

Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?

Susanne Pernicka (Institut für Wirtschaftssoziologie, Universität Wien)

Sabine Blaschke (Institut für Wirtschaftssoziologie, Universität Wien)

Andreas Aust (Berlin)

Manuskript, präsentiert bei der Konferenz
„Demokratie in Arbeit? – Chancen demokratischer Teilhabe in einer flexibilisierten Arbeitswelt“
im Rahmen der Wiener Wissenschaftstage 2005
Museumsquartier Wien, am 4. Oktober 2005

Erscheint in einer überarbeiteten und ausführlicheren Form in:
Österreichische Zeitschrift für Soziologie Nr. 2/06 (Themenheft „Arbeit und Demokratie“)

Der Titel unseres heutigen Vortrages lautet „Selbstständige (k)eine Klientel für Gewerkschaften?“

Mit dem heutigen Vortrag, den Sabine Blaschke, Andreas Aust und ich, Susanne Pernicka, vorbereitet haben, möchten wir Ihnen gerne erste Teilergebnisse eines international vergleichenden Forschungsprojektes vorstellen, das wir gemeinsam mit unseren Kollegen und KollegInnen aus Wien, Berlin und Osnabrück zur Zeit bearbeiten. Das Projekt trägt den Titel „Arbeitsgesellschaft und Industrielle Demokratie in Europa. Die Rolle der Gewerkschaften im Wandel der Arbeitsgesellschaft“ und wird ebenso wie die meisten heute präsentierten Projekte durch das Österreichische Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Rahmen des NODE (New Orientations for Democracy in Europe) Programm finanziell und inhaltlich gefördert.

Zur Struktur unseres heutigen Vortrages:

- 1) Zunächst folgt eine kurze Darstellung des soziökonomischen Hintergrunds in bezug auf des gewerkschaftlichen Mitgliederschwunds; insbesondere der wirtschaftliche Sektorenwandel und die zunehmende Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse fordern die Gewerkschaften heraus
- 2) Danach möchte ich Ihnen die Fragestellungen, auf die wir heute eingehen wollen, vorstellen und einige wesentlich Begriffe definieren
- 3) Schließlich werden wir die Problemwahrnehmungen und Organisationsstrategien österreichischer und deutscher Gewerkschaften in bezug auf die Gruppe der neuen Selbstständigen eingehen, wobei der Schwerpunkt auf ausgewählten österreichischen Gewerkschaften liegt.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den Ländern der früheren Europäischen Union 15 (EU15) arbeitet mittlerweile im Dienstleistungsbereich. In Österreich sind etwa rund

70 Prozent der ArbeitnehmerInnen im Dienstleistungssektor beschäftigt, Tendenz steigend. Dieser Sektorenwandel, also die Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft entzieht den Gewerkschaften den größten Teil ihrer Mitgliederbasis. So haben die im Deutschen Gewerkschaftsbund zusammengefassten Organisationen zwischen 1991 und 2003 mehr 4,4 Millionen bzw. ein Drittel ihrer Mitglieder eingebüßt. In Österreich ist der Mitgliederschwung geringer, aber keineswegs weniger dramatisch: von 1990 bis 2003 ist ein Rückgang von 16% zu verzeichnen. Hintergrund dieser Entwicklung ist wohl im Wesentlichen die Tatsache, dass die Industrie als Hochburg gewerkschaftlicher Organisation zunehmend an Bedeutung verliert, während die Beschäftigten im Dienstleistungsbereich mit der traditionellen gewerkschaftlichen Klientel des männlichen, vollzeitbeschäftigten Industriearbeitnehmers wenig Gemeinsamkeiten aufweisen. Die Interessen der teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, der Einpersonenernehmen und neuen selbstständigen Frauen und Männer, der flexibel einsetzbaren LeiharbeiterInnen usw. im Dienstleistungssektor erscheinen als zu heterogen, um sie unter dem gewerkschaftlichen Dach zusammenzufassen und gemeinsam politisch zu vertreten. Es drängt sich daher die Frage auf: Haben die Gewerkschaften als kollektive Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen ausgedient?

Nein, selbstverständlich werden Gewerkschaften nicht überflüssig, im Gegenteil, durch die Veränderungen der Arbeitswelt und den Abbau sozialstaatlicher Schutzmechanismen hat sich die bestehende Machtasymmetrie zwischen Arbeit und Kapital wieder verschärft. Auch wenn neue Selbstständige, Freelancer und ICH-AGs den Blick auf die strukturelle Leitdifferenz Arbeit/Kapital zunehmend verschleiern, hat sie ihre Gültigkeit keineswegs verloren, im Gegenteil. Der zunehmende Zwang zur Selbstökonomisierung und Selbstkontrolle führt in vielen Fällen zu Selbstausbeutung, Gesundheits- und Vereinbarkeitsproblemen von Arbeit und Familie. Diese Entwicklung erfordert heute noch viel dringender als im Zeitalter des „Fordismus“ eine kollektive Verteidigung gegen Kapitalstrategien, mit denen versucht wird nicht mehr nur auf die Arbeitskraft sondern auf den ganzen Menschen „(...)Tag und Nacht, sonntags und werktags im Interesse effektiver Nutzung der Maschinerie, dem Kapital (...)“ (Negt 1989, 21) zuzugreifen.

Die Frage ist also nicht, haben Gewerkschaften ausgedient, sondern, welche neuen und bewährten Strategien Gewerkschaften verfolgen können, um die Interessen ihrer existierenden und potenziellen Mitglieder durchzusetzen und die Asymmetrien zwischen Arbeit und Kapital erneut zu korrigieren.

Die Öffnung der Gewerkschaften für neue Gruppen von ArbeitnehmerInnen wie etwa neuen Selbstständigen oder LeiharbeiterInnen wird mittlerweile von vielen als eine strategische Option gesehen, den Veränderungen der Arbeitswelt Rechnung zu tragen und das langfristige Überleben der Gewerkschaften zu sichern. Dieser strategischen Überlegung, die i.d.R. von der Spitze der Gewerkschaftsorganisation ausgeht, stehen allerdings nicht unerhebliche Barrieren gegenüber, denn es ist eine in der Soziologie wohlbekannte Tatsache, dass Institutionen tendenziell träge sind und sich nur langsam wandeln. Allerdings, und das ist eine wesentlich These unserer Forschungsarbeit, können AkteurInnen innerhalb und außerhalb von Organisationen sehr wohl Handlungen setzen, die von der Reproduktion der existierenden Institutionen abweichen und einen Wandel der Organisation herbeiführen.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Ihnen erste Ergebnisse zu folgenden Forschungsfragen liefern:

- Welche Problemwahrnehmung weisen ausgewählte deutsche und österreichische Gewerkschaften in bezug auf die Gruppe der abhängig Selbstständigen auf
- welche Organisationsstrategien haben sie diesbezüglich entwickelt und
- welche ersten Folgen für die innerorganisatorische Demokratie zeichnen sich ab?Der

Begriff abhängig Selbstständige bezieht sich auf deren formale Selbstständigkeit einerseits und deren ökonomische Abhängigkeit von zumeist einem einzigen sog. Auftraggeber andererseits. Sie werden sich vermutlich fragen, weshalb wir ausgerechnet die im Verhältnis zu den Gesamtbeschäftigten relativ kleine Gruppe der sog. abhängig Selbstständigen als wesentliche Untersuchungskategorie gewählt haben. „Abhängig Selbstständige“, die in Österreich als neue Selbstständige oder freie DienstnehmerInnen und in Deutschland als Ich-AG, Scheinselbstständige und arbeitnehmerähnliche Beschäftigte firmieren, bilden unserer Ansicht nach eine besondere Herausforderung für Gewerkschaften, weil sie einerseits dem von zwei deutschen Soziologen (Günter Voß und Hans Pongratz) vorgeschlagenen normativen Modell der zukünftigen Arbeitskraft, dem sog. „Arbeitskraftunternehmer“ von allen ArbeitnehmerInnen am nächsten kommen. Abhängig Selbstständige arbeiten in vielen Fällen unter heterogenen und hoch individualisierten Arbeitsbedingungen, welche zu nutzenorientierten, utilitaristischen Verhalten und als Konsequenz zu einer ablehnenden Haltung gegenüber Gewerkschaften führen können (die Betonung liegt auf können!). Andererseits waren die meisten Gewerkschaften in Österreich und Deutschland bis vor einigen Jahren sehr zurückhaltend bis ablehnend in bezug auf deren Rekrutierung und Interessenvertretung.

Problemwahrnehmungen und Organisationsstrategien

Kommen wir zu den zentralen Erkenntnissen in diesem Bereich. Ich möchte mit der Problemwahrnehmung österreichischer und deutscher Gewerkschaften in bezug auf abhängig Selbstständige beginnen, werde dann zu den verschiedenen Organisationsmodellen überleiten um dann meiner Kollegin das Wort weiterzugeben, die sich im Detail mit den österreichischen Gewerkschaften und deren Organisationsstrategien auseinandersetzen wird.

Ein mit sozioökonomischen und kulturellen Veränderungen einhergehender Wandel der gewerkschaftlichen Problemwahrnehmung in bezug auf abhängige Selbstständigkeit bildet in der Praxis den Ausgangspunkt für die Entscheidung, diese neuen Gruppen in die eigene Interessendomäne zu integrieren oder sich ihnen gegenüber bewusst abzugrenzen. Das Ausmaß und die Verbreitung der abhängigen Selbstständigkeit wird als für die Organisation relevant begriffen. Zeitlich vorgelagert ist dieser Phase in der Regel eine passive Haltung der Gewerkschaften in bezug auf die zahlenmäßig noch nicht als Bedrohung der Stammklientel wahrgenommenen sozialen Gruppen. Bis Anfang der 1990er Jahre lehnten sowohl die österreichischen als auch die deutschen Gewerkschaften, die wir im Rahmen der Studie analysiert haben abhängige Selbstständigkeit grundsätzlich ab, da die Befürchtung bestand und teilweise weiter besteht, dass derartige Arbeitsformen die auf dem Lohnarbeitsverhältnis aufbauenden sozialen Sicherungssysteme und Arbeitnehmerschutzbestimmungen aushöhlen. Sowohl der deutsche Dachverband DGB und seine Mitgliederorganisationen als auch dessen österreichisches Pendant, der ÖGB, legitimierten ihr ablehnendes Verhalten gegenüber abhängiger Selbstständigkeit explizit und implizit durch die sog. Norm des Normalarbeitsverhältnisses (Mückenberger 1985). Die Orientierung am Normalarbeitsverhältnis, also der unbefristeten Vollzeitbeschäftigung, garantierte lange Zeit die Einheitlichkeit der Interessenlage ihrer überwiegend männlichen Mitglieder. Die seit den 1960er Jahren zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen stellte zwar diese dominante Norm des männlichen, vollzeit-, und unbefristet beschäftigten Familienernährers (Gottschall/Betzelt 2001, S. 17, Hönig/ Kreimer 2005, S. 60) bereits in Frage, ein weitreichender Orientierungswandel der Gewerkschaften setzte allerdings erst Anfang der 1990er Jahre ein, als die Erosionstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses (Keller/Seifert 2005) nicht mehr übersehbar waren. Der strikten Ablehnung und dem teilweise erbitterten gewerkschaftlichen Kampf gegen abhängige Selbstständigkeit folgte eine Phase der Ernüchterung und Neuorientierung. Da man sich den Entwicklungen der Arbeitsgesellschaft weder entziehen noch diese zurückdrehen könne, müsse man diese neuen Formen der Lohnabhängigkeit auch in die gewerkschaftliche Organi-

sation und Vertretungsarbeit integrieren, so der Tenor der vielfach konfliktbeladenen, internen Diskussionen.

Nachdem man sich nun in vielen österreichischen und deutschen Gewerkschaften von der ablehnenden Haltung verabschiedet hatte, mussten Überlegungen angestellt werden, wie abhängig Selbstständige zu organisieren seien, dies bringt uns zu den ...

Organisationsstrategien

Die Entscheidung abhängig Selbstständige in die gewerkschaftliche Interessenpolitik zu integrieren wurde vom ÖGB in Form einer Statutenänderung im Jahr 1991 für alle seine Teilgewerkschaften umgesetzt. Demgegenüber erfolgte eine umfangreiche Öffnung der deutschen Gewerkschaften für diese Gruppe vorwiegend durch Druck von der Basis. In beiden Ländern leisteten die Mediengewerkschaften Pionierarbeit in bezug auf die gewerkschaftliche Vertretung abhängig Selbstständiger, der Einfluss der deutschen IG-Medien auf die gewerkschaftliche Gesamtentwicklung ist jedoch weitaus höher einzustufen, als jener der KMSfB auf die österreichische Gewerkschaftslandschaft. So wuchs mit dem Zusammenschluss von mehreren kleinen Gewerkschaften zur IG Medien im Jahr 1989 auch die Anzahl der abhängig Selbstständigen, die ihre Interessen über gewerkschaftliche Organisation durchsetzen wollten und in der IG-Medien ein offenes Ohr dafür fanden. Mit der Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (verdi), die durch den Zusammenschluss der IG Medien und vier weiterer Gewerkschaften im Jahr 2001 entstand, war auch eine neue statutarische Grundlage erforderlich. In bezug auf abhängig Selbstständige wurden weitgehend die bewährten Bestimmungen und Strategien der Statuten der IG-Medien entnommen.

Bei Inklusion der abhängig Selbstständigen entstehen Probleme der Organisationsfähigkeit, i.e. Rekrutierung, Interessenvereinheitlichung und -durchsetzung, die strategisch unterschiedlich gelöst werden		
Idealtypen von Strategien der Gewerkschaften		
„Dienstleistungsmodell“ (Bereitstellung von individuellen Leistungen)	„Partizipationsmodell“ (strukturelle und prozessuale Einbindung)	Duldung begrenzte individuelle Leistungen
Schwache Mitgliederbindung durch Kosten/Nutzenkalkulation	Mitgliederstärke und Solidarität durch Demokratie	Keine Mitgliederbindung
Begrenzte Durchsetzungsstärke	Hohe Durchsetzungsstärke	Keine Durchsetzungsstärke

Interne Organisationsstrategien zielen nun grundsätzlich auf die Rekrutierung neuer und den Erhalt existierender Mitglieder von gewerkschaftlichen Organisationen ab, wobei idealtypisch zwischen zwei Strategiemodellen unterschieden werden kann. Mit dem *Dienstleistungsmodell* (Waddington 2000, Dolvik/Waddington 2002) sollen durch spezifische Leistungsangebote, wie Rechtsberatung und -vertretung, etc., neue soziale Gruppen wie abhängig Selbstständige oder LeiharbeiterInnen als Mitglieder gewonnen werden. Für die Bereitstellung spezifischer Leistungen durch die Organisation ist ein entsprechender Mitgliedsbeitrag zu entrichten. Parallel zu dieser Organisationsstrategie setzen manche Gewerkschaften zunehmend auf die Ermöglichung von direkten Partizipationschancen von bisher gar nicht oder kaum gewerkschaftlich organisierten Beschäftigtengruppen wie abhängig Selbstständige. In Anlehnung an das sog. „Organisierungsmodell“ (organizing model) in den USA (Bronfenbrenner 1998, Frege 2000, Waddington 2000, Dolvik/Waddington 2002), das vor allem die Mitgliederrekrutierung durch Partizipation auf dem Arbeitsplatz anstrebt, haben wir den erweiterten Begriff des *Partizipationsmodells* eingeführt, der sowohl auf Rekrutierung neuer Mitglieder als auch auf Interessenvereinheitlichung und die Bildung von Solidarität und damit Durchsetzungsstärke abzielt, indem Partizipationsmöglichkeiten einfacher Mitglieder in Gremienstrukturen und in ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit eröffnet werden. Während sich im Partizipationsmodell bei erfolgreicher Umsetzung eine hohe Durchsetzungsstärke in bezug auf die Anliegen der abhängig Selbstständigen erzielen lässt, kann durch die Bereitstellung von Dienstleistungen an Mitglieder nur eine begrenzte Durchsetzungsstärke erreicht werden, die angenommene Kosten-/Nutzenkalkulation des Gewerkschaftsmitglieds lässt ein zeit- und damit kostenintensives Engagement nur in sehr begrenztem Umfang zu. Das dritte mögliche Modell interner Strategien in bezug auf abhängige Selbstständige, die Duldung, bezieht sich auf die begrenzte Leistungserstellung und Akzeptanz abhängig selbstständiger Mitglieder, ohne explizites Bekenntnis zu dieser Gruppe.

Die hier dargestellten Idealtypen kommen in der Praxis selbstverständlich nicht vor, vielmehr trifft man Mischtypen insb. der beiden erstgenannten Formen, Dienstleistungs- und Partizipationsmodell.

Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)

Ich beginne mit der mitgliederstärksten österreichischen Gewerkschaft, der Gewerkschaft der Privatangestellten. In der Domäne der GPA stellte abhängige Selbstständigkeit früher als in den meisten anderen Gewerkschaften ein relevantes Phänomen dar. In der Folge führte die GPA bereits Mitte der 1990er Jahre Erhebungen zur Situation abhängig Selbstständiger durch

und es kam zu einer intensiveren gewerkschaftsinternen Diskussion zur Integration dieser Gruppe. Bis dahin entsprach der Umgang der GPA in Bezug auf abhängig Selbstständigen dem als Duldung bezeichneten Typus. Er wurde nun von der Dienstleistungs- und der Partizipationsstrategie abgelöst.

Auf einem Sondergewerkschaftstag im Jahr 2000 gab sich die GPA eine neue Organisationsstruktur. Ihr Ziel war, flexibler auf neue Entwicklungen in den Arbeitsverhältnissen reagieren und neue Beschäftigtengruppen integrieren zu können. In der damals beschlossenen neuen Geschäfts- und Wahlordnung werden abhängig Selbstständige erstmals explizit als von der GPA zu organisierende Gruppe genannt.

Als Teil ihrer Organisationsreform führte die GPA Strukturelemente quer zur Branchengliederung ein: die Interessengemeinschaften und die Themenplattformen. Diese Elemente sollen einfachen Mitgliedern mehr Mitwirkungsmöglichkeiten einräumen und gleichermaßen neuen und traditionellen Beschäftigtengruppen eine branchenübergreifende Organisationseinheit zur Verfügung stellen. Die Interessengemeinschaften zielen darauf ab, „die Interessen von Mitgliedern verschiedener Branchen zu organisieren, die aufgrund ihrer Arbeitssituation, ihres Berufes ähnliche Arbeitssituationen vorfinden und somit oft ähnliche Interessen haben“ (GPA 2000). Eine der Interessengemeinschaften, die work@flex richtet sich auch an abhängig Selbstständige, d.h. neue Selbstständige und freie DienstnehmerInnen.

Die Interessengemeinschaft work@flex bietet nicht nur ein spezifische Serviceleistungen für abhängig Selbstständige, sondern auch eine Integration dieser Beschäftigtengruppen in die Struktur und Entscheidungsprozesse der Gewerkschaft. Jede und jeder abhängig Selbstständige kann Mitglied in der Interessengemeinschaft werden. Die Interessengemeinschaft auf Bundesebene entsendet gewählte Delegierte in alle gewerkschaftlichen Gremien bis hinauf zum Bundesvorstand.

Diese Partizipationsstrategie bedeutet einen Traditionsbruch für die GPA. Die GPA ist nämlich, wie viele österreichischen Gewerkschaften, vom Prinzip her als Betriebsrätegewerkschaft organisiert. Bis zum Jahr 2000 waren Gewerkschaftsfunktionen faktisch der Gruppe der BetriebsrätInnen vorbehalten. Im Gegensatz dazu können die Delegierten der Interessengemeinschaften auch nur einfache Gewerkschaftsmitglieder sein. Wenn sie abhängig Selbstständige sind, dann sind sie sogar mit Sicherheit nur einfache Mitglieder, da abhängig Selbstständige weder über das aktive noch das passive Wahlrecht zum Betriebsrat verfügen. Aus diesem Grund wäre es auch gar nicht möglich, abhängig Selbstständige über die auf den BetriebsrätInnen basierenden Strukturen, also die Wirtschaftsbereiche, einzubinden.

Der Bruch mit der bis dahin faktisch ausschließlich praktizierten Vertretung durch BetriebsrätInnen hat dazu geführt, dass die BetriebsrätInnen dies als Macht- und Statusverlust wahrnehmen und in der Folge auf mögliche Kooperationen mit den einfachen Mitgliedern aus der Gruppe der abhängig Selbstständigen zunächst eher zurückhaltend agieren. In den nächsten Jahren wird sich erweisen, ob das Ziel erreicht wird, das die GPA mit der Inklusion abhängig Selbstständiger verfolgt, nämlich die Bildung einer neuen kollektiven Identität und Solidarität zwischen den verschiedenen Gruppen von ArbeitnehmerInnen.

Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)

Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, kurz KMSfB, war die erste Gewerkschaft, in der abhängige Selbstständigkeit zu einem relevanten Phänomen wurde. Beginnend in den 1980er Jahren ist es der Domäne der KMSfB zu einem starken Anstieg freiberuflicher Tätigkeit gekommen, und zwar auch außerhalb des Journalismus, in welchem abhängige Selbstständigkeit schon eine lange Tradition hatte.

Anfangs reagierten die Funktionäre der Gewerkschaft mit Unverständnis auf diese Entwicklung, außerhalb des Journalismus entsprach der Umgang mit abhängig Selbstständigen größtenteils dem Typus der Duldung. Geändert hat sich das dann ab 1990. Die Gewerkschaft öffnete sich immer mehr für Selbstständige, die Duldung wurde von der Dienstleistungs- und der Partizipationsstrategie abgelöst. Am Gewerkschaftstag 1990, also noch vor der Statutenänderung des ÖGB, wurde die Geschäftsordnung dahingehend geändert, dass die „freiberuflich Tätigen und Schaffenden in den Bereichen Kunst, Medien, Erziehung, Bildung und Sport“ in die Gruppe der von der KMSfB Vertretenen aufgenommen wurden (KMSfB 1990). Einen weiteren sichtbaren Ausdruck fand die Öffnung gegenüber Selbstständigen in der Etablierung neuer Fachgruppen und einer regen Öffentlichkeitsarbeit zum Thema ab Ende der 1990er Jahre. Wie bei der GPA werden den selbstständigen Mitgliedern spezifische Serviceleistungen angeboten. Weiters beteiligt sich die KMSfB am ÖGB-Beratungsprojekt „Flexpower“, das eine niederschwellige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Mitglieder darstellt.

Intern ist die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe in Sektionen gegliedert, eine Sektion kann aus mehreren Fachgruppen bestehen. Anders als in der GPA sind die Selbstständigen in der KSMfB nicht völlig separat organisiert, sondern in die Fachgruppenstruktur integriert. Es gibt mehrere Fachgruppen, die überwiegend oder ausschließlich aus Selbstständigen bestehen. Dies betrifft z.B. die „Fachgruppe freiberufliche SchauspielerInnen und SprecherInnen (...)“. Die Integration abhängig Selbstständiger erfolgt somit, wo notwendig, durch die Einrichtung adäquater Fachgruppen, welche (unregelmäßig) über die Sektionen

verteilt sind. Abhängig Selbstständige können aber auch in bereits länger bestehenden Fachgruppen integriert sein (z.B. KomponistInnen).

Entgegen der GPA und den meisten anderen Gewerkschaften ist und war die KMSfB vom Prinzip her nicht als Betriebsrätegewerkschaft organisiert. An den Wahlen zum Fachgruppenvorstand können sich alle der Fachgruppe zugehörigen Gewerkschaftsmitglieder beteiligen. Für die Wahl in höhere Funktionen, vom Sektionsvorstand aufwärts, ist zur Sicherung der Kontinuität der Arbeit eine mindestens fünfjährige Mitgliedschaft Voraussetzung. In den Bereichen, wo es BetriebsrätInnen gibt, dominieren diese auch in der KMSfB die Gewerkschaftsfunktionen, jedoch ist und war es formal und faktisch möglich, dass einfache Mitglieder, die keine BetriebsrätInnen sind, in Funktionen gewählt werden. Aufgrund dessen war in der KMSfB keine Strukturreform notwendig, um den selbstständigen Mitgliedern die Partizipation zu ermöglichen. Zur Einbindung abhängig Selbstständiger reichte, wo erforderlich, die Einrichtung adäquater Subeinheiten, in denen die selbstständigen Mitglieder sich wiederfanden.

Dass in der KMSfB die Einbindung der abhängig Selbstständigen in die strukturellen und prozessualen Abläufe nicht, so wie bei der GPA, mit einem Systembruch verbunden war, dürfte sich, neben dem im Vergleich zu anderen Gewerkschaften hohen Anteil der Selbstständigen an den Mitgliedern, in zweierlei Hinsicht günstig ausgewirkt haben. Einerseits wurde die Integration abhängig Selbstständiger in Gremien und Funktionen der KMSfB erleichtert, und andererseits konnten ihre Interessen in die Gewerkschaftspolitik besser integriert werden. Die Sektion Journalisten verließ im Jahr 2001 die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe und schloss sich der Gewerkschaft Druck und Papier an, der ich mich nun als letzter Gewerkschaft widmen werde.

Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP)

In der Gewerkschaft Druck und Papier, kurz DuP, war abhängige Selbstständigkeit bis zum Beitritt der Journalisten im Jahr 2001 kein relevantes Phänomen. Der Umgang mit abhängig Selbstständigen, der kaum stattfand, entsprach dem Typus der Duldung. Für die Sektion Journalisten, die 2001 zur DuP stieß, ist das Thema der abhängigen Selbstständigkeit hingegen von hoher Relevanz, da ca. die Hälfte der Mitglieder sogenannte freie MitarbeiterInnen sind. Die Haltung der Duldung wurde von der Dienstleistungs- und der Partizipationsstrategie abgelöst. Der Rechtsschutz ist nun ein wichtiges Service der Gewerkschaft für die abhängig Selbstständigen. Weiters beteiligt sich die DuP am ÖGB-Beratungsprojekt „Flexpower“, das eine niederschwellige Möglichkeit zur Gewinnung neuer Mitglieder darstellt.

Mit dem Beitritt der JournalistInnen änderte die Gewerkschaft Druck und Papier ihren Namen auf Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier, kurz DJP. Weiters war zur Integration der Journalisten eine Änderung der Geschäftsordnung notwendig. Dies geschah auf einem Sondergewerkschaftstag im Jahr 2003. Anlässlich dieser Änderung wurden abhängig Selbstständige explizit in die Domäne der DJP aufgenommen: neben den „Journalisten“ (welche ohne Nennung eines Beschäftigungsstatus angeführt werden) werden nun auch „gewerbe-rechtlich Selbstständige, sofern sie keine Mitarbeiter beschäftigen“ und in den Branchen der DJP tätig sind, als von der DJP zu Organisierende genannt (DJP 2003).

Die interne Organisation des ehrenamtlichen Apparats der DuP baute auf den BetriebsrätInnen auf. Einfache Mitglieder waren nicht in den Wahl- und Delegationsprozess eingebunden. Als die Sektion Journalisten beitrug, wurde die Geschäftsordnung der DJP dahingehend geändert, dass für die Sektion Journalisten andere Regeln gelten als für den Rest der DJP. Abseits der Journalisten gelten in der DJP die bisherigen Regeln. Die Sektion Journalisten behielt ihr Delegationsprozedere aus der KMSfB bei: die Landesvorsitzenden und die Delegierten zum Sektionstag werden in Mitgliederversammlungen gewählt. Außerhalb der Sektion Journalisten haben abhängig Selbstständige in der DJP keine Möglichkeiten der Partizipation, allerdings handelt es sich dabei um eine sehr kleine Gruppe.

In der Sektion Journalisten sind abhängig Selbstständige und ihre Interessen gut in die Gewerkschaft bzw. Gewerkschaftspolitik integriert. Ein erklärender Faktor dafür könnte darin liegen, dass ein relativ großer Anteil der Mitglieder der Sektion freie MitarbeiterInnen sind.

Schlussfolgerungen zu Organisationsstrategien der drei Gewerkschaften

Was lässt sich nun zusammenfassend zu den Organisationsstrategien von GPA, KMSfB und DJP feststellen? Am Beginn des Auftretens des Phänomens der abhängigen Selbstständigkeit entsprach in allen drei behandelten Gewerkschaften – in der KMSfB allerdings mit Ausnahme des Journalismus – der Umgang der Gewerkschaft mit den abhängig Selbstständigen dem Typus der Duldung. In den 1990er Jahren oder später wurde die Duldung von expliziten Organisationsstrategien abgelöst. Alle drei Gewerkschaften verfolgen heute bei der Rekrutierung von abhängig Selbstständigen sowohl die Dienstleistungsstrategie als auch die Partizipationsstrategie.

Innerhalb der Partizipationsstrategie lassen sich die beiden folgende Modelle der strukturellen und prozessualen Einbindung unterscheiden:

1. Die abhängig Selbstständigen werden in einem branchenübergreifenden Organisationselement organisiert, das neben der fachlichen (und regionalen) Struktur existiert. Das ist das Modell der GPA.
2. Die Organisation der Beschäftigten nach Berufen/Branchen erfolgt prinzipiell unabhängig vom Beschäftigungsstatus, abhängig Selbstständige werden in die fachliche Struktur integriert, sie sind dann gemeinsam mit Unselbstständigen in einer Einheit. Damit sich die abhängig Selbstständigen in den Einheiten wiederfinden, kann es notwendig sein, eigene organisatorische Subeinheiten für bestimmte selbstständig tätige Berufsgruppen einzurichten. Das ist das in der KMSfB beobachtete Modell. Voraussetzung für dieses Modell als Strategie zur Einbindung abhängig Selbstständiger ist die Möglichkeit der Partizipation durch einfache Mitglieder.

Die Strategie der DJP kann als eine Mischung aus diesen beiden Modellen betrachtet werden: neben der regionalen Struktur, in welche die fachliche Struktur integriert ist, besteht dort ein separates fachliches Element mit einem hohen Anteil abhängig Selbstständiger. Diese Variante ist möglich durch die Konzentration der abhängig Selbstständigen auf eine Branche der DJP. Gleichzeitig bedeutet dies, dass die Partizipationsstrategie der DJP auf die Sektion Journalisten beschränkt ist.

Die zwei Gewerkschaften, die das Modell der Integration abhängig Selbstständiger in die fachliche Struktur verfolgen, sind beides kleine Gewerkschaften mit einem hohen Anteil abhängig Selbstständiger in bestimmten Gliederungselementen. Möglicherweise sind dies Voraussetzungen für die Entstehung des Modells und sein Funktionieren.

Zum Abschluss kann gesagt werden, dass die Öffnung und die Partizipationsangebote der Gewerkschaften für die relativ neue Gruppe der abhängig Selbstständigen ein erster Schritt in Richtung einer breiteren Interessenbasis und somit eines umfassenderen Gewerkschaftsverständnisses sind. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob es den Gewerkschaften gemeinsam mit ihren existierenden und potenziellen Mitgliedern gelingt, die individuellen Interessen und Identitäten zu einer kollektiven Identität der Arbeiterbewegung zu transformieren, oder ob sich die Gewerkschaften zu partikularistischen Dienstleistungsorganisationen für ausgewählte Arbeitnehmergruppen wandeln werden.