

Hae-Lin Choi*

Nessuno escluso!

Perspektiven kollektiver Interessenvertretung vor dem Hintergrund der Repräsentationskrise der Gewerkschaften und neuer Arbeitsverhältnisse in Italien

IBM, einer der größten Technologieunternehmen der Welt, schaffte 1999 die Stempeluhr ab. Angestellte dort, aber auch anderswo, arbeiten nunmehr ohne Zeitkontrolle, sie können selbstbestimmt einteilen, wann sie arbeiten wollen - solange sie die vereinbarte Zielvorgabe einhalten. Angestellte der Zeitarbeitsfirma Manpower arbeiten mal drei Monate als Anwaltgehilfe, dann als GärtnerIn, heute als BauarbeiterIn und morgen als Osterhase im Warenhaus. KellnerInnen arbeiten als Selbständige in Cafes, kaufen die Getränke an der Theke und verkaufen sie dann weiter an den Kunden, ebenfalls PaketausliefererInnen der Deutschen Post AG, die dafür ein Gewerbe anmelden, die Fahrzeuge leasen und die Lizenz für das Post-Gelb bei der Deutsche Post AG erwerben müssen. Laut Shell-Studie 2000 wussten rund 30% aller befragten Jugendlichen nicht, was ein Normalarbeitsverhältnis, also eine sozial abgesicherte, unbefristete Vollzeitarbeit ist, ein großer Teil glaubte nicht daran, jemals in einem solchen zu arbeiten, viele strebten dies gar nicht erst an¹.

Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist seit Mitte der 70er Jahren durch einen fortschreitenden Strukturwandel der Erwerbsarbeit gekennzeichnet, der sich im Wesentlichen im Rückgang der Vollzeitbeschäftigung und der Zunahme »atypischer Arbeitsformen« äußert. Atypische Arbeit umfasst: Befristete oder geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Zeitarbeit und/oder freie Mitarbeit auf Honorarbasis und die sogenannte Neue Selbständigkeit. Wurde anfangs, freilich primär angesichts anhaltender Massenarbeitslosigkeit, dramatisch von einem »Ende der Arbeit« gesprochen und Hannah Ahrendts prominenter Ausspruch, ob der Arbeitsgesellschaft wohl die Arbeit ausgeht, als weise Prophezeiung, die sich nun erfülle, zitiert, ist mittlerweile Konsens geworden, dass es sich zumindest um ein Ende der Arbeitsgesellschaft - wie wir sie kennen - handelt².

Sind atypische Arbeitsverhältnisse also wirklich zu strukturprägenden Erwerbsformen im flexiblen Kapitalismus geworden? Deregulierungsbefürworter sprechen der Ausweitung atypischer Arbeit ein beträchtliches Wachstumspotenzial zu, was in der Lage wäre, die Arbeitslosigkeit zu einem großen Teil abzubauen. Ihre Gegner kritisieren hingegen, dass atypische Arbeitsverhältnisse vorwiegend im geringqualifizierten Niedriglohnbereich zu finden seien und aufgrund ihrer geringen sozialen Absicherung und fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten viele Risiken bergen. Die Gefahren von sozialer Unsicherheit bis hin zu Armut ist für atypisch Erwerbstätige besonders groß (zu sozialer Ausgrenzung, vgl. Herkommer 1999)³.

¹ Vgl. <http://www.shell-jugend2000.de/download/hauptergebnisse.pdf>, 2002-09-13.

² Überblick: vgl. Flecker 2000.

³ Anm.: Wobei allerdings darauf hingewiesen werden muss, dass nicht alle atypischen Arbeitsverhältnisse gleich prekär sein müssen: Als Selbständiger z.B. lassen sich durchaus hohe Einkommen erzielen und auch Teilzeitbeschäftigung ist in vielen Bereichen abgesichert. Nichtsdestotrotz können andere Bereiche wie Kontinuität und die Absicherung defizitär sein. Daher muss von unterschiedlichen Graden der Prekarität ausgegangen werden.

Zu fragen ist demzufolge welche Handlungsmöglichkeiten für atypisch Beschäftigte bestehen, auf ihre Situation einzuwirken und sich solidarisch gegen die gesellschaftlichen Kräfte, die ein Interesse an der Aufrechterhaltung dieser Ungleichheitsverhältnisse haben, zu organisieren.

Strukturwandel der Arbeit bedeutet auch immer Strukturwandel ihrer tragenden Institutionen: Der Gewerkschaften. Wie eingangs beschrieben, sieht es jedoch schon seit einiger Zeit nicht besonders gut aus für die deutschen Gewerkschaften: Der neoliberale Strukturwandel des Kapitalismus und die Globalisierung; aber auch die besagte Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsverhältnisse machen den sogenannten »Dinosauriern des Industriezeitalters« zu schaffen. Eine permanente Massenarbeitslosigkeit grenzt ihren Handlungsspielraum erheblich ein und ihre traditionelle soziale Basis, die klassische Industriearbeiterschaft, schrumpft zunehmend. Damit einhergehend will der Mitgliederschwund nicht enden. Da aber auch immer mehr Unternehmer ihre Verbände verlassen, arbeiten immer mehr Beschäftigte unter außertariflichen Bedingungen und so wird das Herzstück gewerkschaftlicher Politik, der Flächentarif, sukzessive ausgehöhlt. Zudem entspricht das Bild von Gewerkschaften in der Öffentlichkeit, dem eines altmodischen, starren, bürokratischen Funktionärs-Apparates, der wirtschaftspolitische Innovationen als Spielverderber mit dogmatisch und überholten Werten sabotiert.

Und so ganz trügt der Anschein nicht: Durch ihre jahrzehntelange Orientierung auf die männliche, industrielle Facharbeiterschaft sind tendenziell konservative Strukturen entstanden, die wenig ansprechend auf Frauen, Jugendliche und die Gesamtheit der ArbeiterInnen jenseits dieser Normalarbeitsverhältnisse wirken. Betrachtet man die »Schieflage« der gewerkschaftlichen Mitgliederstruktur etwas genauer, kann man durchaus von einer Repräsentationskrise der Gewerkschaften sprechen:

- Am signifikantesten ist sicherlich der Mitgliederschwund: War 1991 noch jeder dritte Beschäftigte in einer DGB-Gewerkschaft organisiert, war es Ende 2000 noch gut jeder fünfte: Der Organisationsgrad ist auf 22,5 Prozent gefallen. Im Jahr 2003 zählte der DGB rund 7,4 Mio. Mitglieder, das sind weniger als *vor* der deutsch-deutschen Vereinigung, und das obwohl zusätzlich zu den »*Vereinigungsgewinnen*« mit der deutschen Angestelltengewerkschaft DAG eine vorher nicht im DGB vertretene Gewerkschaft durch die ver.di- Gründung dazu gestoßen ist. Besonders dramatisch ist es für die IG Metall - sie verlor in den letzten 10 Jahren rund ein Viertel ihrer Mitglieder⁴.

- Arbeitslosigkeit wird nicht als negative Kehrseite aggressiver Arbeitsmarktpolitik verstanden: Massenhaft Gewerkschaftsmitglieder fielen durch die Massenentlassungen aus dem tariflich geregelten Arbeitleben heraus und stiegen aus der Gewerkschaften aus - dennoch gibt es keinerlei Regelungen oder Konzepte (außer teilweise finanzielle Unterstützungsleistungen) bei Gewerkschaften, wie mit Arbeitslosigkeit umgegangen werden soll.

⁴ Vgl. <http://www.einblick.dgb.de/archiv.htm>, 2004-04-02.

- 2001 standen 4,5 Mio. ArbeiterInnen rund 2,6 Mio. Angestellte gegenüber. Damit hat sich an der Aussage, dass der DGB die Erwerbstätigenstruktur der BRD der 60er Jahre repräsentiert, nicht signifikant geändert. Auch trotz der Integration der DAG-Mitglieder stieg die Anzahl der Angestellten nicht überwältigend - von 2,2 auf 2,6 Mio.

- 2001 waren im DGB nur 534.561 Gewerkschaftsmitglieder jugendlich, das entspricht 6,8%. In der IG Metall sind 22% der Mitglieder Rentner, aber nur 7% unter 25 Jahren. Bei den ver.di-Mitgliedern sind 16,7% über 60 Jahre und nur 5% unter 25. Die Gewerkschaften sind männlich geprägte und dominierte Organisationen: Weniger als ein Drittel, d.h. 31,7% der Mitglieder sind Frauen.

Wenn man davon ausgeht, dass der Grad der Repräsentation von Teilgruppen mit ihren jeweiligen Interessen in einer Organisation die Durchschlagkraft der jeweiligen Interessen in der Gesamtorganisation bestimmt, dann wird deutlich, warum Gewerkschaften an Attraktivität verlieren. Kurz-Scherf und Zeuner stellen fest (Kurz-Scherf/Zeuner 2001: 151):

»Es gibt nicht nur ein immer fiktiver werdendes "Normalarbeitsverhältnis", sondern auch ein "Normalapparatsverhalten", das auf dieser Fiktion aufbaut, selber real weiterexistiert, sich dabei aber immer weiter von der sich ändernden Realität entfernt und daher für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften zunehmend zum Hindernis wird.«

Atypische Arbeitsverhältnisse wurden von Gewerkschaften lange Zeit als immense Bedrohung durch die »Rationalisierungswut« der Unternehmen angesehen und teilweise bekämpft, sah man in ihnen doch den Motor der Erosion des geschützten Normalarbeitsverhältnisses. So verschloss man jahrelang die Augen vor existierenden Realitäten, konzentrierte sich auf die festen Stammebelegschaften und verharnte in strukturkonservativer Verteidigungshaltung. Beschäftigte in atypischen Arbeitsverhältnissen sahen sich also nicht nur mit prekären Verhältnissen konfrontiert, sondern blieben, weitgehend ohne jegliche institutionelle kollektive Interessenvertretung, der Willkür der Arbeit- bzw. Auftraggeber individuell ausgesetzt. Der Widerspruch liegt auf der Hand: Auf der einen Seite gewinnen atypische Arbeitsverhältnisse immer stärker an Bedeutung, auf der anderen Seite leiden Gewerkschaften unter einer verhängnisvollen Krise.

Anders ist die Situation hingegen in Italien: Auch wenn die Situation hier für die Gewerkschaften auch nicht gerade rosig ist (s.u.), verzeichnen sie dennoch seit Jahren Mitgliederzuwächse; der Anteil atypisch beschäftigter Mitglieder hat sich mehr als verdoppelt. Die These, mit dem Ende der Massenfabrik, als traditionelle Basis der gewerkschaftlichen Rekrutierung, sei die Möglichkeit der Organisierung der Arbeiterschaft verloren, scheint hier wiederlegt worden zu sein. Italien, insbesondere der Norden, gilt als »Laboratorium« für künftige arbeitspolitische Entwicklungen in Europa. Atypische Arbeitsverhältnisse, *Lavori atipici*, insbesondere das Prinzip der Selbständigkeit, sind weit verbreitet. Seit fast sechs Jahren gibt es sogar mehrere Gewerkschaften eigens für atypische ArbeiterInnen.

In diesem Beitrag soll die Arbeit der italienischen Gewerkschaften der atypischen Arbeit vorgestellt werden. Dabei stütze ich mich im Wesentlichen auf eine europaweite Studie über Unterstützungsmodelle für Neue Selbständige, die ich im Frühling 2003 für das DGB Bildungswerk NRW durchführte. Hier soll nun untersucht werden, welche Möglichkeiten für atypisch Arbeitende bestehen, sich solidarisch zu organisieren und ihre Interessen angesichts verschärfter Ausbeutungsverhältnisse durchzusetzen. Wie können, müssen, sollten Gewerkschaften⁵ darauf angemessen reagieren - und wäre die Organisierung atypisch Beschäftigter womöglich auch für hiesige Verhältnisse ein Ausweg aus der Mitglieder- und Repräsentationskrise? Können die Strategien der italienischen Gewerkschaften, aufgrund des offensichtlichen Organisationserfolgs, Orientierungshinweise für die Situation in der BRD geben?

1. Niemand wird ausgeschlossen⁶: Gewerkschaften der atypischen Arbeit in Italien

Seit einigen Jahren verzeichnen die Gewerkschaften in Italien⁷ historische Mitgliederzuwächse⁸, unter den Neueintritten stellen die atypischen ArbeiterInnen die größte Gruppe⁹.

In Italien herrscht generell ein viel ausgeprägteres Bewusstsein über atypische Arbeit vor als in der BRD, »*Lavori atipici*« ist dort ein gemeinhin gängiger Begriff. 1998 gründeten alle drei italienischen Gewerkschaftsdachverbände Gewerkschaften für atypische ArbeiterInnen: CGIL gründete *Nuove Identita di lavoro* (Neue Identität der Arbeit) CGIL-NIDIL, CISL gründete *l'Associazione dei Lavoratori Atipici e Interinali* (Assoziation der atypischen und befristeten Arbeit) CISL-ALAI, UIL gründete *Coordinamento per L'occupazione* (Koordination für Beschäftigung) CPO-UIL

Die konkreten Definitionen einzelner atypischer Arbeitsformen sind sowohl in Theorie als auch in Praxis der drei Gewerkschaften ziemlich klar und einheitlich. Im allgemeinen werden zwei große Familien von »*lavori atipici*« unterschieden: Abhängige atypische Arbeit - »*Lavori interinali*«, die

⁵ Anm.: Natürlich muss die Organisation atypisch Beschäftigter nicht ausschließlich über Gewerkschaften erfolgen. In Italien hat Selbstorganisation (*Autorganizzazione*) zwar eine relativ starke Tradition, was atypische Arbeit jedoch angeht, sind die meisten Projekte mittlerweile in die gewerkschaftlichen Strukturen integriert worden. Autonome Basisorganisationen, wie z.B. die *Slai-CoBa* (*Sindacato dei Lavoratori Autorganizzati Intercategoriale - Comitati di Base*, Gewerkschaften der selbstorganisierten, intersektoralen Arbeiter - Basiskomitees) haben, angesichts der Deregulierungspläne der Regierung, gerade erst begonnen sich mit prekärer Arbeit auseinander zusetzen (vgl. <http://digilander.libero.it/slaicobasmi/lavoprec.htm>, 2004-04-02). Daneben gibt es im IT-Sektor viele kleine Initiativen, die sich um Selbstorganisation bemühen. Der Fokus dieses Beitrages richtet sich jedoch nur auf Gewerkschaften.

⁶ Anm.: Unter diesem Motto arbeiteten die drei Gewerkschaften zu atypischer Arbeit an der Ausarbeitung eines Kollektivvertrages für ZeitarbeiterInnen.

⁷ Anm.: Es gibt in Italien drei ideologisch unterschiedlich orientierte Richtungsgewerkschaften bzw. Gewerkschaftsdachverbände: Der mit Abstand größte ist die kommunistische *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* CGIL, gefolgt von der katholischen *Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori* CISL und schließlich die sozialdemokratisch-republikanische *Unione Italiana del Lavoro* UIL.

⁸ Vgl. <http://www.labournet.de/internationales/it/gewerkschaft.html>, 2004-04-02. Allerdings muss man folgendes berücksichtigen: Der Rentneranteil ist im Allgemeinen seit den 70er Jahren überdurchschnittlich hoch, heute sind rund die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder pensioniert. Das mag damit zusammenhängen, dass besonders in den 70er Jahren aufgrund gesteigerter Aktivitäten viele Eintritte erfolgten. Zudem bieten die Rentenkassen der Gewerkschaften aufgrund der sehr defizitären sozialstaatlichen Sicherungssysteme eine gute Alternative.

⁹ Vgl. für die CGIL: <http://www.rassegna.it/2002/speciali/congresso-cgil/cgil/iscritti-2001/dati-general.html>, für die CISL: http://www.cisl.it/iscritti/Dati_Feder2001.htm und die UIL: <http://www.uil.it/iscr.htm>, 2004-04-02.

derzeit vor allem aus Zeitarbeit besteht und unabhängige atypische Arbeit, Neue Selbständigkeit oder auf italienisch: »CoCoCo«. Im Folgenden sollen die Angebote und die Arbeit der Gewerkschaften CGIL, Nidil und CISL-ALAI vorgestellt werden.

2. Neue Identitäten der Arbeit: CGIL-NIDIL¹⁰

(a) Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte

Die CGIL hat am 7. Mai 1998 eine eigene Gewerkschaft für atypische Beschäftigung ins Leben gerufen: CGIL-NIDIL. Die Transformation und Segmentierung des Arbeitsmarktes wurde theoretisch wie analytisch schon länger beobachtet und auch die Konzentration der Gewerkschaftsarbeit auf das traditionelle, fordistische Normalarbeitsverhältnis als problematisch erachtet. Dennoch fehlte ein System für die Repräsentation abweichender Formen von Arbeit. Ausgehend von einer CGIL-Schätzung von rund 2,5 Mio. atypisch Arbeitenden, entsprang CGIL-NIDIL einerseits dem Bedürfnis der CGIL, denjenigen eine Stimme und Vertretung zu geben, die ohne Schutz und soziales Netz arbeiten müssen. Hier wird angedeutet, dass für die CGIL vor allem Entgarantierung und Prekarisierung Merkmale atypischer Beschäftigung sind. In der Selbstdarstellung von CGIL-NIDIL heißt es:

» So unterschiedlich die neuen Identitäten in der Arbeitswelt auch sein mögen, sie alle haben eines gemeinsam: den Ausschluss aus dem System der Arbeitsrechte und deren Schutz. «¹¹

Andererseits traten immer mehr atypisch Arbeitende auf die Einzelgewerkschaften zu und fragten nach Unterstützung bzw. kritisierten fehlende Strukturen oder organisierten sich einfach selber. So war auch der konkrete, praktische Entstehungshintergrund der CGIL-NIDIL eine dieser Selbstorganisationen: Elena Giustozzi, Leiterin der Regionalkoordination der CGIL-NIDIL in Emilia Romagna berichtet, dass sich in Bologna bereits 1996 eine Gruppe von selbständigen Frauen¹² - unter denen auch sie sich befand - zusammenfand, um sich über ihre teilweise prekären Lage auszutauschen. Sie alle waren hochqualifizierte Selbständige im IT-Bereich, Webdesignerinnen und Programmiererinnen, also CoCoCo, die sich regelmäßig in wechselnden befristeten Projekten begegneten und irgendwann beschlossen, das informelle Netzwerk, was inzwischen entstanden war, in irgendeiner Art zu formalisieren. In unregelmäßigen Abständen trafen sie sich und tauschten sich über konkrete Konflikte mit bestimmten Auftraggebern, rechtliche Schwierigkeiten oder generelle Probleme der Selbständigkeit aus. Die CGIL wurde 1997 auf diese Gruppe aufmerksam, als sie bei einem Konflikt mit einem zahlungsunwilligen Auftraggeber um Rechtsbeistand gebeten wurde. Die Frauen, die sich ursprünglich gar nicht fest organisieren, sondern einfach nur einen Austausch untereinander praktizieren wollten, nahmen das Angebot der CGIL an, eine neue Struktur innerhalb der Gewerkschaft aufzubauen. So entstanden erste Vorläuferstrukturen zur CGIL-NIDIL. Zu dieser

¹⁰ Anm.: Soweit nicht anders aufgeführt, entspringen alle Informationen und Aussagen dem Interview, das am 5. August 2002 mit Elena Giustozzi, Leiterin der Regionalkoordination CGIL-NIDIL in Emilia Romagna in Bologna geführt wurde und einem E-Mail Fragebogen, der im Mai 2003 ausgefüllt wurde.

¹¹ CGIL-NIDIL 2002: Guida al lavoro atipico 2002: Ciò che si deve sapere, S. 73. Übersetzung vom Autor.

¹² Anm.: Der Fakt, dass sie alle Frauen waren, ist weder Zufall noch ausdrücklich gewollt, sondern spiegelt einfach die Tatsache wieder, dass ein Großteil der atypischen Arbeit von Frauen ausgeübt wird.

Zeit kam es in anderen Regionen Italiens zu ähnlichen selbst organisierten Initiativen von atypischen ArbeiterInnen und so entschloss sich die Gewerkschaftsführung im Frühjahr 1998 eine eigene Gewerkschaftsstruktur für atypische Arbeit einzurichten. Die Gründung von CGIL-NIDIL war also gleichermaßen Resultat von analytischen Überlegungen der Gewerkschaft als auch konkreten Bewegungen von atypischen ArbeiterInnen.

(b) Selbstverständnis und Praxis

Mittlerweile hat CGIL-NIDIL über 12.000 Mitglieder und ist bundesweit organisiert. Sie hatte in den vergangenen Jahren mit rund 27% den stärksten Mitgliederzuwachs von allen Organisationen innerhalb der CGIL. Innerhalb von CGIL-NIDIL ist der Jugendbereich der am stärksten wachsende Bereich. Da CGIL-NIDIL keiner Branche zugeordnet werden kann, hat sie eine Sonderstellung innerhalb der sonst branchenweise strukturierten CGIL. Lokal ist sie in 70 regionalen Vertretungen der CGIL präsent. Da atypische Arbeit besonders von Frauen und von MigrantInnen ausgeübt wird, gibt es eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Abteilungen der CGIL. In einigen Regionen Süditaliens, in denen der Anteil migrantischer Prekarisierter sehr hoch ist, gibt es spezielle Beratungsbüros für MigrantInnen von CGIL-NIDIL. Der Mitgliedsbeitrag ist nach drei Einkommensklassen gestaffelt, wonach potenzielle Mitglieder nach freiwilliger Selbsteinschätzung eine auswählen können. Die Beiträge belaufen sich so auf wahlweise 25, 52 und 77 € im Jahr, es können auch nach Begründung die Beitragsklassen gewechselt werden. In diesem Betrag sind alle Leistungen der Gewerkschaft enthalten.

CGIL-NIDIL will gleichermaßen Dienstleitungen bieten als auch eine Art Klassenorganisation für atypische ArbeiterInnen sein. Sie folgt dem Grundsatz: Arbeit ist Arbeit, ob atypisch oder typisch spiele eine untergeordnete Rolle. Der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital bestehe weiterhin fort und gegen den müsse sich gewerkschaftliches Handeln richten. Genauso wie es wichtig war, Politisierungs- und bewusstseinsbildende Prozesse unter den ArbeiterInnen im Betrieb anzuregen, müsse nun die Mobilisierung im Bereich der atypischen Arbeit angetrieben werden. Giustozzi erklärte, dass die Probleme von Neuen Selbständigen in Italien vor allem in drei Punkten bestehen: Erstens der Missbrauch der Selbständigkeit, was in etwa dem Problem der Scheinselbständigkeit in Deutschland entspricht¹³ und in Italien sehr weit verbreitet ist, zweitens fehlende soziale Absicherung und drittens Unklarheit über den Status bezüglich Steuern und Finanzen.

Insgesamt sei es wichtig, Instrumente zu finden, die den Ausschluss aus dem sozialen Netz verhindern und den Titel des Arbeitnehmers mit all seinen Arbeits- und bürgerlichen Rechten auf atypische Arbeit ausweiten. Instrumente, die informieren und unterstützen - aber auch Missbrauch und Illegalität bekämpfen. CGIL-NIDIL hat die Unumkehrbarkeit der Transformation der Arbeit erkannt und statt auf Re-Regulation zu setzen und die Schablone des Normalarbeitsverhältnisses über die neuen Verhältnisse zu legen, regt sie ein Umdenken zu neuen Strukturen an. Solange diese noch nicht bestehen, werden Mitgliedern folgende drei zentrale Dienstleitungen angeboten:

¹³ Anm.: Formell unabhängige ArbeiterInnen üben im Prinzip dieselben Tätigkeiten aus wie abhängig Beschäftigte, nur auf ihr eigenes Risiko.

1. Zugang zu rechtlicher Unterstützung: Da besonders im Bereich der atypischen Arbeit die vertraglichen Verhältnisse juristisch oft in der Grauzone von Legalität und Illegalität liegen, sei es wichtig, zunächst einmal zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis oder der Arbeitsvertrag in der Form überhaupt rechtens ist. Im Falle von Missbrauch besteht dann die Möglichkeit der Klage oder des öffentlichen Drucks mit gewerkschaftlicher Unterstützung. Darüber hinaus gibt es allgemeine Beratungen von kompetenten Rechtsexperten zu allen Fragen der atypischen Beschäftigung und kostenlosen Rechtsbeistand.

2. Zugang zu finanzieller Unterstützung: In Italien ist der Zugang zu günstigen Banken-Krediten an einen festen Arbeitsvertrag gebunden. Vor allem Selbständige können diesen meist nicht nachweisen und sind so auf teure Kreditunternehmen oder hohe Zinsen bei den Banken verwiesen. Selbständigkeit ist aber oft mit einem großen Anteil an Eigen- oder Startkapital verbunden, weswegen Probleme mit Verschuldung weit verbreitet sind. CGIL-NIDIL bietet ihren Mitgliedern in Kooperation mit *Monte dei Paschi di Siena* (eine Bank) die Möglichkeit an, günstige Kredite abzuschließen¹⁴ oder übernimmt nach Überprüfung in einzelnen Fällen kostenlos Bürgschaften.

3. Zugang zu Sozialversicherungen: Das größte Problem für atypische ArbeiterInnen ist die soziale Absicherung im Falle von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft aber auch Alter. Von öffentlichen Sicherungssystemen meist ausgeschlossen, bleibt ihnen nur die Inanspruchnahme von teuren privaten Versicherungen oder das Leben auf Risiko. In Kooperation mit *Unipol Assicurazioni*, einer privaten Versicherungsgesellschaft, bietet CGIL-NIDIL umfassende Versicherungspakete zu günstigen Konditionen.

Natürlich stünden Mitgliedern von CGIL-NIDIL auch die allgemeinen Dienstleistungen der CGIL offen, diese seien aber in vielen Fällen abhängig von Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses, wie z.B. ein fester Arbeitsvertrag. Des Weiteren werden in allen lokalen Vertretungen viele allgemeine Beratungen und Informationen z.B. zu Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten, dieser Bereich soll speziell für CoCoCo ausgebaut werden. CGIL NIDIL Emilia Romagna hat in Kooperation mit einer lokalen Bildungseinrichtung im Winter 2003 eigene Bildungsangebote für CoCoCo entwickelt. Es gibt einen monatlichen CGIL-NIDIL-Newsletter für alle Mitglieder und ein Forum im Internet unter dem Titel *atipiciach?!¹⁵*, in dem Erfahrungen ausgetauscht werden können.

(c) Resonanz, Bilanz und Pläne

Probleme mit der Organisierung bestünden zwar überall, seien aber regional stark unterschiedlich: In Nord- und Teilen von Mittelitalien, wo es kaum Arbeitslosigkeit gibt, viele Regionen traditionell *rossi* (rot), d.h. kommunistisch politisiert seien und eine politischere Kultur vorherrsche, sei die

¹⁴ Anm.: Die Vergünstigung ist dabei von Art und Umfang des Kredites abhängig und kann daher nicht pauschal benannt werden.

¹⁵ Anm.: Die sinngemäße Übersetzung wäre: »Wer soll atypisch sein?«. In Italien ist »... a chi?« eine gängige Antwort auf Beschimpfungen. z.B. : »Sei stronzo!« (Du bist dumm!) - »Stronzo a chi?« (Wer soll dumm sein?) und meint im Endeffekt: Ich doch nicht!

Organisierung vergleichsweise einfacher. CoCoCo jedoch, die es dort in einem hohen Maße gäbe, wollten lieber unabhängig bleiben und zwar Service in Anspruch nehmen, sich aber nicht verbindlich organisieren. Daher sei es auch schwieriger mit ihnen in Kontakt zu treten, meist erfolgt dies über Mund-zu-Mund-Propaganda.

Giustozzi betont, dass das Problem von atypischer Arbeit nicht nur die fehlende juristische Entsprechung sei, sondern vielmehr die Ausnutzung der juristischen Grauzone oder die fehlende Tarifbindung seitens der Arbeitgeber. Viele Rechte, z.B. für ZeitarbeiterInnen oder TeilzeitarbeiterInnen, würden bereits bestehen, doch von den ArbeiterInnen nicht in Anspruch genommen, teils aus Unwissenheit, teils aus Bequemlichkeit, teils aus Angst. Das Problem mit Zeitarbeit z.B. bestehe darin, dass es viele unterschiedliche Akteurs- und Kompetenzebenen¹⁶ und eine Art *informellen Deal* gäbe: Artikel 28 des Arbeiterstatutes verpflichtet Unternehmen, die Zeitarbeitskräfte in Anspruch nehmen, dazu, diesen für eine begrenzte Zeit die selben Rechte wie Festangestellten zu gewähren. Wenn eine bestimmte Einsatzmenge oder -dauer überschritten wird, muss das Unternehmen feste Arbeitsverträge anbieten. Zeitarbeitsfirmen jedoch konkurrieren natürlich darum, Aufträge von Unternehmen zu erhalten und ein entscheidender Wettbewerbsvorteil bestehe darin, die Unterschreitung von gesetzlichen Normen anzubieten (Niedrige Lohnkosten, weniger Urlaub, unkomplizierte Kündigungs- und Einsatzmöglichkeiten, usw.). Also würden Verträge abgeschlossen, die so unklar formuliert seien, dass eine flexible Handhabung möglich sei. Die Bereitschaft der ZeitarbeiterInnen sich zu organisieren und im Zweifelsfall zu kämpfen sei gering. Trotzdem gab es schon einige Erfolgserlebnisse, z.B. der Fall *TIM*¹⁷.

Probleme mit der Organisierung beständen zwar überall, seien aber regional stark unterschiedlich: In Nord- und Teilen von Mittelitalien, wo es kaum Arbeitslosigkeit gibt, viele Regionen traditionell *rossi* (rot), d.h. kommunistisch politisiert seien und eine bewusstere politische Kultur vorherrsche, sei die Organisierung von *Interinali* vergleichsweise einfacher. CoCoCo jedoch, die es dort in einem

¹⁶ Es gibt Festangestellte und ZeitarbeiterInnen auf der einen und die Unternehmensleitung und die Zeitarbeitsfirma auf der anderen Seite. Die Bedingungen der Arbeit werden zwar offiziell von der Zeitarbeitsfirma gestellt, in Wirklichkeit jedoch diktiert das Unternehmen indirekt die Konditionen. Wird also auf das Unternehmen Druck ausgeübt, verweist dieses an die Zeitarbeitsfirma. Diese argumentiert gegenüber ihren Arbeitskräften dann damit, dass nur diese Konditionen den Auftrag des Unternehmens sichern, andernfalls würde einfach der Vertrag gekündigt und eine andere Firma beauftragt und das sei jawohl in niemandes Interesse.

¹⁷ Das Callcenter des Telekommunikationsunternehmens *TIM* beschäftigte in Emilia Romagna ca. 1000 Personen, von denen rund 200 LeiharbeiterInnen der Zeitarbeitsfirmen *ALI* und *Adecco* waren. Diese arbeiteten unter weitaus schlechteren Bedingungen als die Festangestellten; sie hatten bspw. nur 5 Urlaubstage im Jahr, was für große Unzufriedenheit sorgte. Im Herbst 2001 organisierten sich die ZeitarbeiterInnen, die sogenannten *Interinali* und wandten sich an die SLC, der Gewerkschaft für Telekommunikation in der CGIL. Die Gewerkschaften CGIL-NIDiL, CISL-ALAI und CPO-UIL intervenierten und motivierten die *Interinali* sich für Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb einzusetzen, denn diese waren ihnen bis dato vorenthalten worden. Im Winter 2001 fanden einige Protest-Kundgebungen vor den Zentralen von *ALI*, *Adecco* und *TIM* statt. Die Festangestellten im Betrieb solidarisierten sich mit den *Interinali* und unterstützten deren Forderung nach Mitbestimmung und in den nächsten Wahlen für die *Delegati* konnten die *Interinali* einen Kandidaten stellen. Im Frühjahr 2002 ging CGIL-NIDiL vor Gericht um, unter Berufung auf Artikel 28, klare Verhältnisse für die *Interinali* einzuklagen. Das Unternehmen sollte transparent machen, wie lange es wie viele *Interinali* beschäftigt und zu welchen Konditionen sie arbeiteten. Im März 2002 wurde der Fall gewonnen und die Arbeitsverträge bei *TIM* erneuert. Die Gewerkschaften schlossen den ersten Tarifvertrag mit einem Zeitarbeitsunternehmen, *Adecco* ab. Das hatte auch Auswirkungen auf andere Unternehmen: Das Telekommunikationsunternehmen *Omnitel* musste im Sommer 2002 seine Verträge mit seinen *Interinali* korrigieren.

hohen Maße gäbe, wollten lieber unabhängig bleiben und zwar Service in Anspruch nehmen, sich aber nicht verbindlich organisieren. In Süditalien hingegen, wo die Arbeitslosigkeit sehr hoch ist, sei es schwieriger die *Interinali* zu organisieren, weil der Druck der industriellen Reservearmee bestehe. Generell gelte jedoch, dass junge Leute, insbesondere Studierende, heute ein geringer ausgeprägtes Bewusstsein für gewerkschaftliches Handeln hätten. Die atypische Arbeit sei nur ein Nebenjob, den sie ohnehin nicht lange ausüben würden und daher sei ihnen der »Aufwand« der Organisation zu groß oder der Leidensdruck nicht so schlimm - werde häufig geäußert, so Giustozzi. Sie bemerke jedoch, dass sich diese Haltung nach den Protesten gegen den G8-Gipfel in Genua im Sommer 2001¹⁸ und den allgemeinen Protestbewegungen gegen Berlusconi verändert habe, sagt Giustozzi. Die Jugendlichen seien merklich sensibler und aktiver geworden. Und da besonders die CGIL in diesen Zeiten als mehr als »nur« eine Gewerkschaft gelte, sondern vielmehr als eine politische Kraft, sei die Resonanz derzeit sehr hoch und gut.

Auf die Frage hin, wie das Verhältnis zur CGIL sei, kritisiert Elena Giustozzi, dass die Struktur der CGIL ein tendenziell strukturkonservatives Netzwerk aus alten Männern sei, die immer noch auf das fordistische Normalarbeitsverhältnis konzentriert seien. Das sei für CGIL-NIDiL intern die größte Schwierigkeit, auch ob der offensichtlichen Erfolge der neuen Gewerkschaft sähen viele Funktionäre die Notwendigkeit dieser Organisation nicht ein. Daher sei CGIL-NIDiL ständig einem Rechtfertigungsdruck ausgesetzt bzw. stehe unter besonderem Erfolgsdruck. Sie ist dennoch zuversichtlich, dass sich dieses Problem in Zukunft ändern werde, da die Mitglieder des CGIL immer jünger würden. Mit der Demonstration vom 23. März 2002¹⁹ sei die CGIL neu geboren worden: Als eine junge, fortschrittliche und attraktive politische Kraft.

3. Service als Konzept: CISL - ALAI

(a) Entstehungs- und Entwicklungsgeschichte

Auch die christliche CISL, mit gegenwärtig rund 4,2 Mio. Mitgliedern die zweitgrößte italienische Gewerkschaft, hat mit CISL-ALAI der atypischen Arbeit eine eigenen Gewerkschaft gewidmet. Diese war ebenfalls wie CGIL-NIDiL gleichermaßen Resultat von theoretischen Überlegungen und sozialen Praxen. Nicola Bagnoli, ehemaliger Zeitarbeiter und inzwischen Präsident von CISL-ALAI in Emilia Romagna berichtet, dass seitdem 1997 das Gesetz zur uneingeschränkten Nutzung von Zeitarbeit verabschiedet wurde, die Ausweitung von atypischer, prekärer Arbeit beschleunigt und verstärkt worden sei. In Emilia Romagna gründeten sich Mitte 1997 die ersten Initiativen von ZeitarbeiterInnen, die vereinzelt an die CISL traten und um Unterstützung baten. Daher richtete die CISL dort einige Büros ein, die sich mit atypischer Arbeit beschäftigten. Die Resonanz auf diese Einrichtungen sei, laut Bagnoli, sehr groß gewesen und schließlich wurde am 9. Juli 1998 vom Vorstand der CISL die Gründung von CISL-ALAI als neuer zentraler Gewerkschaftsstruktur

¹⁸ Die so genannte »Antiglobalisierungsbewegung« fand ihren bisherigen Höhepunkt in den Protesten gegen den G8-Gipfel im Sommer 2001 in Genua, in dessen Verlauf ein junger Demonstrant, Carlo Giuliani, von einem Carabinieri erschossen wurde.

¹⁹ Geschätzte zwei bis drei Millionen Menschen protestierten am 23. März 2002 in Rom gegen die Regierung Berlusconi. Vgl.: <http://www.jungewelt.de/2002/03-25/002.php>

beschlossen. Am 13. Juli 1998 wurde CISL-ALAI in Emilia Romagna gegründet und im Laufe des Sommers 1998 in allen anderen Regionen Italiens auch.

(b) Selbstverständnis und Praxis

Das Ziel von CISL-ALAI sei es, eine kollektive Antwort auf individualisierte Verhältnisse zu finden, das heißt im Konkreten: Tarifverträge für atypische Arbeit abzuschließen und informelle Beschäftigungsverhältnisse zu formalisieren und zu legalisieren. Allerdings sei das im Fall der CoCoCo nicht möglich, da sie formell als Selbständige gelten und daher andere Formen von kollektiver Regelung gefunden werden müssten. Hier versucht CISL-ALAI Gesetzesvorlagen zu erarbeiten, die den Status der Solo-Selbständigkeit anerkennen und festlegen und andere, um Scheinselbständigkeit zu vermeiden. Bagnoli betont, dass das größte Problem der atypischen Arbeit das fehlende soziale Netz sei: Alle sozialen Rechte und Schutzsysteme seien an das fordistische Normalarbeitsverhältnis gebunden.

CISL-ALAI weiß, dass die Organisierung von atypischen ArbeiterInnen sehr schwierig ist, deshalb tritt sie weniger »radikal«, d.h. politisch-kämpferisch als CGIL-NIDIL auf und versucht ihren Mitgliedern möglichst viele Dienstleistungen zu bieten: Mit der Mitgliedschaft in CISL-ALAI hat man Zugang zur integrierten Sozialkasse der CISL: L'INAS, *Istituto Nazionale di Assistenza Sociale* und damit zu günstigen und umfassenden Sozial-, Risiko- und Rentenversicherungsangeboten. Des Weiteren bietet die gewerkschaftliche Einrichtung Cenasca kostenlose Sozialberatung an. Die Finanzstruktur der CISL: CAAF, *Centro Autorizzato di Assistenza Fiscale* bietet Finanzberatung und günstigen Krediten und alle Mitglieder genießen kostenlos Rechtsbeistand und Rechtsberatung.

Zwar erfordern diese Dienste eigentlich die Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses, in Absprache mit CISL-ALAI können jedoch Sonderkonditionen vereinbart werden. Langfristig will CISL seine Dienste erweitern und eigene Strukturen für atypische ArbeiterInnen einrichten. CISL-ALAI hat die Wichtigkeit des Territoriums erkannt und will daher auch in diesem wirken. Wenn die postfordistische Arbeitsgesellschaft virtuelle, dezentralisierte Fabriken besitze, müssten auch Gewerkschaften ihr Wirken dorthin verlegen. In den regionalen Hauptstädten sind *Centri di Servizio per il lavoro* (Service-Zentren für die Arbeit) eingerichtet, in denen umfassende Beratungsleistungen zu juristischen, bürokratischen und allgemeinen Fragen erbracht werden und schnelle Hilfe bei akuten Problemen ermöglicht wird. Kompetente BeraterInnen, die umfassend über die Leistungen der Gewerkschaft informiert sind, dienen als Filter im Empfangsbereich, Hilfesuchende werden so unkompliziert und effizient an genau die Stellen vermittelt, die ihnen helfen können. Darüber hinaus finden dort regelmäßig Informationsveranstaltungen, Bildungsseminare und Gesprächsrunden statt. Atypische ArbeiterInnen suchten vor allem den Austausch untereinander, bemerkt Bagnoli, und das sei der erste Schritt zur Veränderung der eigenen Lage. Die Erkenntnis, dass das vermeintlich individuelle Schicksal in Wahrheit ein kollektives ist, sei ein zentraler Moment der Bewusstwerdung und Politisierung.

Die alltägliche Arbeit lasse sich nicht generell beschreiben, sagt Bagnoli, er selber als Präsident des Regionalbüros Emilia Romagna habe vor allen Dingen eine koordinierende und repräsentative Funktion. Die hauptsächliche Arbeit der Gewerkschaftssekretäre in den regionalen Gewerkschaftsbüros von CISL-ALAI sei Beratungen auszuführen und mit regionalen Partnern wie Versicherungen, Banken und Unternehmen erweiterte Angebote für ihre Mitglieder zu verhandeln. Daneben werden regelmäßig Veranstaltungen und Treffen organisiert, gelegentlich auch in Kooperation mit einer der anderen Gewerkschaften.

(c) Resonanz, Bilanz, Probleme und Pläne

Das Modell der CISL-ALAI ist auf vielen Ebenen erfolgreich: Sie hat mittlerweile über 20.000 Mitglieder mit einer jährlichen Zuwachsrate von 30%. Das sind fast doppelt so viele Mitglieder wie in der CGIL-NIDIL. Wenn man bedenkt, wie viel größer die CGIL im Allgemeinen ist, ist das sehr beachtlich. Normalerweise haben die Einzelgewerkschaften der CGIL viermal so viele Mitglieder wie die der CISL. Es sei anfangs ein großes Problem gewesen, Selbständige an eine gewerkschaftlichen Organisation zu binden, sagt Bagnoli, man konnte davon ausgehen, dass bei einer Beratung eines Mitglieds ca. fünf Personen davon profitiert haben, die aber nicht Mitglied gewesen seien und das habe sich nun geändert.

Der katalanische Gewerkschaftsbund *Commissio Obrera Nacional de Catalunya* CONC hat sich das Modell der CISL-ALAI zum Vorbild genommen und baut, in Zusammenarbeit mit CISL-ALAI, in einem von der Europäischen Union finanzierten Projekt, eine Gewerkschaft für atypische Arbeit in Spanien auf: »*TRADE - Trballadores Autonomes Dependentes*«²⁰.

Bagnoli glaubt, dass ganz offensichtlich die Konzentration auf gewerkschaftliche Dienstleistungen das Geheimnis des Erfolges von CISL-ALAI ist. Die Gefahr zu einer reinen Dienstleistungsagentur zu werden sehe er nicht, so etwas könne sich in Italien nicht durchsetzen, davon ist er überzeugt. Wenngleich das Serviceangebot wichtig sei, fungiere es doch oft als Einstieg in die gewerkschaftliche Organisation. Darüber werde zunächst der Kontakt zu den atypischen ArbeiterInnen geschaffen und wenn sie sich dann für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft entschlossen hätten, könnten Politisierungsprozesse zu Sinn und Inhalt von Gewerkschaften viel einfacher angeregt werden, sagt er. Aber auch die Tatsache, dass CISL-ALAI moderater und kooperativer auftritt als CGIL-NIDIL, lasse sie für viele Menschen attraktiver und kompetenter wirken.

Auf die Frage, wie CISL-ALAI dazu stehe, dass CISL den Flexibilisierungsmaßnahmen der Regierung, die eine weitere Deregulierung und Ausweitung von ungeschützter Arbeit vorsehen, zugestimmt hat, antwortet Bagnoli, dass es keine offizielle Stellungnahme der CISL-ALAI dazu gäbe. Da der Dachverband die Einzelgewerkschaften repräsentiere, sei diese Entscheidung Ergebnis eines demokratischen Prozesses und daher nicht strittig. Die CISL habe schon immer den Ansatz vertreten, eine kooperative, partnerschaftliche Beziehung zu Arbeitgeber und Regierung zu pflegen, auch oder

²⁰ Vgl. <http://www.conc.es>, 2004-04-02.

gerade in Krisenzeiten. Deshalb suche sie immer den Dialog statt den Konflikt. Die Maßnahmen des *libro bianco*²¹ könnten durch Protest alleine nicht verhindert werden und die Ausarbeitung der Reformen dem Arbeitgeberverband, der *Confindustria* und der Regierung zu überlassen, wie die CGIL es durch ihre Blockade tut, sei verantwortungslos und leichtsinnig. Man müsse versuchen das Beste aus der Situation zu machen - so die offizielle Position der CISL. Bagnoli persönlich hingegen ist anderer Meinung. Er hält die Beteiligung der CISL am runden Tisch Berlusconi's für einen Fehler und befürchtet, dass viele Mitglieder der CISL sich enttäuscht abwenden und zur CGIL wechseln könnten. Aber er kritisierte auch, dass die CGIL bislang alle Reformen der Vorgängerregierung widerspruchslos abgenickt hatte und sich jetzt plötzlich als soziales Gewissen stilisieren würde - obwohl er ihr in den inhaltlichen Kritikpunkten Recht gibt. Er bedauerte die gegenwärtige Blockade in den Beziehungen untereinander und bemerkte lakonisch, dass Gewerkschaftspolitik auch immer irgendwie Machtpolitik sei.

4. Zusammenfassung

Abschließend soll nun eine systematische Zusammenfassung der Arbeit der Gewerkschaften der atypischen Arbeit in Italien erfolgen.

Die Gründung von Gewerkschaften der atypischen Arbeit in Italien beruhte sowohl auf theoretischen Überlegungen der Gewerkschaften als auf praktischen Ansätzen von Selbstorganisation. Die Überlegung neue, eigene Gewerkschaften zu gründen und nicht in einzelnen Projekten zu unterschiedlichen Arbeitsformen zu arbeiten, entsprang der Erfahrung, dass die Gemeinsamkeiten der atypischen Arbeit (Prekarität) die Differenzen (Branchen) überwiegen. So konnten Kräfte gebündelt und das Problembewusstsein geschärft werden. Auch wenn die inhaltlichen und praktischen Ausrichtungen der Projekte teilweise unterschiedlich sind, für beide Gewerkschaften gilt, dass der **Aufbau gewerkschaftlicher oder betrieblicher Strukturen** von Grund auf neu organisiert werden musste. Teilweise konnte auf bereits existierende Zusammenhänge zurückgegriffen werden, doch in der Regel standen die Projekte auf völligem Neuland in einer ihnen tendenziell eher ablehnend gesinnten Umgebung.

Ebenso mussten neue **neue Handlungsformen und -instrumente** gefunden werden. Zentrale bisherige gewerkschaftliche Instrumente waren für bestimmte atypische Arbeitsformen unbrauchbar oder mussten erweitert werden. Beispielsweise sind Tarifverträge für Neue Selbständige relativ belanglos. Betriebsräte jedoch können umso interessanter sein, als dass sie in der betrieblichen

²¹ Mit dem *libro bianco* (Weißbuch) legte Berlusconi's Arbeits- und Sozialminister Roberto Maroni im Oktober 2001 ein umfassendes Deregulierungskonzept mit nachhaltigen Umstrukturierungsvorschlägen für das Arbeitsrecht und den Arbeitsmarkt vor. Vor allem die Flexibilisierung des Statutes der Arbeit, das bislang feste Beschäftigungsverhältnisse garantierte, stand hierbei im Vordergrund. Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Bedarfsarbeit sollten endgültig uneingeschränkt zugelassen werden, darüber hinaus sollten kollektiv ausgehandelte Tarifverträge durch die Möglichkeit des »sozialen Dialogs« zwischen Unternehmensleitung und ArbeiterInnen ersetzt werden können und viele andere einschneidende Änderungen im Arbeitsrecht zu Lasten der ArbeiterInnen durchgesetzt werden. Für größte allgemeine Bestürzung sorgte jedoch die geplante Aufweichung des Kündigungsschutzes (Artikel 18)²¹. Die Gewerkschaften brachen sofort alle Verhandlungen mit der Regierung ab und im Winter 2001 organisierten sie gemeinsam tageweise Generalstreiks im öffentlichen Dienst.

Personalpolitik die Bedingungen für die Randbelegschaft, und dazu gehören freie MitarbeiterInnen, beeinflussen können. Es wäre jedoch unsinnig, sich mit freien Mitarbeiterinnen, die für eine begrenzte Zeit für einen Betrieb arbeiten, für einen Betriebsrat in demselben einzusetzen, wenn sie doch bald wieder das Projekt/den Betrieb wechseln. Es muss also eher auf allgemeiner Ebene über Mindeststandards verhandelt werden. In Italien setzen sich die Gewerkschaften dafür ein, dass CoCoCo unter bestimmten Bedingungen der Arbeitnehmerstatus verliehen wird. Da Streiks für Selbständige nicht in Frage kommen und auch Kollektivität schwer herstellbar ist, werden Mindeststandardkataloge ausgearbeitet, nach denen Unternehmen öffentlich bewertet werden. Ähnlich dem Tariftreuegesetz in der BRD, sollen für Unternehmen, die besonders negativ beurteilt werden, Sanktionen ausgesprochen bzw. keine öffentlichen Aufträge vergeben werden.

Auch ein breites Angebot an Dienstleistungen ist in der Arbeit der Gewerkschaft zentral. Der Bedarf nach kompetenter und konkreter Beratung und Unterstützung ist gerade bei atypischer Arbeit sehr hoch. Da Arbeitgeber viele Garantien, wie z.B. anteilige Sozialfürsorge, nicht mehr erfüllen, müssen andere Möglichkeiten organisiert werden. Für Gewerkschaften stellt sich daher verstärkt die Aufgabe, kompetente und effektive Dienstleistungsstrukturen aufzubauen. Die hier vorgestellten Gewerkschaften bieten diese Dienstleistungen (Beratung, Rechtsschutz, Versicherungen, Kredite) entweder selber an oder kooperieren mit anderen Stellen und vermitteln zu günstigen Konditionen weiter.

Für beide Gewerkschaften gilt, dass sie Individualisierungsbewegungen entgegen arbeiten mussten, um ein verloren gegangenes Kollektivitäts- und Solidaritätsbewusstsein wieder herzustellen. **Austausch, Vernetzung und Kommunikation** sind Voraussetzungen dafür. Sie organisieren daher »Stammtische«, Branchentreffs, Vernetzungsworkshops und ähnliches. Die CISL-ALAI unterhält einige sogenannte Zentren der Arbeit, die als Vernetzungsknoten fungieren.

5. Ausblick

Im Postfordismus wird die Zentralität der Arbeit keineswegs in Frage gestellt - im Gegenteil, der Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft stellt besonders unter neoliberalen Bedingungen verstärkt den Zugang zur materiellen Existenzsicherung dar. Zeichnete sich die fordistische Normalarbeit vor allem dadurch aus, dass sie eingebunden war in ein Sozialsystem, das *versuchte* den unmittelbaren Verwertungsdruck des Kapitals zu mildern und ein soziales Gleichgewicht zu schaffen, ist atypische Arbeit im Neoliberalismus Ausdruck verstärkter Konkurrenz, Desintegration und letztlich sozialer Ungleichheit - zuungunsten der Arbeitenden. Die zentrale Frage dieses Beitrags lautete: Wie kann, vor diesem Hintergrund, eine kollektive Interessenvertretung organisiert werden?

Der Blick nach Italien hat interessante Ergebnisse geliefert: Das Prinzip der unkonventionellen branchenübergreifenden Gewerkschaft hat sich als erfolgreich bewährt. Sicherlich wäre dieses Prinzip für das deutsche Modell nicht unmittelbar übertragbar, zu verschieden sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingung und die politische Kultur, zudem wären intern die

Zuständigkeitskonflikte mit den anderen Einzelgewerkschaften zu groß. Dennoch, abstrahiert betrachtet stellen die Gewerkschaften in Italien eine Art Bündelung aller Initiativen zu atypischer Arbeit dar: Sie dienen als Anlauf- und Sammelstelle für Informationen, koordinieren die unterschiedlichen Projekte zu den jeweiligen Arbeitsformen, vermitteln weiter und systematisieren die Struktur. Ein weiterer Unterschied, der eine Erfolgsbedingung sein kann, ist, dass *selbstorganisierte* Strukturen durch ihre Authentizität eine stärkere Akzeptanz genießen und die Belange der Arbeitenden teilweise besser zu vertreten wissen als gewerkschaftliche oder andere gewachsene Strukturen. Viele leitende Funktionäre in den italienischen Gewerkschaften stammen ebenfalls aus ehemals selbstorganisierten Zusammenhängen. Sie berichteten, dass die Motivation und der Anspruch dort viel stärker seien, da Politisierungsprozesse unmittelbarer stattfänden und nachhaltiger seien. Doch heißt das nun, die Gewerkschaften müssten ihre Mitgliederbeiträge darauf verwenden, den Unternehmen fähige MitarbeiterInnen abzuwerben? Sicherlich nicht, sondern eher in *Hilfe zur Selbsthilfe* investieren.

Des Weiteren hat sich gezeigt, dass es sich für die italienischen Gewerkschaften als äußerst erfolgreich erwiesen hat, als moderner Dienstleister aufzutreten. Indem die italienische CISL-ALAI offensiv mit einem umfassenden Serviceangebot geworben hat, konnte sie überdurchschnittlich viele neue Mitglieder gewinnen. Aber auch die anderen beiden Gewerkschaften zeichnet ein großes Dienstleistungsspektrum aus. Dass Dienstleistung nicht automatisch Vermarktlichung bedeutet und politisches Bewusstsein ausschließt, zeigt sich darin, dass die italienischen Gewerkschaften trotzdem konsequent als politische Kraft auftreten und sich mal mehr, mal weniger klassenbewusst und kämpferisch geben. So lautete auch der Kanon in den Gesprächen, Dienstleistung an sich sei nichts verwerfliches, nur sollte sie nicht den Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit ausmachen. Dieser sollte stattdessen nach wie vor auf der ureigensten Tradition liegen: Soziale Gegenmacht aufbauen. Gerade im Neoliberalismus sei es wichtig, Gewerkschaften als Institutionen der Kollektivität und Solidarität identifizieren zu können, die Mitbestimmungsrechte und Demokratie stärken.

Ziel kollektiver Interessenvertretung sollte es also sein, möglichst selbst organisiert Strukturen aufzubauen, die in der Lage sind, eine Position als Gegenmacht einzunehmen und Mitbestimmungsrechte einzufordern. Dann können als Zwischenziel in der Vergangenheit erkämpfte betriebliche Errungenschaften verteidigt und ausgebaut, Mitbestimmungsrechte auch auf atypische Arbeit ausgeweitet werden. Dafür müssen atypische Arbeitsformen stärker konzeptionell begleitet und untersucht werden, vor allem in Hinblick auf Regulierungserfordernisse aber auch hinsichtlich der Bedürfnisse der ArbeiterInnen.

Gewerkschaften können in diesem Zusammenhang (Infra-)Strukturen bieten und ihre Handlungsfähigkeit im Spannungsverhältnis von Gegenmacht und Ordnungsfaktor geltend machen. Dabei müssen sie stärker auf die einzelnen Situationen und Bedürfnisse der ArbeiterInnen eingehen und eigene, strukturkonservative Zusammenhänge hinterfragen und gegebenenfalls auflösen. Nur so haben sie die Möglichkeit ihre Repräsentationskrise zu überwinden und die Fähigkeit Mitbestimmung

und Solidarität zu reorganisieren. Atypische Arbeit zu bekämpfen oder, auf das Normalarbeitsverhältnis orientiert, re-regulieren zu wollen ist nicht nur unmöglich sondern auch falsch. Nicht nur, dass das fordistische Normalarbeitsverhältnis in ein historisch spezifisches, nicht wiederherstellbares System eingebettet war; es bedeutete auch in hohem Maße Ausbeutung und Entfremdung und erscheint nur deswegen als »Luxusarbeitsverhältnis«, weil die Verhältnisse der ArbeiterInnen sich verkompliziert und verschlechtert haben. Es kommt darauf an, die Bedingungen der Arbeit mitzubestimmen und zu verändern. Dazu muss der erreichte Standard durchgesetzt und verteidigt werden. Mit Erreichen dieses Zwischenzieles wären Strukturen geschaffen, die eine Basis für weitergehende Politisierung und Mobilisierung bieten könnten - gegen die Übermacht des Kapitals. Denn darin liegen die Perspektiven kollektiver Interessenvertretung.

Literatur:

Choi, Hae-Lin/Schröder, Olaf 2003: Unterstützungsangebote für Neue Selbstständige in der IT- und Multimediabranche in Italien, Schweiz, Österreich und den Niederlanden", Recklinghausen: FIAB

Flecker, Jörg 2000: "Sachzwang Flexibilisierung"? Unternehmensreorganisation und flexible Beschäftigungsformen, in: Heiner Minssen (Hg.) 2000: Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin: edition sigma, S. 269-291

Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo 2001: Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/2001, S. 147-160

Herkommer, Sebastian (Hg.) 1999: Soziale Ausgrenzungen, Hamburg: VSA Verlag

* Hae-Lin Choi (*1977) ist Diplom-Politologin und hat 2002 die Studie "E-Lancer. Unterstützungsangebote für Selbstständige ohne Personal in der IT- und Multimediabranche ("E-Lancer") in Italien, Schweiz, Österreich und den Niederlanden." im IAB-Verlag veröffentlicht. Derzeit arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU in dem Forschungsprojekt "E-Union" über Kommunikationpraktiken in Großverbänden am Beispiel von ver.di (www.e-union.org). Nebenbei organisiert sie ein internationales Ausstellungs- und Veranstaltungsprojekt zu Street Art und Urbaner Ästhetik: "Backjumps - The Live Issue #2" (www.backjumps.org). Sie liebt HipHop und Black Music und ganz besonders koreanisches Essen.

Dieser Text ist in gekürzter und veränderter Form in der Zeitschrift „Das Argument“, Nr.257 (2004) erschienen.