

Herausforderungen einer arbeitszeitpolitischen Initiative der IG Metall in 2003

Armin Schild
Stefan Schaumburg

DIE LAGE

Die Tarifbestimmungen zur Arbeitszeitdauer in der Metall- und Elektroindustrie können im nächsten Jahr gekündigt werden. Der gesellschaftlich-politische Rahmen, in dem eine Kündigung der Tarifbestimmungen steht, ist durch unterschiedliche arbeitszeitpolitisch relevante Themen und Problemfelder bestimmt:

- Die Arbeitszeiten der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in Ost und West sind (noch) unterschiedlich, die tarifvertragliche 35-Stunden-Woche gilt bisher nur in Westdeutschland.
- Einer realen Arbeitszeitverlängerung seit Ende der 90er Jahre stehen mehr als 4 Millionen Menschen ohne Arbeit gegenüber. Arbeit muss umverteilt werden.
- Es geht nicht nur um eine Umverteilung von Arbeit zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen, sondern auch zwischen Frauen und Männern.
- Schließlich existieren auf der betrieblichen Ebene Einzelfalllösungen für arbeitszeitpolitische Probleme, die durch Flexibilisierungsvorgaben der Arbeitgeberseite entstanden sind.

Die IG Metall will sich diesen Problemen stellen und ab 2003 eine arbeitszeitpolitische Initiative starten, die zu neuen tariflichen Regelungen und Lösungen führt. Als Auftakt fand eine arbeitszeitpolitische Konferenz vom 24.–26.10.2002 in Mannheim statt.

35-STUNDEN-WOCHE ALS ARBEITSZEITPOLITISCHER STANDARD

Zielsetzung der arbeitszeitpolitischen Initiative der IG Metall ist es, die 35-Stunden-

Tabelle 1: Durchschnittliche Überstunden März 2001 (pro Beschäftigter/m)

	Westdeutschland	Ostdeutschland	Gesamt
bezahlt	3,2	2,7	3,1
in Freizeit ausgeglichen	6,2	10,0	6,8
Überstunden gesamt	9,4	12,7	9,9

Quelle: Bauer/Groß/Munz/Sayin 2002, S. 86

WSI Hans Böckler
Stiftung

Woche als generellen arbeitszeitpolitischen Standard in Deutschland und perspektivisch in Europa zu etablieren. Als nächste Etappe streben wir ab 2003 die Angleichung der Arbeitszeiten in der ostdeutschen Metallindustrie an die 35-Stunden-Woche an.

Die Angleichung der Arbeitszeiten zwischen Ost und West ist nicht nur eine arbeitszeitpolitische Frage, sondern auch eine der Gerechtigkeit. Die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzungspolitik in 2003 wird in einigen Tarifgebieten Ostdeutschlands als „historische Chance“ betrachtet, die, wenn sie nicht genutzt würde, zu einer massiven „Glaubwürdigkeitslücke“ führen könnte.

TARIFLICHE ARBEITSZEITVERKÜRZUNG – REALE ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG

Seit 1995 konnte die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit in Deutschland nicht relevant verkürzt werden. Die tatsächliche Arbeitszeit hingegen stieg von 43,7 Stunden pro Woche in 1984 auf 44,6 Stunden in 1999 (Lehndorff 2001a). Dies resultiert u. a. aus der Vielzahl von Überstunden, die die Beschäftigten leisten. Eine repräsentative Betriebsbefragung ergab für den März 2001 in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt knapp 134 Millionen bezahlte Überstunden. Hochgerechnet auf ein Jahr ergibt dies für 2001 rund 1,6 Milliarden

bezahlte Überstunden. Wenn die unbezahlten bzw. durch Freizeit ausgeglichenen Überstunden einbezogen werden, steigt die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden weiter (Bauer/Groß/Munz/Sayin 2002, S.16) (Abbildung 1).

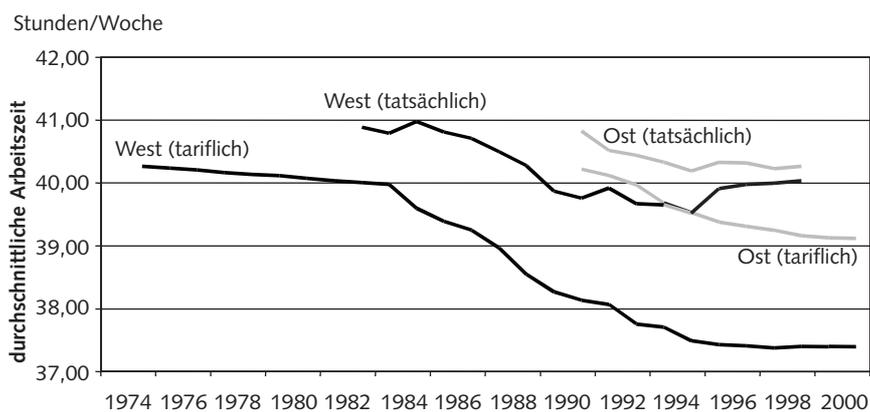
ARBEITSUMVERTEILUNG UND BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERUNG

Verkürzte Arbeitszeiten und der Abbau von Mehrarbeit – sowohl bezahlter als auch unbezahlter – schaffen Perspektiven einer Arbeitsumverteilung, die mit verbesserten Chancen für bisher Erwerbslose verbunden ist. Die Frage der Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen wird „wie ein Glaubensstreit“ geführt (Lindecke/Lehndorff 1997, S. 16). Untersuchungen zu den Beschäftigungswirkungen der Arbeitszeitverkürzungen in der Metallindustrie kamen – je nach verwendeter Methode

Armin Schild, Bereichsleiter, IG Metall –
Funktionsbereich Tarifpolitik, Frankfurt.
e-mail: armin.schild@igmetall.de

Stefan Schaumburg, Ressortleiter, IG Metall –
Funktionsbereich Tarifpolitik, Ressort
Metall- und Elektroindustrie/IT-Branche,
Frankfurt
e-mail: stefan.schaumburg@igmetall.de

Abb. 1: Entwicklung der durchschnittlichen tarifvertraglichen* und tatsächlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen in der Bundesrepublik Deutschland



*Stunden pro Woche, Durchschnitt aller tariflich erfassten ArbeitnehmerInnen in der BRD.

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2002): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001; Europäische Arbeitskräfteerhebung Sonderauswertung (Sebastian Schief, Institut Arbeit und Technik Gelsenkirchen, 2002)

WSI Hans Böckler Stiftung

(und auch politischer Ausrichtung) – zu unterschiedlichen Ergebnissen (im Einzelnen s. Lehndorff 2001b, S. 37ff).

Zusammenfassend lässt sich für alle Untersuchungen feststellen, dass die Arbeitszeitverkürzung positive Beschäftigungseffekte schuf, die allerdings nicht zu 100 % umgesetzt wurden. „Entgegen den Erwartungen – auch der Arbeitsgruppe Wirtschaftspolitik – (...) kam etwa die Hälfte der rechnerisch möglichen Mehrbeschäftigung tatsächlich zustande; der Rest wurde durch die von der AZV generierten Rationalisierungseffekte verzehrt.“ (Memo 2002, S. 118) Auch eine weitere Arbeitszeitverkürzung kann Beschäftigung schaffen (Koch/Walwei/Wießner/Zika 2002).

ARBEITSUMVERTEILUNG ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Für verkürzte Arbeitszeiten sprechen auch die Arbeitszeitwünsche, die von Beschäftigten geäußert werden sowie die steigende Zahl individueller „Arbeitszeitverkürzungen“, sprich: Teilzeit (Memo 2002, S. 112f.). „Heute haben individuelle Arbeitszeitverkürzungen durch Teilzeit oder vorübergehende Beurlaubung an Bedeutung gewonnen. Die wichtigste Ursache für solche individuellen Arbeitszeitreduzierungen ist die steigende Frauenerwerbstätigkeit, vor allem der verheirateten Frauen. Die Frauen sind oft auch nicht mehr nur Hinzuerdner, sondern wichtige bzw. gleichwertige

Mit- oder sogar – bislang allerdings nur in der Minderheit der Haushalte – Hauptverdiener. (...) Damit kommen ganz neue gesellschaftliche Leitbilder und Arbeitszeitmodelle auf die Tagesordnung. Dabei geht es nicht zuletzt um die Umverteilung von Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen, da durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen das klassische Alleinverdienermodell zunehmend in Frage gestellt wird.“ (Bosch 2001, S. 42)

Verkürzte, den Wünschen der Beschäftigten angepasste, Arbeitszeiten schaffen Rahmenbedingungen, die es auch Frauen erlauben, kontinuierliche qualifizierte Erwerbsarbeit mit Familie und Kindern zu vereinbaren. Hartmut Seifert spricht in diesem Zusammenhang von einer „Suche nach präferenzgerechten Arbeitszeiten“, die veränderte Lebensstile, Erwerbswünsche von Frauen und Männern sowie sich wandelnde Erwerbsformen berücksichtigen (Seifert 2000).

TARIFLICHE REGELUNGEN DER FLEXIBILISIERUNGSVEREINBARUNGEN AUF BETRIEBLICHER EBENE

Die tariflich gewährten Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit werden in den Unternehmen verstärkt genutzt, bspw. führten 2001 40 % der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto im Vergleich zu 33 % im Jahr 1998 (Bauer/Groß/Munz/Sayin 2002, S. 19). Die Tarifverträge geben hier nur

(restriktive) Regelungen zum Umgang mit Mehrarbeit sowie für die Handhabung der Ausgleichszeiträume vor. Die Ausgestaltung der Flexibilisierung liegt bei den Betriebsparteien, was in Einzelfällen zu einer sehr weiten Auslegung der tariflichen Vorgaben bis hin zu offenem Tarifbruch führt. Daher ist die Tarifpolitik gefordert, regulierend einzugreifen und verbindliche Vorgaben für Arbeitszeitkonten zu machen.

Neben diesem eher „einfangenden“, reaktiven Grund bietet sich für die Gestaltung der Arbeitszeiten die Chance, beschäftigtenorientierte neue Arbeitszeitmodelle zu fördern und bessere Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von „Arbeit und Leben“ zu schaffen. Dies setzt voraus, dass für flexible Arbeitszeitregelungen Standards und Regelungsmechanismen über die Tarifverträge geschaffen werden:

- Arbeitszeit muss planbar und beeinflussbar sein, bspw. über eine Festlegung der Entnahmerechte von Arbeitszeitguthaben.
- Geleistete Arbeitszeit muss erfasst werden. Bspw. könnte ein Tarifvertrag das Recht der Beschäftigten auf Zeiterfassung festschreiben.
- Erfasste Arbeitszeit muss vergütet werden, bspw. dürfen Zeitguthaben nicht abgeschnitten werden oder tarifliche Regelung eines Flexibilitätszuschlags.

FAZIT: ZIELEZUNGEN UND DISKUSSIONSFELDER EINER ARBEITSZEITPOLITISCHEN INITIATIVE

Nach der Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in Westdeutschland sah es lange Zeit so aus, als ob mit diesem arbeitszeitpolitischem Kernziel der IG Metall die Gestaltung des Flexibilisierungskompromisses auf der Ebene der Betriebsparteien akzeptiert wurde. Die arbeitszeitpolitische Initiative ab 2003 wird zeigen, dass der arbeitszeitpolitische Atem der IG Metall länger ist und dass unsere Phantasie über eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit hinaus reicht. Es geht dabei nicht nur um die Begrenzung arbeitszeitpolitischer Auswüchse – es geht um ein *Offensivprojekt* zur tarifpolitischen Regulierung, bei dem folgende Fragen im Mittelpunkt stehen:

- Wie erreichen wir die 35-Stunden-Woche als arbeitszeitpolitischem Standard?
- Wie gehen wir zukünftig mit der Option um, längere Arbeitszeiten zu vereinbaren (sogenannten 13 bzw. 18 % Quote)?

- Wie kann eine beschäftigungsfördernde Arbeitszeitgestaltung erreicht werden?
 - In wie weit kann durch tarifliche Arbeitszeitpolitik eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden?
 - Wie können Arbeitszeitkonten so geregelt werden, dass Rechte der Beschäftigten geschaffen und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats gestärkt werden?
- Die IG Metall will:
- Die 35 Stunden Woche zum generellen tariflichen Arbeitszeitstandard machen.
 - Dem „Arbeiten ohne Ende“ Grenzen setzen.
 - Die tatsächlichen Arbeitszeiten den tariflichen Arbeitszeiten wieder annähern.
 - Dazu beitragen, dass Arbeitszeiten plan- und wählbar werden, Familie und Beruf kein Widerspruch bleiben.

LITERATUR

- Bauer, F./Groß, H./Munz, E./Sayin, S.** (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Köln
- Bosch, G.** (2001): Von der Umverteilung zur Modernisierung der Arbeitszeit: Paradigmenwechsel in der Arbeitszeitpolitik, Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 02, Gelsenkirchen
- Koch, S./Walwei, U./Wießner, F./Zika, G.** (2002): Wege aus der Arbeitsmarktkrise. Finanzpolitik, Ordnungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Tarifpolitik auf dem Prüfstand, IAB-Werkstattbericht 11
- Lehndorff, S.** (2001a): Arbeitszeitkonten als Instrument einer besseren Kontrolle der Arbeitszeit durch die Beschäftigten – oder als Türöffner zur Arbeitszeitverlängerung? In: *Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten*, Bonn, S. 31–48
- Lehndorff, S.** (2001b): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*, Hamburg
- Lindecke, C./Lehndorff, S.** (1997): Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation, in: dieselben (Hrsg.), *Beschäftigung und Neueinstellungen durch neue Arbeitszeitmodelle?* Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 02, Gelsenkirchen, S. 3–31
- Memo** (2002): Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik: Memorandum 2002. Blauer Brief für falsche Wirtschaftspolitik – Kurswechsel für Arbeit und Gerechtigkeit, Köln
- Seifert, H.** (2000): Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen? In: *WSI-Mitteilungen* 4, S. 237–246

Parapolitik oder reflexive Politik? – Gewerkschaftliche Beratung von „Ich-AGs“

Sven Kesselring
Gerlinde Vogl

EINLEITUNG

mediafon ist ein Projekt der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di zur Beratung von Selbständigen in der Medien- und Kulturbranche.¹ Für Gewerkschaften ist *mediafon* ein untypisches Projekt, da traditionelle Pfade gewerkschaftlicher Politik verlassen werden. Das bezieht sich sowohl auf die Klientel – man kümmert sich um Selbständige – wie auf die Organisationsstruktur und Arbeitsweise des Projektes. *mediafon* ist ein „unscharfer Ort der Politik“ (Beck/Hajer/Kesselring 1999). Unscharf deswegen, weil das Politische zunächst nicht auf der Hand liegt. Auf der Oberfläche erscheint *mediafon* „nur“ als ein Beratungsprojekt, bei genauerer Betrachtung verändert *mediafon* jedoch nicht nur die Situation von Selbständigen in der Medienwirtschaft, sondern die Gewerkschaft selbst. An diesem Beispiel werden parapolitische, subpolitische oder reflexive Politikformen an den Schnittstellen von institutionellem und individuellem Handeln dargestellt und diskutiert.

Liquid Modernity und die Problemlage der Gewerkschaften

Autoren wie *Zygmunt Bauman* und *John Urry* gehen von einer generellen Verflüssigung moderner Gesellschaften aus. Reflexive Modernisierung (Beck/Bonß 2001; Lash 2002) wird oftmals in Zusammenhang mit diesen Theorien der „Liquid Modernity“ (Bauman 2000) gebracht. Tatsächlich gehen die „reflexiven“ Autoren aber zunehmend von einer Komplementarität von Erster und Zweiter Moderne aus. Will heißen: Es soll nicht der völligen Auflösung und Verflüssigung – dem „anything flows“ – von vormals festen Strukturen das Wort geredet werden. Vielmehr geht es um eine spezifische Konstellation von Verflüssigung und Stabilität. *Ritzer/Murphy* (2001) sprechen in diesem Zusammenhang vom „Festen in der Welt des Flusses“.

mediafon dient hier als ein Beispiel für „Flüssiges in einer Welt des Festen“. Denn Gewerkschaften gelten zu Recht als idealtypische Repräsentanten einer industriegesellschaftlichen Ersten Moderne und werden mit Stabilität assoziiert. Sie organisieren Macht in der antagonistischen Auseinandersetzung um Arbeit und Kapital, die nichts von ihrer Brisanz verloren hat, auch wenn sie in vielen Bereichen fluider geworden und schwerer zu entschlüsseln ist. Denn: wohin gehören etwa die Neuen Selbständigen, die Mikrounternehmer und Ich-AGs eines flexiblen Kapitalismus? Sie sind potenzielle Arbeitgeber und dennoch vielfach hochgradig abhängig von ihren Auftraggebern.

In den Konstellationen von Erster und Zweiter Moderne entstehen Anpassungsprobleme, wenn grundlegende Kategorien verschwimmen. Wer ist Abhängiger, wer ist Selbständiger – Fragen, die alles andere als leicht zu beantworten sind.

Wenn wir über Anpassungsprobleme nachdenken, dann nicht in dem Sinne, dass alle hergebrachten und zum Teil auch bewährten und zudem hoch funktionalen politischen Praktiken auf den Müll der Geschichte gehörten. Ganz sicher geht es nicht um „liquid syndicates“. Vielmehr sehen wir im Parapolitischen eine zusätzliche Handlungssphäre mit hohem Gestaltungspotenzial, und es ist eine durchaus spannende Frage, ob und wie Gewerkschaften das reformerische Potenzial entwickeln, den Anschluss an die rasanten Transformationen in den Arbeits- und Lebenswelten der Menschen zu finden, die sie vertreten wollen.

mediafon – Beratung für Selbständige in der Medienwirtschaft

Vor diesem Hintergrund ist *mediafon* ein Projekt, das Aufmerksamkeit verdient und instruktiv über die reine Gewerkschaftspolitik hinaus ist. Die „Politik durch Dienstleistung“ von *mediafon* ist ein Stück

experimenteller Politik, von der sich Grundsätzliches ableiten lässt.

mediafon berät Mikrounternehmer, d.h. Selbständige ohne Angestellte, in der Medien- und Kulturbranche. Ziel ist es, mit der Weitergabe von Spezialwissen diese Mikrounternehmen in die Lage zu versetzen, dem zunehmenden Druck der Auftraggeber etwas entgegen zu setzen. Beraten wird zu allen Lebenslagen: von Fragen zur Künstler-Sozial-Kasse über Honorar- und Vertragsfragen bis zu Infos über Fortbildungsmöglichkeiten. Der Inhalt der Beratung reicht von einfachen Tipps für Existenzgründer bis hin zu komplizierten urheberrechtlichen Sachverhalten.

Darüber hinaus fördert *mediafon* den Informationsaustausch und die Kooperation der Selbständigen. Beispielsweise wird der Austausch von Honorarinformationen organisiert.² Die Offenlegung verlagsüblicher Honorare stärkt die Verhandlungsposition der Selbständigen, um dem im Bereich der Mediendienstleistungen weit verbreiteten Dumping-Druck entgegenzuwirken.

¹ Das Projekt wird vom BMBF im Rahmen der Initiative Mikrounternehmen gefördert bei einer Laufzeit vom 01.06.2000 – 30.06.2003.

² Honorarinformationen sind keine Honorarabsprachen! Honorarabsprachen sind verboten, denn die Mikrounternehmer unterliegen wie die Großkonzerne dem Kartellrecht, das Preisabsprachen verbietet.

Dr. Sven Kesselring, Gerlinde Vogl, SFB 536
„Reflexive Modernisierung“ Universität der
Bundeswehr München.
e-mail:
sven.kesselring@unibw-muenchen.de
gerlinde.vogl@unibw-muenchen.de

Last but not least handelt es sich bei *mediafon* um ein bundesweites Expertinnen- und Expertennetzwerk. Beraten wird nur von aktiven ver.di-Mitgliedern. Das Netzwerk ist damit eine wichtige Schnittstelle, um Erfahrungen aus der Beratungsarbeit in die Organisation zu transferieren und dort politikfähig zu machen.

mediafon konzentriert sich auf die Medienbranche, da diese im Bereich der neuen Selbständigkeit eine Vorreiterrolle einnimmt (Gesterkamp 2000). Der Anteil der Selbständigen ist dort vier mal so hoch wie die Durchschnittsquote der Selbständigen in der Gesamtwirtschaft. Die *Hartzsche* Ich-AG ist damit in der Medienwirtschaft seit langem – wenn auch nicht unter diesem Label – bekannt und normal (Rehberg 2002).

Darüber hinaus hatte die IG Medien, die als Vorläufergewerkschaft von ver.di das Projekt *mediafon* initiierte, bereits vielfältige Erfahrungen – die Arbeit mit Selbständigen steht dort in einer langen Tradition. Künstlerinnen und Künstler, Schriftstellerinnen und Schriftsteller, freie Filmschaffende, Rundfunkmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Journalistinnen und Journalisten waren Mitglieder der IG Medien. Das Klientel von *mediafon* ist von daher vielfältig. Doch bei aller Unterschiedlichkeit gibt es Gemeinsames: Sie arbeiten als Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer, häufig ohne betriebliche Zusammenhänge und ohne kollektive Vertretung (Mirschel 2000).

Obwohl es sich um ein gewerkschaftliches Projekt handelt, bricht es mit zentralen Prinzipien traditioneller gewerkschaftlicher Politik.

– Verbindet man mit Gewerkschaften Großorganisationen, verhaftet mit der Industriegesellschaft, so ist *mediafon* ein Kind der Informationsgesellschaft.

– Konzentriert sich „klassische“ gewerkschaftliche Politik auf kollektive Akteure, auf die Vertretung von ArbeitnehmerInnen durch Betriebsräte, so berät *mediafon* hoch individualisierte „Einzelkämpfer“.

– Genießt gewerkschaftliche Unterstützung nur das Gewerkschaftsmitglied, so versteht sich *mediafon* als gewerkschaftlicher Dienstleister auch für Nichtmitglieder.

– Können Gewerkschaften die Verhandlungsmacht gegenüber dem Kapital durch die Möglichkeit des Streikes sichern, macht *mediafon* Politik durch individuelle Beratung.

– Sind Gewerkschaften regional organisiert, agiert *mediafon* als enträumlichtes virtuelles Netzwerk von ExpertInnen. „Das Call Center ist in Stuttgart angesiedelt, der Projektleiter arbeitet in München, die Expertinnen und Experten sind bunt über das Bundesgebiet verstreut: vom Ammersee nach Hamburg“ (Flugblatt *mediafon*).

– Bei *mediafon* gibt es keinen zuständigen Gewerkschaftssekretär, die Beraterinnen und Berater von *mediafon* sind ebenfalls Selbständige. „Freie beraten Freie“ ist Programm. Die BeraterInnen befinden sich damit in ähnlichen Situationen wie die Beratungssuchenden, d.h. sie sind „nah dran“ an deren Themen und Fragen.

Auf den Nenner gebracht: *mediafon* ist ein Experiment. Es testet neue Politikformen und ergänzt oder erneuert klassische gewerkschaftliche Politik. Das ist zum einen parapolitisch, weil *mediafon* „neben“ ver.di oder „nahestehend“ gewerkschaftliche Inhalte zu den Adressaten bringt. Reflexiv ist dies, weil das in *mediafon* generierte Wissen an die klassischen Hierarchien von ver.di rückgekoppelt ist, wodurch Erfahrungen aus *mediafon* wieder in die Organisation zurück wirken können.

GESELLSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Wir wollen auf zwei zentrale Prozesse bei *mediafon* hinweisen. Zum einen auf den Prozess zunehmender Flexibilisierung und zum anderen auf die Virtualisierung bzw. Digitalisierung von Arbeits- und Organisationsprozessen.

Flexibilisierung

Unter Flexibilisierung verstehen wir ein Bündel von politischen und ökonomischen Prozessen, die in der Summe die Anpassung des Arbeitskräftepotenzials an die Bedürfnisse des Marktes verfolgen (Sennett 1998). Auswirkung dieser damit einhergehenden Deregulierungsprozesse ist u.a. die Auflösung stabiler Beschäftigungsverhältnisse durch massive Outsourcingprozesse, die in der Medienindustrie besonders weit vorangeschritten sind.

Virtualisierung

Zunehmende Virtualisierung führt dazu, dass virtuelle Räume enorm an Bedeutung gewinnen (Bühl 2000, S. 263) und geo-

grafische, ständische und klassenstrukturelle Orte entwertet werden. Der Prozess der Virtualisierung „erschwert folglich organisierte Zusammenschlüsse, Kollektiverfahrungen und Solidarisierung (...). Die Fragmentierung individueller Lebenswege und -praktiken verhindert das Zustandekommen stabiler und auf Dauer ausgerichteter Solidaritätsbindungen (...“ (Bühl 2000, S. 262).

Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln prognostiziert mit der Zunahme selbständiger Beschäftigung einhergehende neue Wertemuster, die den „einstigen Konflikt und die Trennung zwischen Kapital und Arbeit der Vergangenheit angehören (lassen)“ (Meier 1998, S. 20). Folgt man dieser Argumentation, dann dürfte es ein Projekt wie *mediafon* gar nicht geben, da die Selbständigen hoch individualisiert agieren und folglich kein Interesse an gewerkschaftlicher Bindung haben dürften. Oder aber: es handelt sich um neue oder zumindest andere Solidaritätsformen („Solidarität ohne Bindung“), die man bislang mit gewerkschaftlicher Politik nur nicht in Verbindung gebracht hat?

Verflüssigung von ArbeitnehmerInnenstatus und Selbständigkeit

Die genannten Prozesse der Flexibilisierung und Virtualisierung bedingen eine Verflüssigung von vormals festen Strukturen und Institutionen. So macht die Flexibilisierung der Ware Arbeitskraft das Verschwimmen von ehemals harten Grenzen zwischen selbständiger und abhängig beschäftigter Arbeit deutlich. Attribute, die früher für Selbständige galten – z.B. Eigenständigkeit, Eigenverantwortlichkeit, Kreativität etc. – gelten heute in gleichem Maße für abhängig Beschäftigte. Sie sollen selber entscheiden, was zu tun ist, damit ihre Unternehmenseinheit Erfolg hat (Glißmann/Peters 2001). Die Beschäftigten sind damit gefordert, wie Selbständige zu handeln. Der oder die Freie wird – gerade in Zeiten konjunktureller Krisen – von den Auftraggebern immer abhängiger und damit weniger selbständig.

Diese Tendenz zur Verflüssigung bzw. zur Angleichung von selbständiger und abhängiger Arbeit lässt sich an einigen Punkten kursorisch verdeutlichen:

(1) *Zeitorientierung vs. Ergebnisorientierung*: Klassisch definiert ist das Arbeitsver-

hältnis zeitorientiert und wird in Zeiteinheiten gemessen. Die selbständige Arbeit hingegen ist ergebnisorientiert und wird am Ergebnis gemessen. Dies fand auch in der Vertragsform ihren Ausdruck: Im Arbeitsvertrag wird die Verausgabung der Ware Arbeitskraft für einen bestimmten Zeitraum geregelt, während der Selbständige mit Abschluss eines Werkvertrages die Abgabe bzw. Herstellung eines bestimmten Werkes verspricht. Aber ergebnisorientierte Arbeit wird auch im festen Arbeitsverhältnis immer wichtiger. *Voß/Pongratz* (1998) haben mit ihrem „Arbeitskraftunternehmer“ aufgezeigt, dass Beschäftigte selbst einstige Funktionen der Unternehmensleitungen übernehmen, indem sie sich selbst kontrollieren. Der Beschäftigte gilt als entrepreneur der eigenen Arbeitskraft.

(2) *Eingliederung vs. Nichteingliederung*: Das Arbeitsverhältnis bedeutet Eingliederung in eine fremde (betriebliche) Organisation; Selbständigkeit steht für Arbeiten ohne Einbindung in fremdgesetzte Organisationsstrukturen. Doch immer mehr selbständige Arbeit findet heute innerhalb betrieblicher Organisationsstrukturen statt, oft Seite an Seite mit Arbeitnehmern.

(3) *Trennung vs. Einheit von Arbeits- und Privatsphäre*: Abhängige Beschäftigung bedeutete die Trennung von Arbeits- und Privatsphäre. Man geht zur Arbeit und kommt wieder von der Arbeit nach Hause, beides schön getrennt. Bei den Mikrounternehmern ist die Trennung zwischen Arbeit und Nichtarbeit fließend, das Büro ist meist Bestandteil der Wohnung. Mit der Wandlung des Arbeitnehmers zum „Arbeitskraftunternehmer“ greift die Erwerbssphäre in den Privatbereich über; es kommt zu einer Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung (*Voß/Pongratz* 1998), die Privatsphäre wird ebenso wie der Arbeitsbereich „durchorganisiert“.

(4) *Abhängigkeit vs. Unabhängigkeit*: Das Arbeitsverhältnis steht für wirtschaftliche und soziale Abhängigkeit; Selbständigkeit für wirtschaftliche, soziale und auch finanzielle Unabhängigkeit. Folgt man den Untersuchungen über die wirtschaftliche und soziale Situation der Neuen Selbständigen (*Vanselow* 2001), dann haben sich die Verhältnisse nachgerade umgekehrt. Die neue Selbständigkeit bedeutet oft genug nur neue Abhängigkeit – verschärfte, weil un-

gesicherte, Abhängigkeit in neuer Form. „Selbständige Arbeit: anytime – anyplace und anyprice möchte man hinzufügen das ist Chance und Drohung gleichermaßen“ (*Nies* 2000).

Unabhängig davon, ob die Selbständigen ihre Selbständigkeit selbst gewählt haben oder sie in die Selbständigkeit gezwungen wurden, zeigt sich, dass die Übergänge zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit fließend werden. „In dem Maße, wie selbständige und abhängige Beschäftigung austauschbar werden, wird gleichzeitig deutlich, dass sich die arbeitsmarktpolitische und die soziale Situation beider Gruppen wechselseitig bedingen“ (*Ertel/Haake* 2001, S. 114). Verschlechtern sich bspw. die Arbeitsbedingungen für freie Journalisten, dann wird das für deren fest angestellte Kollegen nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Selbständige und Gewerkschaften: Chancen und Potenziale

Selbständigkeit und Gewerkschaft, das mag einem als Widerspruch erscheinen. Stehen doch Gewerkschaften für geregeltes, gesichertes Arbeiten, für Solidarität und kollektive Regelungen. Reguliert nennen das die Einen, überreguliert die Anderen. Als Gegenpol zum regulierten Arbeitsmarkt gilt Freiberuflichkeit als selbstbestimmt, flexibel, unreguliert und dynamisch.

Für die IG Medien gehörten Freie schon lange zum gewerkschaftlichen Alltag; insbesondere in den Rundfunkanstalten. Aber leicht hatten es die Freien nicht immer. Obwohl sie irgendwie „dazu gehörten“ (in den Rundfunkanstalten gibt es Tarifverträge für die festen Freien), wurden sie von Gewerkschaften oftmals als unfreiwillig Selbständige angesehen, die als Opfer des Kapitalismus zur Selbständigkeit genötigt wurden. Man verfolgte daher konsequenter Weise deren Integration in den Betrieb. In vielen Fällen entspricht dies sicherlich auch dem Wunsch der Freien; aber nicht alle Freie wollen Feste werden. Die Tatsache, dass man freiberuflich arbeitet, weil man sich davon Autonomie erhofft, wurde von Gewerkschaften nicht gesehen oder sogar abgelehnt.

Wie alle anderen Gewerkschaften verliert auch ver.di Mitglieder. Gleichzeitig nimmt die Anzahl der Freien unter den Mitgliedern zu, obwohl der Zugang zu den Selbständigen schwierig ist. Dies stellt Ge-

werkschaften vor große Herausforderungen, wenn sie sich diesem Klientel annehmen wollen: Selbständige sind nicht über die traditionellen gewerkschaftlichen Kanäle – sprich Betrieb oder Verwaltung – zu erreichen. Darüber hinaus haben Selbständige andere Anforderungen an eine Gewerkschaft als abhängig Beschäftigte. *mediafon* als ein virtuelles Beratungsprojekt ist ein Versuch, direkten Kontakt zu den individualisierten Selbständigen herzustellen und auszubauen. Bei vielen Selbständigen stößt das auf Interesse. Täglich greifen ca. 1000 Personen auf die Homepage zu, pro Monat werden durchschnittlich 250 Selbständige beraten.

Zukunft von mediafon

mediafon soll ein Pilotprojekt für ähnliche Vorhaben sein. Die Zunahme von Mikrounternehmen betrifft nicht nur die derzeit strauchelnde Medienwirtschaft. Selbständige gibt es in der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di genug: Das reicht von den freien Trainern bei Bildungsträgern zur selbstständigen Postagentur-Betreiberin bis zum zuerst outgesourceten und dann in die (Schein)Selbständigkeit entlassenen LKW-Fahrer eines vormaligen Fuhrparks.

mediafon ist von daher ein gewerkschaftliches Experiment. Anhand der Medienbranche wird getestet, was auch für andere Bereiche sinnvoll sein könnte, um den gewerkschaftlichen Anschluss an die „neue Arbeitswelt“ zu finden.

PARA- ODER REFLEXIVE POLITIK?

Um zu einer terminologischen Bestimmung von Parapolitik zu kommen, bietet sich der Brockhaus an. Neben den Bezügen zur chemischen Nomenklatur finden sich dort vier weitere Erklärungen für das Präfix „para“: neben, bei (1); nebeneinander, miteinander; nahe stehend, ähnlich (2); über hinaus (3) und (von der Norm) abweichend, fehlerhaft (4).

Darauf aufbauend lässt sich die folgende Arbeitsdefinition bilden: Parapolitik muss folgende vier Kriterien erfüllen: Ihr „Ort“ muss eine politiksnahe Handlungssphäre sein; dabei muss das Handeln *nicht zwangsläufig politisch motiviert* sein (1); Parapolitische Praktiken liegen quer *zur konventionellen Politik*, sind ihnen aber ähnlich oder stehen bekannten Formen politischen Handelns nahe (2); sie können *additiv* sein und als sinnvolle Ergänzungen

oder *Ausdifferenzierungen konventioneller Politik* erscheinen (3) und sie müssen von bisherigen *Normalvorstellungen* und Normen oder zumindest Standards von Politik in wesentlichen Punkten *abweichen* (4).

Empirisch gibt es zumindest zwei Ansatzpunkte: Im ersten Fall wäre das eine „Politik der Subjekte“, die darauf verweist, dass es politisches Handeln auch jenseits der klassischen politischen Arenen gibt: in den Lebens- und Arbeitswelten, Milieus und Alltagspraktiken der Menschen. Individuelle Inszenierungen gelten als Ausdruck eines subjektiven Gestaltungsvermögens und -willens (Beck 1986; Hitzler 1997; Pofner 1999; Berking/Neckel 1990 etc.). Diese Seite spielt eine überaus wichtige Rolle bei freien Journalisten und den Nutzerinnen und Nutzern von *mediafon* (Kesseler 2001). Doch unser Thema ist die zweite Variante: parapolitisches Handeln in unmittelbarer Nähe zur Institution. Wir sehen *mediafon* als eine Schnittstelle zur Überbrückung der „Kluft zwischen politischer Gesellschaft und gesellschaftlicher Individualisierung“ (Greven 1997). Konkret: als eine „Schnittstelle für Solidarität“ (Schönhoven 1999), im Spannungsfeld von einer intermediären Institution (der Gewerkschaft ver.di), dem Markt und der Lebenswelt der Nutzerinnen und Nutzer von *mediafon*. Insofern ist *mediafon* parapolitisch, da sie dem gewerkschaftlichen Handeln ähnlich, innerlich verwandt und doch anders ist.

Wir wollen das noch etwas verallgemeinern, vertiefen und charakterisieren:

Parapolitik ist subpolitisch. Sie bewegt sich unterhalb der Schwelle verfasster Politik und deren institutioneller Routinen. Sie entfaltet ihre größte Wirkung gerade dort, wo sie nicht als Politik im engeren Sinne wahrgenommen wird. Politik durch Dienstleistung unterläuft die Grenzen zwischen Subjekt und Institution und stellt einen direkten Kommunikationsfluss zwischen Adressaten und Adressierenden her.

Parapolitik ist reflexiv. An den Schnittstellen zwischen institutionellem und individuellem Handeln ermöglicht sie Prozesse der doppelten Strukturierung. *mediafon* ist eine Schnittstelle, quasi eine Einflugschneise der Individuen in die Organisation und umgekehrt. Es wird in Richtung der Individuen kommuniziert, was an deren Handeln und Entscheiden nicht spurlos vorüber geht. Und es kommt zur Kommunikation nach innen, in die Organisation hinein, was einem Rückkopplungseffekt entspricht. Die

Gewerkschaft erfährt etwas über ihre institutionelle Umwelt und die Selbständigen finden Anschluss an gewerkschaftliche Kompetenzen und Deutungsmuster. Der bloße Transfer von Wissen wirkt von daher in einem doppelten Sinne politisch: nach innen als *Reflexionsstimulus* und nach außen als *Empowerment* der Subjekte.

Parapolitik ist doppelt reflexiv. Ihre scheinbar unpolitische Praxis rührt an Selbstverständlichkeiten und grundlegenden Prämissen des institutionellen Handelns und seiner Routinen. Sie ist Sand im Getriebe, weil sie etwas sichtbar macht, was bislang ausgeklammert wurde. Konkret: die intendierte Absicht, sich um die neuen Selbständigen zu kümmern, führt dazu, dass bisherige Selbstverständlichkeiten überprüft werden müssen. Das ist radikal, denn es geht an die Wurzel des Selbstverständnisses von Gewerkschaften schlechthin. Die Folge kann ein ergebnisoffener Prozess der Selbstverständigung und Selbst-Infragestellung sein, in dessen Verlauf womöglich bisherige Routinen und Strategien modifiziert werden müssen.

Um das auf das Projekt zu beziehen: *mediafon* ist ein Kind der IG Medien und ein Stiefkind von ver.di. Für die IG Medien hatte die Arbeit mit Neuen Selbständigen hohe Priorität. Für ver.di ist sie ein Nebenschauplatz gegenüber dem Öffentlichen Dienst und anderen festen Beschäftigungsformen. *mediafon* hat ein Legitimationsproblem, das dann aktuell wird, wenn die öffentliche Förderung des BMBF 2003 ausläuft und ver.di die Kosten decken muss.

Dazu bedarf es der Legitimität dieser Politik im Grenzbereich. Bislang gewinnt *mediafon* diese für viele in ver.di auf einem Nebenschauplatz. Für manche in ver.di ist *mediafon* daher Stachel im Fleisch, für andere ein Hoffnungsträger. Auf alle Fälle hat *mediafon* Symbolcharakter für die Verflüssigungsprozesse im Arbeitsmarkt. Ambivalenzen bestimmen die Aushandlungsprozesse um *mediafon*, die Suche nach den richtigen Passungen, nach den angemessenen Plätzen im Gefüge der Gewerkschaft etc. läuft. Das wirft Fragen auf: Gehört diese Beratung zum „Kerngeschäft“? Welche Folgen hätte ein Abschalten von *mediafon*? Was passiert, wenn man die Neuen Selbständigen enttäuscht? Was fängt man mit dem teils brisanten Material an, das *mediafon* produziert?

THESEN

Die bisher beschriebenen Aspekte lassen sich anhand von vier Thesen diskutieren, die das Spezielle des Falles mit allgemeinen Feststellungen verbinden:

(1) *Parapolitik ersetzt konventionelle Politik nicht, sie wirkt komplementär.* Sie entfaltet ihre Wirkung in gesellschaftlichen Feldern, in denen konventionelle Praktiken der politischen Mobilisierung und Organisation versagen. In einem hochgradig individualisierten Bereich kommt es zur „Resubjektivierung von Steuerungsleistungen“, die Rainer Schmalz-Bruns (1995, S. 15) als Ziel demokratischer Transformation von Politik bezeichnet. Denn obwohl durchaus klassische gewerkschaftliche Inhalte im Zentrum von *mediafon* stehen, ist es zunächst „nur“ ein Beratungsprojekt für Selbständige in der Medienbranche. Doch gerade deshalb scheint der Ansatz vielversprechend zu sein. *mediafon* unterstützt die „Selbstermächtigung der Subjekte“; die Vermittlung von Expertenwissen versetzt diese in die Lage, sich dem Kosten- und Leistungsdruck zu erwehren, den die Verlage auf die Selbständigen abzuwälzen versuchen. Dies geschieht nicht über kollektive Mobilisierung, sondern durch die schrittweise Erweiterung individueller Kompetenzen.

(2) *Parapolitik verfolgt ähnliche Ziele wie verfasste Politik, doch mit anderen Mitteln.* Sie basiert auf einem nicht-linearen Konzept, bei dem es nicht primär um die Kontrolle der Ergebnisse geht. Stattdessen wird in Wahrscheinlichkeiten gedacht; man baut darauf, dass gut informierte Mikrounternehmer besser für ihre Interessen eintreten. Man setzt darauf, dass der Austausch und Transfer von Erfahrungen Handeln prägt, quasi „Subnormen setzt“. D.h., man schafft Verlässlichkeit ohne formalisierte Verbindlichkeit. Als Folge erhofft man sich die Einführung von Normen in den Markt und einen Rückgang von Lohndumping.

Aber sicher kann man sich dabei nicht sein, denn eine Erfolgskontrolle ist kaum möglich. Wenn der Effekt eintritt, kann man ihn kaum auf die eigene Arbeit zurück führen; jedenfalls nicht valide und reliabel.

(3) *Parapolitik akzeptiert Ambivalenzen, Unsicherheiten und Ungewissheiten statt sie zu eliminieren.* Das Tolerieren von Ambivalenzen nennt Zygmunt Bauman als eines

der wenigen harten Kriterien für die Postmoderne. Dies scheint diejenige reflexive Kompetenz zu sein, die das Bewältigen von Unsicherheit und Ungewissheit ermöglicht (Bonß 1995; Junge 2000).

Auf den ersten Blick hat *mediafon* zwar nichts mit Unplanbarkeit zu tun – der Beratungsprozess ist klar definiert und von daher planbar. Ratsuchende melden sich bei *mediafon*, und BeraterInnen helfen. Dennoch sind Ambivalenzen immanenter Bestandteil von *mediafon*, da die politischen Ziele nicht stringent und zielorientiert erreichbar sind. Respekt der Auftraggeber gegenüber den Auftragnehmern, Selbstbewusstsein bei den Selbständigen, Solidarität, ethische und moralische Integrität etc. lassen sich nicht linear verfolgen und schon gar nicht kontrollieren. Wie die Ratsuchenden ihr Wissen in Politik umsetzen, muss aus Sicht des Projektes offen bleiben.

(4) *Parapolitik verfolgt eine dialogische Orientierung*. In der Entwicklung einer dialo-

gischen demokratischen Kultur sieht Giddens (1997, S. 165ff.) eine direkte Reaktion auf die Verflüssigungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft. NutzerInnen von *mediafon* haben Einfluss auf die innere Strukturierung von gewerkschaftlicher Politik, da sie „Rückmeldungen aus dem Off“ geben, sprich Informationen aus einem nur schwach organisierten doch zunehmend relevanten Bereich der Gesellschaft über die Berater an die Gewerkschaften geben. Das eröffnet Gestaltungschancen aber auch -zwänge, die man nicht unterschätzen darf. Die Kosten für eine Organisation wie ver.di sind hoch, wenn ein solches Projekt eingestellt wird. Imageverlust ist das eine. Das andere ist, dass damit ein „heißer Draht“ in die eigene institutionelle Umwelt gekappt wird.

FAZIT

Mittel- und langfristige Auswirkungen auf die Gestaltung von gewerkschaftlichen

Programmen und Konzepten aufgrund der Erfahrungen mit *mediafon* sind nicht auszuschließen. Bisher wissen wir zu wenig, um diese These untermauern zu können. Doch ein Anzeichen dafür ist, dass man in ver.di den Beispielcharakter des Experimentes offensichtlich erkannt hat. Jedenfalls wird über eine Ausweitung auf andere Bereiche nachgedacht. Mit *mediafon* deutet sich ein grundlegender Wandel der Prinzipien gewerkschaftlicher Politik an. Dabei geht es um die Verknüpfung der beiden starken Programme „Einig sind wir stark!“ und „In der Vielfalt sind wir einflussreich!“. Die Orientierung auf Einigkeit in traditionellen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern muss dazu mit den Anforderungen einer Verflüssigung in neuen Bereichen vereint werden.

LITERATUR

- Bauman, Z. (2000): *Liquid Modernity*, Cambridge
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt a.M.
- Beck, U./Bonß, W. (2001): *Die Modernisierung der Moderne*, Frankfurt/Main
- Beck, U./Hajer, M./Kesselring, S. (Hrsg.) (1999): *Der unscharfe Ort der Politik. Empirische Fallstudien zur Theorie der reflexiven Modernisierung*, Opladen
- Berking, H./Neckel, S. (1990): Die Politik der Lebensstile in einem Berliner Bezirk. Zu einigen Formen nachtraditionaler Vergemeinschaftungen, in: Berger, P.A. / Hradil, St. (Hrsg.), *Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Soziale Welt. Sonderband 7* (S. 481–500), Göttingen
- Bonß, W. (1995): *Vom Risiko. Unsicherheit und Ungewißheit in der Moderne*, Hamburg
- Bühl, A. (2000): *Die virtuelle Gesellschaft des 21. Jahrhunderts. Sozialer Wandel im digitalen Zeitalter*, Wiesbaden
- Ertel, M./Haake, G. (2001): Belastungen und Gesundheitsrisiken von Freelancern – der Arbeitstypus der Zukunft? In: Pickshaus, K./Schmitthenner, H./Urban, H.-J. (Hrsg.), *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, Hamburg, S. 112–121
- Gesterkamp, T. (2000): „Coole Leute mit heißen Jobs“. Neue Selbständige in einer Vorreiterbranche, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, S. 350 – 357
- Giddens, A. (1997, 1. Aufl.): *Jenseits von Links und Rechts. Die Zukunft radikaler Demokratie*, Frankfurt/M
- Glößmann, W./Peters, K. (2001): *Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*, Hamburg
- Greven, M.Th. (1997): *Politisierung ohne Citoyen. Über die Kluft zwischen politischer Gesellschaft und gesellschaftlicher Individualisierung*, in Klein, A./Schmalz-Bruns, R. (Hrsg.), *Politische Beteiligung und Bürgerengagement in Deutschland*, Bonn, S. 231–251
- Hitzler, R. (1997): Der unberechenbare Bürger. Über einige Konsequenzen der Emanzipation der Untertanen, in Beck, U. (Hrsg.), *Kinder der Freiheit*, Frankfurt/Main, S. 175–194
- Junge, M. (2000): *Ambivalente Gesellschaftlichkeit. Die Modernisierung der Vergesellschaftung und die Ordnungen der Ambivalenzbewältigung*, Opladen
- Kesselring, S. (2001): *Beweglichkeit ohne Bewegung*, in: *Mitbestimmung*, Magazin der Hans Böckler Stiftung 9, S. 10-14.
- Lash, S. (2002): *Critique of Information*, London u.a.
- Meier, B. (1998): *Zwischen Freiheit und Erstarrung. Wie reagiert die Gesellschaft auf die Mobilität der Wirtschaft? Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik der deutschen Wirtschaft* Köln
- Mirschel, V. (2000): „Mikro-Unternehmen“ als Gewerkschaftsklientel, in: *WSI-Mitteilungen* 12, S. 829–830
- Nies, G. (2000): Immer noch ein ungeliebtes Kind? Arbeitnehmerähnlichkeit und Gewerkschaften, in: *ZUM Sonderheft*, S. 653–659.

- Poferl, A.** (1999): Das Politische des Alltags. Das Beispiel Umweltbewußtsein, in: Beck, U./Hajer, M./Kesselring, S. (Hrsg.), Der unscharfe Ort der Politik. Empirische Fallstudien zur Theorie der reflexiven Modernisierung, Opladen, S. 23–44
- Rehberg, F.** (2002): Wir sind gefangen im Netz der Selbstverstrickung, in: Haake, G., Frei zu sein bedarf es wenig? Dokumentation der Fachtagung zur Zukunft der Arbeit am 4. Juni 2002 in Frankfurt (im Erscheinen)
- Ritzer, G./Murphy, J.** (2001): Festes in einer Welt des Flusses: Die Beständigkeit der Moderne in einer zunehmend postmodernen Welt, in: Junge, M./Kron, Th. (Hrsg.), Zygmunt Bauman, Opladen, S. 51–80
- Schmalz-Bruns, R.** (1995): Reflexive Demokratie, Baden-Baden
- Schönhoven, K.** (1999): „Einig sind wir stark“. Die Gewerkschaften, in: Meilensteine der Menschheit. Einhundert Entdeckungen, Erfindungen und Wendepunkte der Geschichte. Hrsg.: Brockhaus-Redaktion, Leipzig-Mannheim, S. 254–257
- Sennett, R.** (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin
- Urry, J.** (2000): Sociology beyond Societies. Mobilities of the Twenty-First Century, London
- Vanselow, A.** (2001): Neue Selbständige in der Informationsgesellschaft. Abschlussbericht eines Kooperationsprojektes des DGB-Bildungswerk NRW e.V. und des Instituts Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum NRW, Düsseldorf/Gelsenkirchen
- Voß, G./Pongratz, H.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1, S. 131–158

VORSCHAU WSI-MITTEILUNGEN 01/2003

Schwerpunktheft

Europa vor der EU-Osterweiterung

Heinz-Jürgen Axt

Was kostet die EU-Erweiterung?

Markus Eltges

Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die europäische Strukturpolitik

Michael Dauderstädt

Die wirtschaftliche und soziale Dimension der EU-Erweiterung

Rainer Münz

Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die Ost-West-Wanderung

Anne Schüttpelz

Die Arbeitsmärkte in den Beitrittsländern

Heribert Kohl/ Hans-Wolfgang Platzer

Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa und das „Europäische Sozialmodell“

Wolfgang Schroeder

Industrielle Beziehungen in Mittel- und Osteuropa: Die Bedeutung der Tarifpolitik

Hortense Hörburger, Brüssel

Förderung von Demokratie und sozialem Dialog im europäischen Erweiterungsprozess

Norbert Kluge/Eckhard Voss

An organisierter Arbeitnehmerbeteiligung vorbei – Managementstile und Arbeitnehmerbeteiligung bei ausländischen Unternehmen in den EU-Kandidatenländern Polen, Tschechische Republik und Ungarn

Christiane Berger

Die Arbeit der interregionalen Gewerkschaftsräte in den deutsch-polnisch-tschechischen Grenzräumen
