Von daher gehört zu einer Interessenvertretung immer auch ein gesellschaftlicher Entwurf, in dem die Verantwortung Anderen und der Umwelt gegenüber sowie Solidarität Angelpunkte sind und eine Form des Wirtschaftens umrissen wird, in der die Menschen im Mittelpunkt stehen. Dies bezogen auf die Entwicklung der Wissensgesellschaft. Ein solcher gesellschaftlicher Entwurf - oder Vision - sollte immer auch eine Art Richtschnur für gewerkschaftliches Handeln sein.

Eine solche Richtschnur ist etwa der UNI-Kodex für professionelle, soziale und ethische Verantwortung von Fach- und Führungskräften. Diese wird auch von den Mitgliedsgewerkschaften unterstützt: „Die Anerkennung des ‘Prinzips Verantwortung’ als eine Maxime für die Handlungsweise des Einzelnen, ist ein Schritt in Richtung Umweltverantwortung, sozial verträglicher technologischer Entwicklung und ethischer Werte im Wirtschaftsleben.“ (UNI 2000 S.25)

Auf diesem gesellschaftlichen Bereich ist die Durchsetzung gewerkschaftlicher Positionen schwieriger, da anders als in den Betrieben ein unmittelbarer Einfluss fehlt. Eine wichtige Möglichkeit ist Lobbyarbeit auf der politischen Ebene und entsprechende Einflussnahme auf die Gesetzgebung. Daneben ist es wichtig, dass Gewerkschaften sich an den gesellschaftlichen Debatten zu den Zukunftsfragen beteiligen, was auch bedeutet, einen innerorganisatorischen Diskussionsprozess immer neu zu initiieren, zu moderieren und in der Öffentlichkeit zu vertreten.

ARBEIT UND GESUNDHEIT

„Wenn ich früher von der Arbeit nach Hause gekommen bin, war ich müde, heute bin ich kaputt.“ Dieser Satz eines Bankbeschäftigten veranschaulicht vielleicht besser als jede Statistik den Wandel in der Arbeitswelt. „Einer Reihe von umfangreichen Untersuchungen zufolge ist nahezu jeder dritte Arbeitnehmer in den 15 europäischen Mitgliedstaaten (28%) von arbeitsbedingtem Stress betroffen.“ (OSHA 2002 Kampagne) Nach Rückenbeschwerden ist Stress heute das zweitgrößte berufsbedingte Gesundheitsproblem in der EU. Die Gesamtkosten für die Gesellschaft - Kosten für das Gesundheitssystem und Arbeitsausfall - belaufen sich auf geschätzte 20 Milliarden Euro jährlich (vgl. OSHA 2002 European Week).

Die Rangfolge zeigt, dass die ehemals klassischen Berufskrankheiten der industriellen Gesellschaft - Staublunge, Skelettschäden durch langjährige schwere körperliche Arbeit, Schäden durch den Umgang mit toxischen Werkstoffen und so weiter - abgelöst wurden durch Schäden, die mit Büro- bzw. Angestelltentätigkeiten zusammenhängen. Die Fragestellungen zum Bereich Gesundheitsschutz werden - wohl nicht zuletzt auf Grund der Kosten für die Sozialversicherungssysteme wie für die Unternehmen - umfangreich behandelt. Es gibt Programme der EU - etwa die jährliche „Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ -, Kampagnen, tarifvertragliche Regelungen, öffentlich-rechtliche Institutionen und vieles mehr - die entsprechenden Linklisten im Internet sind schier endlos. Es gibt Dokumentationen von Good-Practice-Beispielen, wie erfolgreich Gesundheitsvorsorge getroffen werden kann. (vgl. OSHA 2002 European Week) Bereits 1999 hat die Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission einen Leitfaden zum Thema Stress am Arbeitsplatz herausgegeben. (vgl. Leitfaden) Geregelt über eine Richtlinie ist zum Beispiel auch die Bildschirmarbeit.

ANSÄTZE GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENVERTRETUNG

Auch in den Gewerkschaften ist Gesundheitsschutz und Stress seit langem ein Arbeitsfeld. So hat der britische TUC im Jahr 2002 eine neue Website eingerichtet, auf der auch Nichtmitglieder Informationen erhalten können. Ein Schwerpunkt dabei ist Gesundheit am Arbeitsplatz, wo etwa über das RSI-Syndrom, Stress und Mobbing informiert wird. (www.worksmart.org.uk) Aus der Erfahrung heraus wichtig ist es zunächst, dass die Interessenvertretungen sehr genau beobachten, wenn Beschäftigte über Beschwerden klagen und die Ursache nicht bekannt ist. Es ist nämlich durchaus möglich, dass neue Krankheitsbilder auftauchen. So sind RSI und das Sick-Building-Syndrom noch nicht allzu lange bekannt, ebenso gilt das für Mobbing als eine Ursache für Stress.

Bezogen auf Beschäftigte in unternehmensnahen Dienstleistungen wäre es wichtig, Belastungsfaktoren herauszufinden, die speziell für sie zutreffen. Wenn zum Beispiel 35 Prozent aller ArbeitnehmerInnen beklagen, dass sie die Reihenfolge ihrer Tätigkeiten nicht mitbestimmen können, trifft das für diese Zielgruppe kaum zu. Andererseits gibt es strukturelle Bedingungen ihrer Arbeit, die einen vorbeugenden Gesundheitsschutz erschweren.

Im Folgenden werden die im Leitfaden zum Thema Stress vorgeschlagenen organisatorischen Verbesserungen, die vor Gesundheitsschäden schützen sollen, mit der realen Arbeitssituation von

Beschäftigten in unternehmensnahen Dienstleistungen abgeglichen (vgl. Leitfaden S. viii f). Das kann freilich keine genauere Untersuchung - etwa Befragung der Betroffenen, wie sie Belastungen erleben - ersetzen, aber Hinweise dafür geben.

Zur Arbeitszeitplanung heißt es, dass sie „Konflikte mit außerberuflichen Verpflichtungen und Verantwortungen vermeiden“ sollte. Die überlangen Arbeitszeiten und die Verwischung der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit macht eine solche Regelung schwer. Zum Stichwort Partizipation/Kontrolle wird gefordert, dass die Betroffenen „die Möglichkeit erhalten, an Entscheidungen und Maßnahmen mitzuwirken, die ihren Arbeitsplatz betreffen“. Dies ist sicher kein größeres Problem. Unter Arbeitsbelastung ist festgehalten, dass die Zuweisungen den Fähigkeiten der Einzelnen entsprechen sollen und bei anspruchsvollen Aufgaben Erholzeiten vorgesehen sind. Das wiederum dürfte angesichts von Leistungsverdichtung nicht einfach sein. Bezogen auf den Arbeitsinhalt sollte dem Beschäftigten das Gefühl vermittelt werden, „eine sinn- und reizvolle Aufgabe bis zum Abschluss erledigen und seine Fertigkeiten einsetzen zu können“. Die Aufgabe ist eher leicht zu erfüllen. Die Funktionen und die Verantwortung sollten klar definiert werden. Auch dies ist in der Regel gegeben.

Die beiden letzten Punkte: Zum Thema soziale Umgebung wird „die Gelegenheit für soziale Interaktion“ eingefordert, was eine „emotionale und soziale Unterstützung und entsprechende Hilfe zwischen den Kollegen“ einschließt. Unter Zukunft wird gefordert, dass „Unklarheiten, was die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Karriereaussichten angeht“, vermieden werden. Und das lebenslange Lernen und die Beschäftigungsfähigkeit sollten gefördert werden. Hier werden aus Sicht der Gesundheitsprävention andere zentrale Aktionsfelder der Gewerkschaften aufgegriffen. Die Überwindung der Vereinzelung der Menschen, die als unselbstständige Selbstständige unmittelbar am Markt arbeiten wie die Umsetzung des lebenslangen Lernens und die Herstellung von Arbeitsplatzsicherheit bzw. Beschäftigungsfähigkeit sind also nicht nur soziale Ansprüche in der Arbeitswelt, sondern auch ein Beitrag zum Gesundheitsschutz. Hier zeigt sich wiederum, wie unterschiedliche gewerkschaftspolitische Arbeitsfelder ineinander greifen.

SCHLUSS

Es ist zu einer sozialwissenschaftlichen Binsenweisheit geworden: Die Gesellschaften haben sich ausdifferenziert und sind einem stetigen Wandel unterworfen. Die Lebenssituation der einzelnen Gruppen unter den abhängig Beschäftigten unterscheidet sich untereinander ebenso deutlich wie ihre Arbeitssituation. Von daher ist klar: Gewerkschaftliche Interessenvertretung ist längst nicht mehr die Abarbeitung fest umrissener Aufgaben, die sich aus einer vergleichsweise übersichtlichen Struktur der Arbeitswelt ergeben. Auf die neuen Herausforderungen werden von den Gewerkschaften längst neue Antworten gegeben. Die erscheinen deshalb oft als unzureichend, weil sich in dem Moment ihrer Umsetzung schon wieder neue Fragen stellen. Gestellte Fragen in Echtzeit zu beantworten, ist eine Frage der Moderation und Vernetzung, damit vorhandene Qualifikationen der Mitglieder hinzugezogen werden können. Die Entwicklung zeigt aber auch, dass verschiedene Arbeitsfelder stärker als früher ineinander greifen.

Gleichzeitig muss es aber auch Kriterien geben, die die Gewerkschaften und ihre Mitglieder in die Lage versetzen zu beurteilen, in welche Richtung eine neue Entwicklung geht. Zum Beispiel: Die eine oder andere Antwort im Bereich der New Economy hätte man sich sicher sparen können - etwa die theoretische Erklärung, warum ein High-Tech-Unternehmen, das gerade die Garage verlassen hat, an der Börse mehr wert ist als Volvo und was das für ArbeitnehmerInnen bedeutet. Das Platzen der Dot.Com-Blase hat sie obsolet gemacht.

Die wachsende Notwendigkeit, gerade qualifizierte ArbeitnehmerInnen in ihrer Professionalität zu fördern und zu unterstützen, muss begleitet werden von einer Debatte, warum das auch für die Gesellschaft wichtig ist und warum dies nur Gewerkschaften leisten können. Das Beispiel lebenslanges Lernen: Die Gewerkschaften bieten an oder vermitteln hochqualifizierte Weiterbildung. Das können andere auch. Die Gewerkschaften aber sichern im politischen/ gesellschaftlichen Umfeld die Bedingungen dafür - etwa, dass es tarifvertraglichen oder gesetzlichen Bildungsurlaub gibt, dass die Arbeitgeber die Kosten tragen. Wie gut diese Bedingungen sind, hängt nicht zuletzt von der Stärke der Gewerkschaften ab. Natürlich wissen die Unternehmen, dass sie von Weiterbildung profitieren, nur gilt nach wie vor, dass die Gewerkschaften ihnen bei solchen Einsichten auf die Sprünge helfen und sie zu ihrem Glück zwingen müssen.

Die Stärke der Gewerkschaft liegt aber in nichts Anderem als ihrer Mitgliedschaft. Das ist nicht allein eine Frage der Zahl, sondern auch der Fähigkeit, eigene Kompetenz in der Arbeitswelt öffentlich dokumentieren zu können, damit die Argumente in der gesellschaftlichen Debatte Gehör finden. Und es muss möglich sein, sich Gehör zu verschaffen.

VERWENDETE LITERATUR

- ✚ Beschäftigung in Europa 2001 Herbst-Update. Hrsg.: Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung und Soziales

- ✚ Beschäftigung in Europa 2002 - Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft. Hrsg.: Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung und Soziales

- ✚ Bibby, Andrew: Employability and adaptability of professional and managerial staff. A report for UNI-Europa Dezember 2002 - www.andrewbibby.com

- ✚ Brandl, Karl-Heinz: Gespräch des Autors mit Karl-Heinz Brandl (Betriebsrat Deutsche Telekom) für die Studie Telefernarbeit und veränderte Arbeitsorganisation im Bereich von Fach- und Führungskräften veröffentlicht vom DGB Angestelltensekretariat 1999, danach zitiert

- ✚ Bosch, Gerhard et al.: Beschäftigungswandel in Dienstleistungen - Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern. Brüssel 2001: Europäischer Gewerkschaftsdienst, Bericht Bd. 71

- ✚ COM (2002) 441 final: Report From the Commission to the Council and the European Parliament on The State of the Internal Market for Services

- ✚ DGB o. J.: Betriebsverfassungsgesetz - (An-) Forderungen aus der Praxis. Düsseldorf o. J.

- ✚ Eurocadres 2000: Fach- und Führungskräfte und das lebenslange Lernen für das 21. Jahrhundert (Zusammenfassender Bericht eines Symposiums vom 29./ 30. 11. 1999) o.O. April 2000

- ✚ Europe's Advantage? Work Organisation, Innovation and Employment. Hrsg.: The European Work & Technology Consortium. o.O., o.J. (Koordination: Prof. Peter Totterdill, The Nottingham Trent University)

- ✚ eurostat: The social situation in the European Union 2002. Hrsg.: eurostat/ European Commission Directorate General for Employment and social Affairs

- ✚ Forum Migration: Philipp Jennings: Gewerkschaften schützen die Rechte der Wanderarbeitnehmer. In: Forum Migration (Newsletter des DGB Bildungswerks) Düsseldorf, Oktober 2002

- ✚ Freyermuth, Gundolf S. (1999): Der neue Unruhestand. (Internet-Fassung, inzwischen nicht mehr im Netz).

- ✚ Glißmann, Wilfried 2000: Seid profitabel. In: Metall, Januar 2000.

- ✚ Gordon, Robert J: Has the „New Economy“ Rendered the Productivity Slowdown Obsolete? Revised Version, June 14, 1999. <http://faculty-web.at.nwu.edu/economics/gordon/334.html>

- ✚ Grünbuch Arbeitsorganisation: Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft. Grünbuch. (KOM (97) endg.) Bulletin der Europäischen Union, Beilage 4/97. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1997.

- ✚ Hönekopp, Elmar: Perspektiven der Osterweiterung der EU - Auswirkungen auf Migration und Flucht. in: Masseneinwanderung von Migranten und Flüchtlingen? Auswirkungen der Osterweiterung der EU - Mythen und Fakten. Tagung Evangelische Akademie Mülheim an der Ruhr vom 1. - 3. September 2000. Dokumentation (im Druck)

- ✚ IAB Kurzbericht Nr. 10/1999. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

- ✚ IG BAU: Gespräch des Autors mit Gregor Asshoff (Vorstandsverwaltung der IG Bauen - Agrar - Umwelt) März 2003

- ✚ ILO: International Labour Office Geneva: World Employment Report 2001 Life at Work in the Information Economy, Genf 2001

- ✚ Imiela, Ulf: Phantasie an die Macht. Marktmechanismen und Verantwortung. in: Braun, Reiner/ Imiela, Ulf/ Scherer, Klaus-Jürgen (Hrsg.): Brückenschlag ins 21. Jahrhundert. Die Verantwortung der Wissenschaft für ein zukunftsfähiges Europa. Baden-Baden 1997: Nomos Verlagsgesellschaft

- ✚ Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans: Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch. Frankfurt/Main 1975 (Neuaufgabe der Ausgabe von 1933 Leipzig:

S. Hirzel Verlag): edition suhrkamp

✚ Kadritzke, Ulf: Hochqualifizierte Angestellte und Manager unter Druck. In: www.igmetall.de/arbeiten_ohne_ende/kadritzke

✚ Korac-Kakabadse, Andrew/ Korac-Kakabadse, Nada/ Myers, Andrew (1998): Demographics and leadership philosophy: exploring gender differences. In: Journal of Management Development. Vol. 17 No.5.

✚ KOM(2002) 262 endgültig: Mitteilung der Kommission an den Rat und das Europäische Parlament: Produktivität: Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften und Unternehmen

✚ Kubicek, Herbert: Leitbilder und Zukunftsentwürfe für eine neue Welt - Wurzeln und Entwicklungen der Informationsgesellschaft. In: Die soziale Gestaltung der Arbeit in der Informationsgesellschaft (Broschüre auf Basis einer Tagung vom Dezember 1996, veranstaltet von der Abteilung Struktur- und Umweltpolitik beim DGB-Bundesvorstand)

✚ Lafontaine, Oskar: Das Herz schlägt links. München 1999: Econ Verlag

✚ Lehndorff, Steffen/ Mansel, Bernd: Überstundenabbau - geht das? Einige betriebliche Erfahrungen. Gelsenkirchen 1999. (Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik)

✚ Leitfaden: Stress am Arbeitsplatz ein Leitfaden - „Würze des Lebens oder Gifthauch des Terrors?“ Hrsg.: Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung und Soziales 1999

✚ Mansel, Bernd/ Trautwein-Kalms, Gudrun: Die Älteren als Joker. Hamburg 1998: VSA-Verlag

✚ OSHA 2002: European Week for Safety and Health at Work. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities 2002

✚ OSHA Kampagne: Erste europaweite Kampagne zur Bekämpfung von arbeitsbedingtem Stress (Juli 2002) <http://osha.eu.int>

✚ Panorama of European Business 1999 (CD-ROM-Fassung)

- ✚ Panorama of European Business 1996 (Printfassung)

- ✚ Richtlinie 2000/ 78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

- ✚ Rodrigues, Maria Joao: Short Paper for the Conference „Social and Human Capital in the Knowledge Society: Policy Implications“, Brussels October 28 and 29 2002

- ✚ Schröder, Lothar: Gespräch des Autors mit Lothar Schröder (Deutsche Postgewerkschaft - heute ver.di) für die Studie Telefermarbeit und veränderte Arbeitsorganisation im Bereich von Fach- und Führungskräften, veröffentlicht vom DGB Angestelltensekretariat 1999, danach zitiert

- ✚ SEC (22021340) Commission of the European Communities: Commission Staff Working Document: Statistical elements of the Communication on Industrial Policy in an enlarged Europe

- ✚ skillbase: <http://skillbase.dfee.gov.uk>

- ✚ Sprenger, Wim: Frischer Wind durch Selbstständige. In: einblick (Newsletter des DGB), 14. 02. 2000

- ✚ Strategie für den industriellen Wandel. Gruppe hochrangiger Sachverständiger für die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen industrieller Wandlungsprozesse. Abschlussbericht. Brüssel 1998

- ✚ UNI 2000: Fach- und Führungskräfte in der Wissensökonomie. UNI-F&F-Weltkonferenz 21. - 23. August 2000, Singapur (Dokumentation)

- ✚ van der Loo, Hans/ van Reijen, Willem: Modernisierung. Projekt und Paradox. München 1992: Deutscher Taschenbuch Verlag

- ✚ Weißbuch Wissensgesellschaft: Lehren und Lernen - Auf dem Weg in die kognitive Gesellschaft, Brüssel (EU-Kommission) 1996 www.europa.eu.int)

- ✚ Zeuner, Christine: Umfrage über lebenslanges Lernen. Hintergrundbericht für EUROCADRES Symposium, Brüssel 29./ 30. 11. 1999