

Hielscher, Volker

**Working Paper**

## Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?

WZB Discussion Paper, No. P 99-504

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Hielscher, Volker (1999) : Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, WZB Discussion Paper, No. P 99-504, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50277>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Veröffentlichungsreihe der Querschnittsgruppe **Arbeit & Ökologie**  
beim Präsidenten des  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

P99-504

**Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet:  
Eine Antwort auf neue  
Herausforderungen der  
Gewerkschaften?**

Volker Hielscher



Berlin, im September 1999

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)  
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin  
Telefon: (030) 254 91-0

## Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

---

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen“ zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungs Kooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie“ beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit“) und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt“) koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter <http://www.wz-berlin.de/aoe/> und <http://www.a-und-oe.de> erhältlich.

## Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie“

---

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie“ zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

*Querschnittsanalysen:* Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

*Szenarioanalysen:* Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeits-szenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

*Erarbeitung von Strategieelementen:* Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

## Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

---

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

- I. Arbeit im und durch Umweltschutz
- II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
- III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
- IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
- V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P99-504

Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet:  
Eine Antwort auf neue  
Herausforderungen der  
Gewerkschaften?

Volker Hielscher



## Zusammenfassung

Die Gewerkschaften werden durch den Wandel der Erwerbsarbeit, durch betriebliche Reorganisationsmaßnahmen und durch den soziokulturellen Wandel vor neue Herausforderungen gestellt, die organisationspolitische Innovationen erfordern. Einer der Ansätze der gewerkschaftlichen Reformdebatte stellt auf eine über den Betrieb hinausgehende Differenzierung der Gewerkschaftsorganisationen durch die Schaffung einer wohnortnahen Organisationsstruktur ab. Im Mittelpunkt steht dabei eine zweifache Zielsetzung: die Verbindung zu den verschiedenen Mitgliedergruppen wiederherzustellen, die über die betriebliche Gewerkschaftsorganisation nicht mehr erreichbar sind, und die Belebung der Mitgliederbeteiligung durch eine Erweiterung des Spektrums der gewerkschaftlich bearbeiteten Themenfelder.

Aus einer Reihe von Praxisansätzen in den Einzelgewerkschaften und im DGB existiert mittlerweile ein Fundus an Erfahrungen über die Schwierigkeiten und Erfolgsbedingungen für eine außerbetriebliche mitgliedernahe Gewerkschaftsarbeit. Allerdings sind diese Ansätze bisher kaum zu einer relevanten organisationspolitischen Strategie gebündelt worden. Es stellt sich daher die – bislang unterbelichtete – Frage nach dem Verhältnis von innergewerkschaftlicher Reform und der Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften als gesellschaftspolitische Reformkraft.

## Abstract

Trade unions face a variety of new challenges caused by social changes, problems of the labour market and new forms of work organisation. The rapid decline in the number of members is one of the most obvious indicators that the unions have to find new strategies for a successful integration of the various groups of employees.

This is the starting point for the debates about the reform of union-organisation which reflect the problem that an increasing number of employees (and union-members) can not yet be reached by the traditional union organisations in the firms. In this context the paper discusses the attempts to build up local union-organisations which try to address the members at home, and to open the topics of union activities for daily life affairs. Recent experiences show a lot of practical difficulties and restricted economical and organisational resources for new experiments beside the traditional areas of union politics. On the other hand it seems to be necessary to develop organisational innovations that build up new capacities to reach the different groups of employees. It also needs opportunities in union-organisations that can deal with the different new topics, given by working life and daily life of the employees.





# Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung .....	1
2. Wandel der Erwerbsarbeit als Herausforderung an gewerkschaftliche Organisationspolitik .....	2
2.1 Ökonomische Strukturveränderungen .....	2
2.2 Neue Anforderungen an die Beschäftigten – die Entgrenzung von Arbeit und Leben .....	5
2.3 Soziokultureller Wandel und Beteiligung .....	8
3. Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Intentionen und Zielsetzungen .....	11
4. Praxiserfahrungen, Chancen und Grenzen gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit .....	17
4.1 Fehlende politische Dynamik .....	17
4.2 Unterschätzter Ressourceneinsatz und traditionelle Politikformen .....	18
4.3 Potentiale und Erfolge der Wohngebietsarbeit .....	19
4.4 Konzeptuelle Probleme gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit .....	22
5. Resümee: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet im Kontext einer sozial-ökologischen Reformstrategie der Gewerkschaften .....	24
Literatur .....	27



# 1. Vorbemerkung

Gravierende ökonomische Strukturveränderungen, der Wandel der modernen Erwerbsarbeit und der soziokulturelle Wandel stellen die Organisationspolitik der Gewerkschaften seit den achtziger Jahren vor neue Probleme und Herausforderungen. In den Gewerkschaften wird seit mehr als einem Jahrzehnt eine intensive Debatte über die aus den gesellschaftlichen Entwicklungen zu ziehenden Konsequenzen geführt: Die Schlagworte etwa von Organisationsentwicklung oder Beteiligungsgewerkschaft, von neuen gewerkschaftlichen Dienstleistungen und von DGB-Reform markieren dabei unterschiedliche Ansätze, wobei in der jüngeren Zeit die Fusionswelle unter den deutschen Einzelgewerkschaften der sichtbarste Ausdruck der gewerkschaftlichen Reorganisationsbemühungen ist.

Diese Arbeit greift einen Teilaspekt der Debatte um die gewerkschaftliche Organisationsreform auf – im Mittelpunkt stehen Ansätze für den Aufbau von außerbetrieblicher Mitgliederarbeit, also von gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit. Hintergrund solcher Reformansätze ist einerseits das organisationspraktische Problem, daß ein wachsender Anteil von arbeitslosen und in Kleinbetrieben beschäftigten Mitglieder oder solche in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen über die betriebliche Gewerkschaftsorganisation nicht mehr erreicht werden können. Andererseits hatten Überlegungen an Gewicht gewonnen, die Beteiligung der Mitglieder zu erhöhen und so langfristig die Verankerung und Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaft „an der Basis“ unter anderem dadurch zu verbessern, daß die politische Praxis der Gewerkschaften für lebensweltliche, jenseits der Erwerbsarbeitssphäre liegende Themen geöffnet wird. Diese Grundgedanken sind seit Anfang der neunziger Jahre in verschiedene Praxisansätze lokaler Gewerkschaftsarbeit eingeflossen, die mit unterschiedlichem Erfolg durchgeführt worden sind.

Im folgenden werden vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Strukturwandels die Problemstellungen und neuen Anforderungen für die Gewerkschaften herausgearbeitet und die möglichen Intentionen und Zielstellungen von gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit diskutiert. Auf der Basis der Praxiserfahrungen verschiedener Projekte schließt eine Betrachtung der Erfolgsvoraussetzungen, Probleme und Grenzen von lokaler Gewerkschaftsarbeit an. Das Spannungsfeld zwischen den neuen organisationspolitischen Anforderungen und den organisationspraktischen Erfahrungen steckt den Rahmen ab für die Diskussion der Frage, welche strategische Funktion dem Aufbau von Gewerkschaftsarbeit „vor Ort“ in einer gewerkschaftlichen sozialökologischen Reformstrategie zukommen könnte.

## 2. Wandel der Erwerbsarbeit als Herausforderung an gewerkschaftliche Organisationspolitik

Bereits seit Mitte der achtziger Jahre ist weitgehend unstrittig, daß durch die ökonomischen Strukturveränderungen, den Wandel der Erwerbsarbeit und veränderte gewerkschaftliche Orientierungen der Beschäftigten Referenzpunkte markiert werden, die die gewerkschaftliche Politik und Organisationspraxis vor neue Herausforderungen stellen.<sup>1</sup>

Die Bedeutung dieser Prozesse für gewerkschaftliches Handeln steht nachfolgend im Mittelpunkt. Dazu werden die ökonomischen Strukturveränderungen in ihren Dimensionen als Arbeitsmarktkrise, als Trend zur Tertiarisierung und als innerbetriebliche Reorganisationsmaßnahmen im Zuge neuer Produktions- und Managementkonzepte skizziert. In diesem Kontext wandelt sich der Charakter der Erwerbsarbeit, welche insbesondere neue zeitliche, räumliche und motivationale Anforderungen an die Beschäftigten stellt.

### 2.1 Ökonomische Strukturveränderungen

#### Arbeitsmarktkrise

Die in den siebziger Jahren einsetzende, in den achtziger und insbesondere in den neunziger Jahren sich verschärfende Krise des Arbeitsmarktes konfrontiert die Gewerkschaftsorganisationen mit einer Reihe von unterschiedlichen Problemen:

- Die Massenarbeitslosigkeit verstärkt die Konkurrenz der Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt und führt zu einer generellen Verschlechterung der Bedingungen, solidarisches kollektives Handeln der Beschäftigten zu organisieren. Krisenerfahrung und Arbeitsplatzrisiko begrenzen die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaften zur Durchsetzung von Verbesserungen der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. So ist etwa die große politische Offensive zur 35-Stunden-Woche nach ihrer teilweisen Durchsetzung seit Anfang der neunziger Jahre weitgehend zum Erliegen gekommen; zugleich wurden die Gewerkschaften in die politische Defensive gedrängt und mußten ihre Kräfte darauf konzentrieren, einen weitreichenden Abbau tariflicher und sozialpolitischer Standards abzuwehren.
- Unmittelbar mit der Arbeitsmarktkrise zusammenhängend haben die Gewerkschaften gravierende Mitgliederverluste hinnehmen müssen. Durch die nahezu flächendeckende Schließung der ehemaligen DDR-Betriebe wurde ein Großteil der nach 1990 in Ostdeutschland gewonnenen Mitglieder wieder verloren: Zwi-

---

1 Vgl. Beck (1986); Hoffmann et al. (1990); Kern/Sabel 1989; Leif et al. (1993); Morgenroth et al. (1994); Oetjen/Zoll (1994); Zoll (1994).

schen 1992 und 1998 haben in ganz Deutschland rund 29% der Mitglieder die DGB-Gewerkschaften verlassen; in den neuen Bundesländern sank die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder im selben Zeitraum gar um 53% von rund 3,8 Millionen auf unter 1,8 Millionen<sup>2</sup>.

Doch es schmilzt nicht nur die Mitgliederbasis der Gewerkschaft in gefährlichem Maße ab. Auch die Zusammensetzung der Mitgliedschaft verändert sich dadurch, daß der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen, also der Arbeitslosen, RentnerInnen, Studierenden etc., steigt. Schwindende Mitgliederzahlen und der zugleich sinkende Anteil der „Vollbeitragszahler“ stellen die Gewerkschaften vor erhebliche finanzielle Probleme, durch die die materielle Basis der Organisationsstrukturen teilweise in Frage gestellt wird.

- Für einen wachsenden Teil der arbeitslosen oder in den Vorruhestand entlassenen Gewerkschaftsmitglieder stellt sich die Frage nach dem „Sinn“ der Mitgliedschaft – also nach der Funktion einer Interessenorganisation der lohnabhängig *Beschäftigten* für diejenigen, die im Beschäftigungssystem keinen Platz mehr finden. Daraus folgen also einerseits Herausforderungen an die strategische Ausrichtung gewerkschaftlicher Politik (vgl. Negt 1989; Hoffmann et al. 1990) und andererseits an die Schaffung von organisatorischen Partizipationsangeboten für diejenigen Gruppen, die nicht mehr über die betriebliche Gewerkschaftsorganisation erreichbar sind (vgl. Zoll et al. 1991).

### **Tertiarisierung: Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft**

Die Ausweitung des Dienstleistungssektors ist bereits seit Mitte des 20. Jahrhunderts (vgl. Fourastie 1954), insbesondere aber seit den siebziger Jahren eine durchgängige zentrale Entwicklungstendenz des wirtschaftlichen Strukturwandels. Der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor hat sich von 1950 bis Anfang der neunziger Jahre von knapp einem Drittel auf rund 60% ausgeweitet und übersteigt seit Anfang der achtziger Jahre die Zahl der Beschäftigten im güterproduzierenden Wirtschaftsbe- reich (vgl. Franke/Buttler 1991, S. 43). Zudem erhalten auch im produzierenden Sek- tor durch die Tätigkeitsfelder Forschung und Entwicklung, Bildung, Beratung und Organisation zunehmend Dienstleistungstätigkeiten an Gewicht. Zugleich ist der Dienstleistungsbereich selbst einer erheblichen Entwicklungs- und Rationalisierungsdynamik unterworfen und nur begrenzt in der Lage, die Arbeitsplatzverluste im ge- werblichen Sektor aufzufangen (vgl. Rifkin 1995).

Mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel verändert sich auch die Zusammensetzung von Berufsgruppen und deren Tätigkeiten. Der Anteil der Angestellten und Beamten unter den Beschäftigten hat sich zwischen 1950 und 1995 mehr als verdoppelt, wäh- rend der Anteil der ArbeiterInnen von 48,8% auf 34,6% abgesunken ist. Der Ausbau der Dienstleistungsbranchen zeigt sich darin, daß der Anteil der der Beschäftigten im tertiären Sektor in derselben Zeit von 33,2% auf 60,9% gewachsen ist, dabei stellen Frauen die Mehrheit der in diesem Bereich Beschäftigten (vgl. Statistisches Bundesamt 1998, S. 83ff.).

---

2 Datenbasis: Mitgliederstatistik des DGB-Bundesvorstands, Düsseldorf.

Durch diese Entwicklungsprozesse werden die „klassischen“ Industriegewerkschaften vor neue Probleme gestellt. Die einst zentrale Beschäftigtengruppe der männlichen Industriearbeiterschaft, die bislang die traditionelle gewerkschaftliche Mitgliederbasis gestellt hat, verliert zahlenmäßig an Gewicht. Die Mitgliederstruktur der DGB-Gewerkschaften entspricht eher der Beschäftigtenstruktur der fünfziger Jahre als der der neunziger: Im Jahre 1997 sind rund 60% der Gewerkschaftsmitglieder Arbeiterinnen und Arbeiter, während der Anteil der Angestellten bei 28,5% liegt. Aber auch für die Dienstleistungsgewerkschaften wird es schwierig, angesichts der wachsenden Zahl privater Kleinbetriebe, häufig prekärer und deregulierter Beschäftigungsverhältnisse und einer weitgehend fehlenden gewerkschaftlichen Organisation in diesen neuen „Wachstumsbranchen“ Mitglieder zu rekrutieren.

### **Betriebliche Reorganisationsmaßnahmen und neue Produktionskonzepte**

Neben dem Strukturwandel der Wirtschaftssektoren ist der Umbau der betrieblichen Organisationsstrukturen ein weiterer entscheidender Parameter, der die Gewerkschaften vor neue Anforderungen und Handlungsbedingungen stellt. Schlagworte der „neuen Produktionskonzepte“, der „flexiblen Spezialisierung“ oder der „schlanken Produktion“ markieren seit den achtziger Jahren die Ablösung der tayloristisch-fordistischen Arbeitsgestaltung in betrieblichen Großorganisationen. Dieser Wandel hat in wichtigen Schlüsselindustrien seinen Ausgangspunkt genommen und mittlerweile auch den Dienstleistungssektor erfaßt. Unter dem verschärften globalen Konkurrenzdruck hat sich diese Dynamik in den neunziger Jahren noch verschärft.

Ein wesentliches gemeinsames Moment der Reorganisationsmaßnahmen ist die partielle Reintegration von Planung und Ausführung der Produktion (vgl. Kern/Schumann 1984), die mit einem Abbau von Hierarchieebenen verknüpft wird – darin liegt ein Paradigmenwechsel zur durchgeregelten Industriearbeit in der fordistischen Massenproduktion mit einer hochgradigen Arbeitsteilung in einer hierarchisch gegliederten Unternehmensorganisation. Die Unternehmen reagieren mit diesen Maßnahmen auf die Anforderung, in einer globalen Konkurrenzsituation sowohl in bezug auf das Produktdesign als auch auf das Produktionsvolumen eine flexible Anpassung an die variierenden Markterfordernisse zu gewährleisten.

Neben der Neugestaltung der Arbeitsorganisation erfolgt eine Dezentralisierung und Zergliederung der Unternehmen, durch die einzelne Unternehmensbereiche oder Abteilungen in quasi-unabhängige operative Einheiten umgewandelt oder schlicht ausgegründet werden. Im Zuge von Outsourcing-Strategien wurden in den neunziger Jahren in der Industrie wachsende Teile der Entwicklung und Fertigung auf Zuliefererbetriebe übertragen, die als „Systemzulieferer“ variable Bausteine für das Endprodukt konzipieren und liefern. In der Automobilindustrie z. B. wurde dadurch die Fertigungstiefe erheblich verringert und die Produktionszyklen wurden verkürzt.

Durch diese Entwicklung wird das Industrieverbandsprinzip („ein Betrieb – eine Gewerkschaft“) zunehmend ausgehöhlt: Aus der Zergliederung von Großunternehmen ergibt sich häufig eine Vielzahl kleinerer Betriebe, die durch spezialisierte Aufgabstellungen in unterschiedliche Tarifgebiete fallen können. Ein Produkt wird nicht

mehr in einem Betrieb eines gewerkschaftlichen Organisationsbereiches erstellt, sondern aus Teilprodukten zusammengesetzt, die in Unternehmen verschiedener Branchen hergestellt werden. Als Resultat der Reorganisationsmaßnahmen in den Unternehmen tauchen temporäre Netzwerke und neue Verbände von Unternehmenseinheiten auf, die quer stehen zum Organisationsgefüge der Gewerkschaften, das entlang der traditionellen Industriebranchen aufgebaut worden ist.

In der Konsequenz wird erstens der Geltungsbereich von Branchentarifverträgen eingeschränkt und es werden aufwendige Klärungsprozesse der Abgrenzung von tariflichen Geltungsbereichen notwendig. Zweitens aber sehen sich die Gewerkschaften mit einer „Atomisierung des Gegners“ konfrontiert, durch die sich die Kontakt- und Konfliktstellen vervielfältigen und eine wirksame Interessenvertretung erschwert wird (vgl. Bundesmann-Jansen/Frerichs 1996; Kern/Sabel 1989).

## **2.2 Neue Anforderungen an die Beschäftigten – die Entgrenzung von Arbeit und Leben**

Mit dem ökonomischen Strukturwandel und den Reorganisationsmaßnahmen in den Unternehmen verändert sich zunehmend der Organisationsrahmen von Erwerbsarbeit. Das die Ausrichtung staatlicher und tariflicher Arbeitspolitik prägende Leitbild des „Normalarbeitsverhältnis“ (vgl. Mückenberger 1985) – also eine unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung – verliert in der Praxis zunehmend an Relevanz. Statt dessen gewinnen vielfältige Formen von „Nicht-Normalarbeit“ an Bedeutung: Befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, AB-Maßnahmen, Leiharbeit, geringfügig Beschäftigte und abhängig selbständige Arbeit stellen mittlerweile einen Anteil zwischen einem Drittel und knapp der Hälfte aller Arbeitsverhältnisse (vgl. Bartelheimer 1998).

Für die Beschäftigten folgt daraus eine Destabilisierung des Berufsverlaufes: Brüche in der Arbeitsbiographie, berufliche Wechsel und variierende Phasen von Arbeitslosigkeit, Qualifizierung und zeitweilig gesicherter Beschäftigung treten an die Stelle von langfristigen Arbeitsverhältnissen oder einer gar lebenslangen Bindung an ein Unternehmen. Der Zwang zu beruflicher Flexibilität schreibt den Beschäftigten die individuelle Verantwortung für einen erfolgreichen Verlauf des (Berufs-)Lebens zu. Für die Organisierungsfähigkeit der Beschäftigten ist dies deshalb folgenreich, weil die Erfahrung kollektiver Interessenartikulation und -durchsetzung im Betrieb immer weniger mit der eigenen Berufsperspektive in Verbindung gebracht werden kann und deshalb an Bedeutung verliert.

Zugleich werden durch diese Prozesse die Dauerhaftigkeit von Bindungen an Organisationen sowie die Loyalität und das Vertrauen an Unternehmen untergraben (vgl. Senett 1998). Mit der Häufigkeit beruflicher Wechsel korrespondiert vielfach ein Wechsel der Branche und des gewerkschaftlichen Organisationsbereiches – der Verlust von Langfristigkeit betrifft auch die Gewerkschaftszugehörigkeit. In der Folge wird die Identifikation mit der „eigenen“ Gewerkschaft erschwert, etwaiges ehren-



amtliches Engagement droht abzureißen oder kann nicht auf derselben gewerkschaftlichen Ebene ohne weiteres fortgesetzt werden.

Neben der Flexibilisierung von Erwerbsarbeit werden an die Beschäftigten neue Anforderungen im Arbeitsvollzug gerichtet, welche nicht ohne Folgen für die Verankerung der Gewerkschaften bei den Mitgliedern und für die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in den Betrieben bleiben.

- In den neunziger Jahren ist die **Arbeitszeitflexibilisierung** in den Unternehmen zu einem zentralen Steuerungsmedium für die variable Anpassung des Arbeitsvolumens an die Marktkonjunktur und Produktionsauslastung geworden.<sup>3</sup> Von den Beschäftigten wird die Bereitschaft abgefordert, ihre individuelle Arbeitszeit nach dem Arbeitsanfall zu variieren und weitgehend auf eine finanzielle Gratifikation (Mehrarbeitszuschläge) zu verzichten. Neben die Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten tritt eine starke Ausdifferenzierung der Arbeitszeitmuster insgesamt, die zu einer tendenziellen Auflösung der „Normalarbeitszeit“ geführt hat (vgl. Bauer et al. 1996, S. 27).

Für die Beschäftigten resultieren daraus erhebliche Anforderungen an Koordination und Abstimmung im Betrieb, aber auch im privaten Leben (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999a, 1999b). Aufgrund der variierenden und in der längerfristigen Betrachtung erheblich verkürzten Arbeitszeiten nimmt die kollektive Anwesenheitszeit im Betrieb ab – entsprechend wird es für die Gewerkschaften im Betrieb schwieriger, die Beschäftigten zu erreichen bzw. kollektives gewerkschaftliches Handeln im Betrieb zu organisieren.

- Des Weiteren wird von den Beschäftigten in bezug auf den Arbeitsort eine zunehmende Bereitschaft zur **Mobilität** erwartet. Dies betrifft erstens den Einsatz z. B. in den verschiedenen Zweigstellen oder Werken eines Unternehmens, zweitens die wachsende Zahl von Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen, drittens aber auch den zunehmenden Druck auf Erwerbslose, eine Beschäftigung auch außerhalb ihrer Heimatregion anzunehmen. Die Bereitschaft zum Einsatz an wechselnden Arbeitsorten wird zunehmend zu einer wesentlichen Voraussetzung für ein berufliches Fortkommen.

Durch die wechselnden und zeitlich befristeten Einsätze an unterschiedlichen Orten verschärft sich die Problematik der abnehmenden Kollektivität im Betrieb. Die Mechanismen der räumlichen und sozialen „Zwangsintegration“ in den Betrieb verlieren ihre Wirkungskraft, damit löst sich der gemeinsame Horizont der betrieblichen Erfahrungen und kollektiven Interessenlagen auf, die aber bisher einen wesentlichen Anknüpfungspunkt für die gewerkschaftliche Betriebspolitik gegeben haben.

---

3 Das Stichwort des „atmenden Unternehmens“ von VW Personalvorstand Peter Hartz (1996) ist paradigmatisch für eine Strategie der flexibilisierten Anpassung des Arbeitsvolumens an die betriebliche Nachfrage. In diesem Konzept verknüpfen sich eine tägliche, wöchentliche und wochenendliche Arbeitszeitflexibilisierung mit Anforderungen an die Beschäftigten zu Mobilität und zu erhöhter Arbeits- und Qualifizierungsmotivation.

- Neben der zeitlichen Flexibilität und der Mobilität werden die Beschäftigten zunehmend auch vor neue **arbeitsinhaltliche Anforderungen** gestellt. Die Verallgemeinerung eines „unternehmerischen Denkens“ bei allen Beschäftigtengruppen zeigt sich in der Transformation der traditionellen, hierarchischen Anweisungsausführungs-Beziehung zu einer Hersteller-Kunden-Beziehung in der Prozeßkette und zielt auf eine weitergehende Übernahme von Verantwortung und auf die Mobilisierung subjektiver Motivationspotentiale der Beschäftigten.<sup>4</sup> Nicht selten werden diese Anforderungen in einem arbeitsorganisatorischen Rahmen neu formuliert, welcher auf eine partielle Selbststeuerung und die Partizipation der Beschäftigten abzielt.

Gewerkschaftliche Betriebspolitik und die Interessenvertretungen werden also mit partizipativen Managementstrategien konfrontiert: Die Einführung von Team- und Projektarbeit, von Maßnahmen zum kontinuierlichen Verbesserungsprozeß (KVP) und ähnlichen Instrumenten der Beteiligung von Beschäftigten gewinnen an Gewicht und treffen vor allem in der Phase ihrer Einführung teilweise auf positive Resonanz. Eine Ausweitung dieser auf die Erhöhung der Produktivität abstellenden Elemente von Partizipation wird meist von der Unternehmensseite, nicht selten vorbei an den institutionalisierten Formen der Interessenvertretung, vorangetrieben.

Die hier angesprochenen Dynamiken markieren eine Tendenz, in der die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit zunehmend durchbrochen werden. Die **Entgrenzung der Sphären von Arbeit und Leben** beruht im wesentlichen auf drei Mechanismen: In der *räumlichen Dimension* (Mobilität, Heimarbeit) wird die Bindung an den Arbeitsort gelockert. In der *arbeitszeitlichen Dimension* destabilisiert die Flexibilisierung die erwerbsarbeitsfreien Zeiten und setzt diese unter einen Vorbehalt der betrieblichen Verfügbarkeit. In *arbeitsinhaltlicher Hinsicht* setzt sich die Ergebnisverantwortung über die formalen räumlichen und zeitlichen Grenzen von Betrieb und Tarifarbeitszeit hinweg: als unerledigte Aufgabe mindestens in den Köpfen der ArbeitnehmerInnen, häufig aber auch konkret als Aktenordner, Lesepensum oder Computerübung. Daneben hat der einzelne Beschäftigte zunehmende Vorleistungen zum Erhalt seiner Arbeitskraft privat zu erbringen, etwa im Bereich der Weiterbildung oder der Gesundheitsförderung.

Die Konsequenzen dieser Prozesse für die gewerkschaftliche Politik und Organisationspraxis sind bislang wenig diskutiert worden. Eine wesentliche Prämisse der gewerkschaftlichen Politik in der Nachkriegszeit zielte darauf ab, die Beteiligung der Beschäftigten an der Wohlstandsentwicklung durchzusetzen und Mindeststandards im Arbeitsschutz abzusichern. Die Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit galt – nach der Zerschlagung der kulturellen Organisationen der Arbeiterbewegung durch den Nationalsozialismus – prinzipiell auch für den gewerkschaftspolitischen Aktionsrahmen: Fragen des „privaten Lebens“ außerhalb des Betriebs galten nicht als relevanter gewerkschaftlicher Gestaltungsbereich.

---

4 Vgl. z. B. die Anforderungen des „M-4“-Mitarbeiters (Hartz 1996).

Durch die Tendenzen der Entgrenzung schlagen sich die arbeitsbedingten Anforderungen mit einer zunehmenden Komplexität in der alltäglichen Lebensführung der Beschäftigten nieder. Demgegenüber erschließt die rein auf den Betrieb ausgerichtete Organisationspraxis der Gewerkschaften ein zwar zentrales, aber begrenztes Handlungsfeld und bleibt – gemessen an den Anforderungen an die Beschäftigten – inhaltlich eindimensional angelegt.

## 2.3 Soziokultureller Wandel und Beteiligung

Doch nicht nur die arbeitsseitigen Veränderungen sind folgenreich für die Organisationspolitik der Gewerkschaften. Durch den *Wandel sozialer Milieus* wird die einstmals feste Verankerung der Gewerkschaften in den Arbeitnehmersmilieus brüchig (vgl. Ahlheit/Vester 1993). Die Bindung an die Gewerkschaft wie auch an andere Organisationen gehört kaum noch zu einem fraglos gegebenen Teil der Lebenswelt von ArbeitnehmerInnen. Durch die langsame Auflösung der traditionellen Arbeitnehmersmilieus können sich die Gewerkschaften immer weniger auf ein „gemeinsames Interesse“, bzw. auf kulturell hergestellte kollektive Handlungsorientierungen beziehen (vgl. Zoll 1994a). Mit dem soziokulturellen Wandel verändern sich auch die gewerkschaftlichen Beteiligungsorientierungen. Bei Jugendlichen und jungen Männern und Frauen wie auch in Teilen der Facharbeiterschaft und unter den qualifizierten Angestellten des „neuen Arbeitnehmertypus“ wird eine wachsende Distanz gegenüber Großorganisationen und bürokratischen Politikformen beobachtet (ebenda).

Gegenüber einer dauerhaften, langfristig verbindlichen ehrenamtlichen Arbeit (etwa als GewerkschaftsfunktionärIn) wird seit den achtziger Jahren konstatiert, daß ein zeitlich begrenztes **sporadisches Engagement** für konkrete, im eigenen Handlungshorizont realisierbare Ziele an Bedeutung gewinnt. Kollektives Handeln kann nur noch schwer in Form traditioneller gewerkschaftlicher Appelle an die (Arbeiter-)Solidarität abgerufen werden – ein solches Engagement müsse in diskursiven Kommunikationsprozessen hergestellt werden und auf erfahrbarer Alltagssolidarität beruhen (Morgenroth 1994; Zoll 1993).

Im resümierenden Blick zeigt sich also ein ganzes Bündel von neuen Herausforderungen und Problemen, auf die die Gewerkschaften organisationspolitisch und strategisch zu reagieren haben:

1. Durch neue betriebliche Organisationszuschnitte und den Wandel der Branchen wird das Industrieverbandsprinzip in Frage gestellt. Es entsteht ein aufwendiger Klärungsbedarf an Zuständigkeiten und Abgrenzungen einerseits und durch die „Atomisierung“ des Gegners an zwischengewerkschaftlicher Kooperation andererseits.

Diese Komplexität wird noch dadurch gesteigert, daß im Zuge der Internationalisierung von Unternehmen zugleich auch neue Anforderungen an grenzüberschreitender Interessenvertretung auftauchen.

2. Aufgrund der Massenarbeitslosigkeit und der bislang nicht gelungenen Mitgliederrekrutierung in neuen Beschäftigungsfeldern und Wachstumsbranchen leiden die DGB-Gewerkschaften seit Jahren unter erheblichen Mitgliederverlusten. Daraus folgen gravierende Finanzprobleme, die die Existenz einzelner Gewerkschaftsorganisationen bedrohen.
3. Wachsende Gruppen der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft sind über die betriebliche Organisation nicht mehr erreichbar. Dies gilt erstens für diejenigen Mitglieder, die außerhalb gewerkschaftlich organisierter Betriebe stehen: Beschäftigte in Kleinbetrieben, LeiharbeiterInnen, Arbeitslose, VorrüheständlerInnen und RentnerInnen. Im Bereich der IG Metall betrifft dies mittlerweile rund die Hälfte der Mitglieder (vgl. Teichmüller 1998). Dies gilt zunehmend auch für diejenigen Beschäftigten, die aufgrund von hochflexibilisierter Arbeit kaum noch kollektiv im Betrieb anzutreffen sind oder aus dem Rahmen der organisierten „Normalarbeit“ herausfallen.
4. Die klassischen Arbeitnehmersmilieus, in denen die Gewerkschaften stark verankert waren, lösen sich langsam auf. Damit schwinden auch die Bestände einer soziokulturell geprägten kollektiven Interessenorientierung, aus der heraus es eine gewisse „Selbstverständlichkeit“ für die Beschäftigten gewesen ist, der Gewerkschaft beizutreten.  
Zugleich zeichnen sich im Wandel der Erwerbsarbeit neue Anforderungen und Problemlagen für die Beschäftigten ab, die von den Gewerkschaften sowohl in der Organisationspraxis als auch hinsichtlich ihrer politischen Thematisierung bisher kaum aufgegriffen wurden.
5. Die Gestaltungskraft der repräsentativen Delegations- und Stellvertretermechanismen der Gewerkschaftsorganisationen und der betrieblichen Interessenvertretungen wird durch verschiedene Faktoren geschwächt: Zum einen hat die Komplexität der betrieblich zu regulierenden Fragen erheblich zugenommen – dies ist eine Entwicklung, die sich durch die Zersplitterung der Unternehmen und angesichts der Debatten um eine „betriebliche Öffnung“ der Tarifpolitik noch weiter verstärken wird. Bereits jetzt sind die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretäre vor Ort häufig überfordert, die Betriebsräte mit ihrem wachsenden Beratungsbedarf adäquat zu betreuen. Insofern wird die Frage nach Beteiligung und der Nutzung von ehrenamtlichem Expertenwissen neu aufgeworfen (vgl. Teichmüller 1998, S. 46).  
Zudem gründet sich das Funktionieren der repräsentativen betrieblichen Interessenvertretung wesentlich auf das Prinzip der Stellvertretung und Delegation. Dieses Prinzip wird durch partizipative Managementkonzepte und durch gewandelte Beteiligungsorientierungen der Beschäftigten in seiner Legitimation zunehmend in Frage gestellt. Ein Beispiel dafür ist die schwierige gewerkschaftliche Organisation von qualifizierten Angestellten, die über eine relativ hohe Autonomie in der Gestaltung ihrer Arbeitsvollzüge verfügen und sich lediglich Ziel- oder Ergebnisvereinbarung gegenüber verpflichtet sehen. Die Identifikation mit der Arbeitsaufgabe und dem Unternehmensziel ist meist groß und bündelt sich in einem Arbeitsverhalten als „unternehmerisches Subjekt“. Dementsprechend wird eine kol-

lektive Regulierung von Einkommen, Arbeitszeiten und Arbeitsvollzügen häufig als Einengung empfunden, und die Angestellten handeln ihre Interessen im Unternehmen oder in der Abteilung eher direkt aus, als sich von der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat vertreten zu lassen.

6. Ein ausschließlich auf das betriebliche Handlungsfeld beschränkter Ansatz von Interessenvertretung läuft schließlich Gefahr, denjenigen größer werdenden Problembereich aus dem Blick zu verlieren, vor den die Beschäftigten in ihrer alltäglichen Lebensführung durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse gestellt werden.

### 3. Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Intentionen und Zielsetzungen

Diese Herausforderungen und Probleme sind seit mehr als einem Jahrzehnt bekannt; sie waren wesentliche Kristallisationspunkte der gewerkschaftlichen Reformdebatte der neunziger Jahre. Vor diesem Hintergrund wurden verschiedene organisationspolitische Ansätze entwickelt, die allerdings auf unterschiedlichen Ebenen angreifen und weitgehend unverbunden nebeneinander stehen: Die seit Mitte der neunziger Jahre durch den DGB laufende „Fusionswelle“<sup>5</sup> der Einzelgewerkschaften ist der nach außen sichtbarste Ausdruck einer Krisenstrategie, die auf die dramatisch verschlechterte finanzielle Ressourcenlage zu reagieren versucht. Andere Ansätze laufen darauf hinaus, durch Projekte zur Organisationsentwicklung die Effizienz interner Abläufe zu erhöhen oder durch die Bereitstellung von neuen Dienstleistungen und verbessertes politisches Marketing den „Gegenwert“ der Mitgliederbeiträge zu steigern, um die Attraktivität der Organisation für die Mitglieder zu stärken (vgl. Schreiber 1996).

Ein weiterer Strang der Reformdebatte stellt die Notwendigkeit in den Mittelpunkt, über eine Ausdifferenzierung der Organisationsangebote und eine thematische Erweiterung von Gewerkschaftsarbeit die abgerissene Verbindung zu bestimmten Mitgliedergruppen wieder herzustellen und die Beteiligung der Mitglieder insgesamt zu erhöhen. Hier knüpfen auch die Diskussionen und die Versuche zum Aufbau unterschiedlicher Formen von außerbetrieblicher Mitgliederarbeit an, und in diesem Kontext steht auch der Ansatz zur gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit.

Bis zu ihrer Zerschlagung 1933 hatten sich die deutschen Gewerkschaften wesentlich auf eine Organisationsstruktur gestützt, die auf den Wohnort der Mitglieder bezogen war. Dies war angesichts der für die Gewerkschaftsaktivitäten restriktiven betrieblichen Bedingungen eine Notwendigkeit, zugleich wurden an das Wohnortprinzip die vielfältigen gewerkschaftlichen Kultur- und Freizeitorganisationen geknüpft, die eine – durch den Nationalsozialismus vernichtete – Alltagskultur der Arbeiterbewegung geprägt haben. Nach 1945 ist das Ortsgruppenprinzip in den westdeutschen Gewerkschaften weitgehend aufgegeben worden. Lediglich in der IG Bergbau besitzen die Ortsgruppen eine zentrale Rolle als gewerkschaftliche Basiseinheiten (vgl. Martens/

---

5 Die Zusammenschlüsse folgender Einzelgewerkschaften sind bereits vollzogen, bzw. angebahnt:  
IG Metall, GTB und GHK zur IG Metall;  
IG CPK mit IG Bergbau und der Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE);  
IG BSE und Gewerkschaft GLF zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU);  
Gewerkschaft ÖTV, HBV, DPG, IG Medien und DAG zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (VerDi).  
Damit reduziert sich die Anzahl der Gewerkschaften im DGB unter Einschluß der DAG von 16 auf acht Mitglieder.

Steinke 1993). Zudem wurde in wenigen Verwaltungsstellen der IG Metall, etwa in Dortmund (vgl. ebenda) oder in Wolfsburg (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999b), das Prinzip der Wohngebietsorganisation ebenfalls beibehalten. Diese Ansätze jedoch beruhen auf spezifischen Branchenbedingungen und lokalen Konstellationen in der Aufbauzeit; sie sind in der Funktion zum Teil darauf reduziert, die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung flankierend zu unterstützen.

Seit Ende der achtziger Jahre ist im Rahmen der gewerkschaftlichen Reformdebatte die Bedeutung von lokaler Gewerkschaftsarbeit neu diskutiert worden.<sup>6</sup> Die in der Debatte zugrundegelegten Konzeptionen differieren dabei sowohl in ihrem Ansatzpunkt (Dachverband vs. Einzelgewerkschaften) als auch im Hinblick auf die in der lokalen Organisation zu bearbeitenden Politikfelder. Dementsprechend variieren die bisher realisierten Praxisansätze; sie werden nachfolgend exemplarisch vorgestellt, um das Spektrum der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit abzustecken.

### DGB-Ortskartelle

Bei der Frage nach Ansatzpunkten für lokale Gewerkschaftsarbeit rücken zuerst die Ortskartelle des DGB in den Mittelpunkt. Erste gewerkschaftliche Ortskartelle, also lokale Zusammenschlüsse der Einzelgewerkschaften, existieren bereits seit Ende des 19. Jahrhunderts. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde die Arbeit der Ortskartelle seit 1958 in mehreren DGB-Bundesvorstandsbeschlüssen geregelt; eine satzungsgemäße Verankerung existiert allerdings nicht. Bereits in den fünfziger Jahren wurde als Begründung für die Ortskartelle darauf hingewiesen, daß bestimmte Beschäftigtengruppen oder Mitglieder im ländlichen Bereich über die betriebliche Gewerkschaftsarbeit nicht erreicht werden können (vgl. Negt et al. 1989, S. 179ff.) Angesichts der aktuellen neuen Konfliktlinien im Produktionssektor und der komplexer gewordenen Mitgliederinteressen wurde Ende der achtziger Jahre verstärkt eine Erweiterung des politischen Mandats der Gewerkschaften diskutiert, welche über die Stärkung einer mitgliedernahen Arbeit der DGB-Ortskartelle erfolgen soll. Insbesondere wurde auf die Mobilisierung der über die Einzelgewerkschaften nicht erreichbaren Menschen und auf die Vertretung von Interessen und Forderungen abgestellt, die über den betrieblichen Rahmen hinausgehen (ebenda, S. 159ff.). Vorausgesetzt wurde dazu et al. eine stärkere satzungsgemäße Verankerung der Ortskartelle, eine angemessene finanzielle Ausstattung und ggf. die Ausweitung der Dienstleistungsangebote für Mitglieder und Nichtmitglieder, perspektivisch auch die Einführung einer DGB-Mitgliedschaft. Mittlerweile dürfte dieser auf die DGB-Ebene zielende Vorstoß allerdings durch die historische Entwicklung überholt sein worden: Die letzte Initiative zur Stärkung des DGB ging 1995 von fünf kleineren Gewerkschaften aus und scheiterte am Widerstand der „großen“ Einzelgewerkschaften.<sup>7</sup> Seit Mitte der neunziger

---

6 Mit zum Teil unterschiedlichen Ansätzen und Praxisbezügen vgl. Martens/Steinke (1993); Negt et al. (1989); Richter et al. (1996); Teichmüller (1998); Zoll (1989).

7 Der Vorstoß der „fünf kleinen Tiger“ (GHK, GTB, HBV, IG Medien, NGG) beinhaltete im Kern die Einführung einer DGB-Mitgliedschaft, die politische und finanzielle Stärkung des Dachverbandes und die Weiterentwicklung der Branchengewerkschaften zu weitgehend autonomen Fachorganisationen unter dem Dach des DGB (vgl. Trautwein 1997).

Jahre ist der Dachverband durch die Fusionierungsprozesse und einem teilweisen Funktionsverlust (z. B. Rechtsberatung) weiter geschwächt worden und hat durch einen Stellenabbau in den Landesbezirken und die Zusammenlegung der DGB-Kreise zu größeren Regionen einen Rückzug aus der Fläche angetreten (vgl. Scholz/Collm 1998).

### **Einzelgewerkschaftliche Wohngebietsarbeit**

Im Kontext einer Erweiterung von Beteiligung stand auch das Modellprojekt zum Aufbau von Wohnbereichsarbeit, das im IG Metall-Bezirk Küste in der ersten Hälfte der neunziger Jahre in vier verschiedenen Verwaltungsstellen durchgeführt wurde (vgl. Richter/Wittenberg 1994, Richter et al. 1996; Hielscher 1995). Der Schwerpunkt lag insbesondere darauf, in strukturschwachen bzw. krisengeprägten Regionen in West- und Ostdeutschland die über den Betrieb nicht erreichbaren Mitgliedergruppen zu integrieren, die Beteiligungsintensität zu erhöhen und die gewerkschaftliche Organisationspraxis vor Ort für die vielfältigen lebensweltlichen Interessen und Bedürfnisse der Mitglieder zu öffnen. Die einzelgewerkschaftliche Durchführung des Projektvorhabens beruhte unter anderem auf der Annahme, daß sich die Mitglieder in erster Linie mit „ihrer“ eigenen Gewerkschaft identifizieren und sich dort eher engagieren als mit einem abstrakten Begriff „von“ der Gewerkschaft (vgl. Richter et al. 1996, S. 8).

Angesichts der spezifischen Situation in den neuen Bundesländern Anfang der neunziger Jahre (De-Industrialisierung, Aufbau der „westdeutschen“ Gewerkschaftsorganisationen) wurde in der Verwaltungsstelle Neubrandenburg der Ansatz der Wohnbereichsarbeit mit dem „klassischen“ Konzept der Nebenstellenarbeit verknüpft. Dem Wegbrechen der betrieblichen Basis in der Nach-Wende-Zeit wurde dadurch Rechnung getragen, daß die Verwaltungsstelle von vornherein dezentral (über die Nebenstellen) und nicht primär auf die Betriebe bezogen organisiert wurde. So wurde in den Nebenstellenversammlungen bei den Wahlen zur Vertreterversammlung (als dem höchsten beschlußfassenden Gremium der Verwaltungsstelle) nicht zwischen Beschäftigten und Nicht-Beschäftigten differenziert (ebenda, S. 52ff.).

Die Resultate des Projekts sind in den beteiligten Verwaltungsstellen je nach Ausgangslage und Projektdurchführung sehr unterschiedlich ausgefallen: Sie variieren zwischen einer rein formalen Institutionalisierung der Wohnbereichsarbeit und einem punktuell gelingenden Aufbau von aktiven Gewerkschaftsgruppen, in denen es gelungen ist, die Mitgliederbeteiligung zu erhöhen und eine lokale Ausstrahlungsfähigkeit zu gewinnen. Der Ansatz der Wohnbereichsarbeit wurde mittlerweile auf zusätzliche Verwaltungsstellen ausgeweitet und insbesondere mit der gewerkschaftlichen Arbeitslosenarbeit verknüpft (vgl. IG Metall 1996; IG Metall-Bezirk Küste 1997).

Einen auf der formalen Ebene sehr weitreichenden Schritt ist die Deutsche Postgewerkschaft gegangen, die im November 1996 mit den sogenannten Regionalverwaltungen eine regionale Organisationsebene in der Satzung verankert hat. Politische



Aufgabenstellung der Regionalverwaltungen ist die Bereitstellung der außerbetrieblichen Bildungs-, Beratungs- und Serviceangebote, die wohnortnahe Betreuung und Aktivierung der Mitglieder, der Aufbau von Kontakten zu den lokalen politischen Akteuren und die Arbeit an den innergewerkschaftlichen „Schnittstellen“, insbesondere die Entsendung eines Vertreters in den DGB-Kreisvorstand und die Wahl der Delegierten zum bezirklichen Gewerkschaftstag. In den Regionalverwaltungen wird ein ehrenamtlicher Regionalvorstand gewählt, der über eine eigene Kassenhoheit verfügt und gehalten ist, haupt- oder ehrenamtlich betriebene Geschäftsstellen aufzubauen und zu betreiben (vgl. DPG 1998). Insofern erhalten die Regionalverwaltungen gegenüber den betrieblichen Organisationen ein durchaus eigenständiges Gewicht.

Bislang liegen kaum dokumentierte Erfahrungen über die Arbeit in den Regionen vor. Im Jahre 1997 wurden die Regionalverwaltungen konstituiert, ein Leitfaden für die Ausgestaltung der Arbeit wurde im Mai 1998 zur Verfügung gestellt (vgl. ebenda). Der Zuschnitt der 379 DPG-Regionen mußte „künstlich“ erfolgen und konnte sich nicht auf gewachsene Strukturen abstützen. Die Regionalverwaltungen variieren stark hinsichtlich ihrer Größe, was die Fläche und die Mitgliederstruktur betrifft; die Mitgliederzahlen etwa liegen zwischen einigen Hundert und mehr als 10.000. Nach Einschätzung gewerkschaftlicher Experten werden dadurch auch die Bedingungen für eine erfolgreiche, mitgliedernahe Arbeit der Regionalverwaltungen bestimmt: In Brandenburg z. B. sei die Großflächigkeit und die schwache Mitgliederbasis ein Hemmnis für die Teilnahme an Mitgliederversammlungen, es fehle an einer nachbarschaftlich begründeten sozialen Nähe. Vorbehaltlich der noch kurzen Anlaufzeit überwiegt der Eindruck, daß ein flächendeckender Impuls für mehr Beteiligung und Mitgliederaktivierung bislang ausgeblieben ist. Für die Einschätzung der Entwicklungsdynamik ist in Rechnung zu stellen, daß sich die Perspektive der Akteure in der DPG aktuell auf den Vereinigungsprozeß in der neuen Dienstleistungsgewerkschaft VerDi richtet. In diesem Prozeß wird auch entschieden, ob und in welcher Form eine lokale Organisationsebene geschaffen bzw. weitergeführt werden soll. Aus Sicht von ExpertInnen scheint sich ein Konsens abzuzeichnen über die Schaffung einer lokalen, ehrenamtlich getragenen Organisationseinheit in der neuen Gewerkschaft, allerdings bleibt offen, ob diese Basiseinheiten eine ähnlich starke finanzielle und politische Autonomie erhalten wie die DPG-Regionalverwaltungen.

Darüber hinausgehend ist lokale Gewerkschaftsarbeit in spezifischen Branchen und Regionen von traditioneller Bedeutung. So etwa besitzt die IG Bergbau ein Ortsgruppenprinzip, das sich auf einen starken gewerkschaftlichen Organisationsgrad, auf ein traditionelles Arbeitermilieu und gewachsene Revierstrukturen stützen konnte. Ebenso wurde bei der IG Metall Dortmund und Wolfsburg in der Nachkriegszeit das Ortsprinzip beibehalten, dabei dürften spezifische politische Konstellationen (Wohnort als politisches Gegengewicht zu betrieblich starken kommunistischen oder rechtskonservativen Gruppen) eine wichtige Rolle gespielt haben. Aufgrund einer Analyse der Ortsgruppen in der IG Bergbau und der IG Metall-Verwaltungsstelle Dortmund sowie der Politik des DGB-Kreises Dortmund plädieren Martens und Steinke (1993) für eine vorsichtige, partielle Erweiterung des *arbeitsbezogenen* Interes-

senbegriffes im Sinne einer „lokalen Arbeitspolitik“. Dies bedeutet eine Fokussierung der Gewerkschaftsarbeit vor Ort auf traditionelle gewerkschaftliche Kompetenzfelder der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der Strukturpolitik und auf kulturelle Aktivitäten als Kristallisationspunkt für Identifikation und Vergemeinschaftung. Eine generelle thematische Öffnung der Gewerkschaftsarbeit würde die Gewerkschaften als „Institutionen der Arbeit“ überfordern.

## **Lokale Betreuung von Kleinbetrieben**

Des Weiteren wurden vereinzelt Versuche unternommen, spezifisch die in gewerkschaftlich nicht organisierten Kleinbetrieben arbeitenden Beschäftigten über eine neue lokale Struktur von ehrenamtlicher Arbeit zu erreichen. Ein Beispiel dafür ist das Projekt der GHK „Ansprechpartner vor Ort“, mit dem über ein regionales Netzwerk die ArbeitnehmerInnen im Handwerk der Holz- und Kunststoffbranche wohnortnah betreut werden sollen (vgl. Rudolph 1998). In eine ähnliche Richtung gehen Überlegungen in der IG Metall, über Vertrauensleute im Wohngebiet neue Ansätze einer auf Kleinbetriebe zugeschnittenen gewerkschaftlichen Betriebspolitik zu entwickeln (vgl. IG Metall-Vorstand, o. D., Teichmüller 1998, S. 46).

Sieht man über die konzeptionell unterschiedlichen Stoßrichtungen und Differenzen im einzelnen hinweg, so versuchen diese Ansätze gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit an drei zentralen Problempunkten anzusetzen:

1. Es sollen diejenigen Mitglieder angesprochen und in die gewerkschaftliche Organisation reintegriert werden, die über das betriebliche Handlungsfeld nicht mehr erreichbar sind. Dies bezieht sich sowohl auf diejenigen Gruppen, die aus dem Beschäftigungssystem herausfallen als auch auf diejenigen Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen (Leiharbeit, Heimarbeit, Montagearbeit), in Kleinbetrieben ohne gewerkschaftliche Organisationsstruktur oder mit nur zeitlich begrenzter Anwesenheit im Betrieb (hochflexible Arbeitszeiten, Teilzeit).
2. Mit jeweils differierender Reichweite und unterschiedlichem Zuschnitt wird eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Politikfelder über den engen betrieblichen Rahmen hinaus angestrebt. Damit vergrößern sich die Potentiale, komplexer gewordene Interessen und subjektive Bedürfnisse der Mitglieder in die Organisationspraxis aufzunehmen und damit die Gewerkschaft im Handlungshorizont des einzelnen Mitglieds neu zu verankern.
3. Schließlich ist die Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet den Zwangsstrukturen entzogen, die in der innerbetrieblichen Konfliktstellung und im Interessengegensatz begründet sind: dem Prinzip von Stellvertretung und Delegation, der Formierung pluraler Interessen und politischer Meinungen durch die „Beschlusslage“, den Appellen an Geschlossenheit etc. Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit könnte daher die Chance eröffnen, neue Politikformen zu entwickeln, die diskursiv angelegt sind, eine direkte Beteiligung und aktives Engagement von Mitgliedern ermöglichen. Entsprechend offene Politikformen vorausgesetzt kann sie zudem Räume und Gelegenheitsstrukturen bereitstellen, die die Entwicklung von sozialen Bin-

dungen unter den Mitgliedern fördern – und darüber die Bindung der Mitglieder an die Organisation verstärken.

Die Debatte um das „zweite Standbein“ der Gewerkschaften und die Praxisversuche zur gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit verweisen also auf einen Modernisierungsansatz, mit dem die Begrenzungen sowohl des betrieblichen Handlungsbezuges als auch des engen tarif- und betriebspolitischen Themenbezuges überschritten werden sollen. Grundlage dieser Entgrenzung ist der Anspruch einer *doppelten Demokratisierung* (vgl. Richter et al. 1996, S. 151ff.): Durch eine Ausdifferenzierung der Organisation und die Erprobung neuer Politikformen sollen *alle* Mitgliedergruppen (und partiell auch Nicht-Mitglieder) eine Möglichkeit zur Partizipation an der gewerkschaftlichen Arbeit erhalten. Mit der Verbreiterung des Beteiligungsangebotes korrespondiert die Vertiefung der Beteiligungsintensität dadurch, daß das Aktionsfeld von Gewerkschaftsarbeit hin zu den pluralisierten Interessen und Bedürfnissen der Mitglieder erweitert wird, sei es in arbeitspolitischer Fokussierung, als Öffnung für lebensweltliche Themen, die von den Mitgliedern an die Wohngebietsarbeit herangetragen werden oder schlicht als Integrationsangebot und Rahmen für Vergemeinschaftung, etwa durch gemeinsame Freizeitaktivitäten oder schlicht „geselliges Beisammensein“.

## 4. Praxiserfahrungen, Chancen und Grenzen gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit

Mit den bislang erfolgten Versuchen zum Aufbau von lokaler Mitgliederarbeit sind offensichtlich ambivalente Erfahrungen gemacht worden. Einerseits lassen sich eine Reihe von erfolgreichen Beispielen für eine Erweiterung von Beteiligung und eine aktive Gewerkschaftsarbeit „vor Ort“ benennen. Andererseits scheitern viele gutgemeinte Versuche an der Umsetzung in die Praxis, zudem ist der Ansatz der Wohngebietsarbeit noch keineswegs zu einem Kernelement gewerkschaftlicher Modernisierungsstrategien geworden. Zwischen dem Anforderungsdruck und der realen Organisationspraxis liegt nach wie vor eine Kluft. Im folgenden werden die in den Praxiserfahrungen deutlich werdenden Barrieren und Potentiale sowie einige in der Grundkonzeption von Wohngebietsarbeit angelegte Probleme skizziert.

### 4.1 Fehlende politische Dynamik

Die gewerkschaftspolitische Debatte der jüngeren Zeit hat sich wesentlich auf die Folgen der Gewerkschaftsfusionen, auf die Möglichkeiten von Effizienzsteigerungen der Organisationen und auf ihre „Dienstleistungen“ für die Mitglieder konzentriert. Diese eher defensiven Strategien zur Kostensenkung und zum Rückzug auf die gewerkschaftlichen „Kernaufgaben“ sind wesentlich durch die dramatischen Mitgliederverluste und den damit verbundenen Ressourcenschwund angestoßen worden. Durch die Gewerkschaftsfusionen und die finanziellen Verknappungen wurde der Dachverband politisch, finanziell und personell erheblich geschwächt. Auch die innergewerkschaftliche Reformdebatte blieb von dieser Entwicklung nicht unbeeinflusst. So ist die in der ersten Hälfte der neunziger Jahre noch lebhaft diskutierte Verbesserung der Mitgliederbeteiligung im Zuge der organisatorischen und teilweise inhaltlichen „Verschlankung“ zunehmend an den Rand gedrängt worden. In der wissenschaftlichen Debatte gibt es in der jüngeren Zeit durchaus Stimmen, die die Relevanz der Beteiligungsfrage für das gewerkschaftliche Organisationshandeln generell in Zweifel ziehen, zugespitzt etwa in der Polemik von der „Mitmach-Ideologie“ bei Zech (1996).

Auf den zentralen Ebenen sind derzeit – trotz teilweise anderslautenden Bekenntnissen – keine Ansätze für eine Offensive zum Aufbau gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit erkennbar. Die Verankerung der Regionalverwaltungen als mitgliedernahe regionale Ebene bei der DPG kann als diejenige Ausnahme gelten, die die Regel bestätigt.

Gleichwohl bestehen auf unterschiedlichen Ebenen verschiedene Ansätze lokaler Gewerkschaftsarbeit: beim DGB in einigen Regionen durch die Ortskartelle<sup>8</sup>, durch eine Vielzahl von einzelgewerkschaftlichen Projekten bzw. in Einzelfällen auch bereits langfristig bestehende, traditionelle Formen von Wohngebietsorganisationen. Allerdings ist die Vernetzung dieser Ansätze zu schwach, als daß eine konsistente Strategiebildung oder nur ein wirksamer Erfahrungsaustausch „von unten“ in Gang gekommen wäre.

In der Praxis zeigt sich ein Paradox von zunehmendem Handlungsdruck und parallel abnehmenden Handlungsressourcen. Dort, wo durch die ökonomische Krise und den soziokulturellen Wandel Mitgliederverluste und Finanzierungsprobleme besonders gravierend ausfallen und einen entsprechenden Handlungsdruck erzeugen, schwinden die materiellen und organisationspolitischen Ressourcen für eine offensive, „antizyklische“ Strategie: Sowohl im Konflikt um die Zuweisung der knappen Ressourcen als auch in der Debatte um eine politische Öffnung für organisationspolitische Innovationen gewinnen die Kernaufgaben der Tarif-, Betriebs- und Beschäftigungspolitik gerade in der Krise eine Dominanz, die die Spielräume für die Etablierung neuer Handlungs- und Politikfelder häufig zu erdrücken droht.

## **4.2    Unterschätzter Ressourceneinsatz und traditionelle Politikformen**

Darüber hinaus zeigen die Praxiserfahrungen, daß zum einen der mit einem Neuaufbau von Wohngebietsarbeit verbundene Einsatz an personellen und damit auch finanziellen Ressourcen (hauptamtliche Betreuung) und zum zweiten die Zeitdimensionen unterschätzt werden, bis eine selbsttragende, durch aktive ehrenamtliche Arbeit ausgefüllte Struktur entstanden ist (vgl. Richter et al. 1996, S. 74ff.; Martens/Steinke 1993, S. 294). In der Regel ist ein längerfristiger, von hauptamtlich geleisteter Organisations- und Betreuungsarbeit gestützter Anschubprozeß erforderlich, bis in einer lokalen Gewerkschaftsgruppe mit einer hinreichenden Binnenintegration die Mitglieder selbst Verantwortung und „Funktionen“ übernehmen. Dieser Übergang von hauptamtlichem Input zu ehrenamtlichem Engagement scheint eine der wesentlichen Schlüsselfragen für den Aufbau von Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet zu sein. Eine in der Aufbauphase durchzuhaltende Kontinuität des Beteiligungsangebotes ist notwendig, um den TeilnehmerInnen und (potentiellen) Akteuren Planungssicherheit in einem neuen Handlungsfeld zu geben, zudem dokumentiert sie die Ernsthaftigkeit des Projekts (der lokalen Gewerkschaftsarbeit). Neben einer notwendigen klaren Aufgaben- und Zielbestimmung ist nicht selten die Entscheidung über Ressourcenplanung und -einsatz die politische „Nagelprobe“ für die vielfachen Bekenntnisse zur gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit.

---

8 Für Ende 1998 beziffert der DGB die Zahl der Ortskartelle auf 811 (Einblick 12/1999, S. 6), die allerdings bis auf ganz wenige Ausnahmen alle in Westdeutschland lokalisiert sind.

Eine qualitativ verbesserte Beteiligung der Mitglieder im Wohngebiet wird zudem häufig dadurch behindert, daß die Kommunikations- und Politikformen des traditionellen gewerkschaftlichen Stellvertreterprinzips auch die Formen der außergewerkschaftlichen Arbeit prägen. Nicht selten werden Mitgliederversammlungen nach den mehr oder minder bürokratischen Regularien einer Tagesordnung organisiert, es dominiert das Muster von „Vortrag und Diskussion“ und der Appell, sich für das „gemeinsame Interesse“ einzubinden. Es dominieren die organisationsseitigen Problemdefinitionen und Handlungsvorgaben, so daß nur wenig Raum bleibt, um individuelle Ansprüche an das Organisationshandeln zu artikulieren, gemeinsame Interessen diskursiv auszuloten und neue Aktionsformen zu erproben. Ein illustratives Beispiel für die Eingleisigkeit der Kommunikation ist der Funktionär, der in einer Wohngebietsversammlung mit weniger als 20 TeilnehmerInnen eine vorbereitete Rede am Rednerpult verliest (vgl. Richter et al. 1996, S. 88ff.). Solche Politikformen sind nicht allein in der Arbeitsweise hauptamtlicher Funktionäre begründet, auch finden sie häufig eine Referenz bei den Mitgliedern. Das bedeutet, daß statt Eigeninitiative die Delegation der Arbeit an den hauptamtlichen oder ehrenamtlichen Funktionär dominiert. Ein vielfach erwartetes „Beteiligungsbedürfnis“ artikulieren die Mitglieder nur vereinzelt und meist verschlüsselt, Beteiligungspotentiale müssen erst in einem längerfristigen und sensibel zu gestaltenden Prozeß erschlossen werden. An diesem Punkt zeigt sich ein gravierender Qualifikationsbedarf für gewerkschaftlichen Funktionäre, insbesondere hinsichtlich der Moderation von Gruppenprozessen und der Organisation projektförmiger Arbeitszusammenhänge.

Darüber hinaus gelingt auch die Verbreiterung des Beteiligungsangebotes durch neue Politikfelder nur eingeschränkt. Eine Reihe von Beispielen zeigt, daß die Arbeit im Wohngebiet auf die ergänzende Diskussion betrieblicher Fragen reduziert werden kann (vgl. Martens/Steinke 1993, S. 295). Die Debatten betriebspolitisch brisanter Fragen werden durch die anwesenden betrieblichen Akteure häufig erheblich gesteuert in dem Sinne, daß eine Diskussion „nicht aus dem Ruder läuft“, bzw. die betriebliche Politik und deren Folgewirkungen nicht in Frage gestellt werden (vgl. Hiescher/Hildebrandt 1999). Die Verlängerung der betrieblichen Interessenpolitik implantiert quasi den Gegnerbezug in den Wohnbereich hinein, sie erzwingt auch dort eine machtpolitische Formierung von Diskursen und Themenbildungen.

### **4.3 Potentiale und Erfolge der Wohngebietsarbeit**

Mit dem Blick auf die Praxiserfahrungen gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit sollen aber nicht nur die Probleme und Umsetzungsschwierigkeiten herausgearbeitet, sondern auch eine präzisere Abschätzung der Chancen und Potentiale in diesem neuen Handlungsfeld geleistet werden.

1. Eine unmittelbar „lebenswichtige“ Funktion kann die gewerkschaftliche Wohngebietsorganisation in Arbeitskampfphasen erhalten, wenn die Mitglieder bei akuten Streik- und Aussperrungssituationen nicht mehr über den betrieblichen Gewerkschaftsapparat erreicht werden können. Ein Beispiel dafür war die Aussperrung von VW-Beschäftigten in den Werken Wolfsburg und Emden während des IG Me-

tall-Streikes im Jahre 1984: Zur Aufrechterhaltung der Mobilisierung war es für die Gewerkschaft unerlässlich, unmittelbar mit den Mitgliedern in Kontakt zu bleiben. Während der Phase der Aussperrung wurden in den Wohngebieten dieser beiden IG Metall-Verwaltungsstellen regelmäßige, in Wolfsburg tägliche Mitgliederversammlungen durchgeführt, in denen der Sachstand des Streiks und der Aussperrung berichtet und diskutiert wurde. Aufgrund der brisanten politischen Lage waren die Mitgliederversammlungen sehr gut besucht. Die Versammlungen im Wohngebiet waren in Emden zunächst eine Notfallkonstruktion; die Erfahrungen der Aussperrung gaben aber den Anstoß, verstärkt über eine Beteiligung der Mitglieder außerhalb des Betriebs nachzudenken (vgl. Richter et al. 1996, S. 46ff.). In Kampfsituationen mit Streiks und Aussperrung ist den Beschäftigten der Zugang zum Betrieb verwehrt – die gewerkschaftliche Wohngebietsorganisation war eine wichtige Voraussetzung dafür, in dieser Phase des Konflikts die Verbindung zwischen Organisation und Mitglied und damit auch die Mobilisierung aufrechtzuerhalten.

2. Ein neues Handlungsfeld konnte in solchen Fällen erschlossen werden, in denen die Gewerkschaft vor Ort in die Rolle eines kommunalpolitischen Akteurs hineingewachsen ist – sei es als einzelgewerkschaftliche Gruppe oder als DGB-Ortskartell (vgl. ebenda, S. 156ff.; Negt et al. 1989, S. 197ff.). Voraussetzung dafür war die Kontinuität des lokalen Beteiligungsangebotes und die Offenheit für die diskursive Herstellung einer gemeinsamen „Betroffenheit“, das heißt eines interessegebundenen, kollektiv geteilten Anliegens, das sich mit den alltagsrelevanten Lebensumständen vor Ort auseinandersetzt. Der Konsens über „gemeinsame Interessen“ und prioritäre Themenstellungen ist im Wohngebiet (anders als häufig im Betrieb) nicht unmittelbar gegeben und muß erst in einem längerfristigen Diskussionsprozeß herausgearbeitet werden. Das Spektrum der bearbeiteten Themen wird wesentlich durch drei Pole abgesteckt:

erstens durch die „klassischen“ arbeits- und sozialpolitischen Themen im weitesten Sinne; hier wird den Gewerkschaften von Mitgliedern und Öffentlichkeit in besonderem Maße Kompetenz zugesprochen, entsprechende Informations- und Beratungsangebote (Arbeit und Beruf, Rente, Miete etc.) sind vielfach auf positive Resonanz gestoßen;

zweitens eine in kleinräumigem Fokus angelegte Problembearbeitung im Wohnumfeld (z. B. Kinderbetreuung, Radwege etc.);

drittens die Ausrichtung von Wohngebietsarbeit auf übergreifende Politikfelder, etwa Friedenspolitik oder Solidaritätspolitik mit der „Dritten Welt“.

Mit der Erweiterung der Politikfelder verknüpft sich eine Verbesserung der Integration der Gewerkschaften in die lokalen politischen Akteursnetzwerke. So können in günstigen Fällen die Gewerkschaftsorganisationen ein Potential an Dialog- und Kooperationspartnern vor Ort gewinnen, welches einen für die Thematisierung „originär gewerkschaftlicher“ Anliegen elementaren Zugang zur lokalen politischen Öffentlichkeit erschließt.

Allerdings ist damit nicht gesagt, daß zwischen der Basisarbeit von Vereinen und Bürgerinitiativen und der Ortsvereinsarbeit der politischen Parteien von vornherein bereits eine Lücke konturiert wäre, in die gewerkschaftliche Wohngebietsar-

beit hineinstoßen könnte. In Westdeutschland muß lokale Gewerkschaftsarbeit mit der Konkurrenz zahlreicher Organisationen des intermediären Sektors rechnen (politische Organisationen, Kirchen, Sport- und Freizeitvereine etc.); andererseits lag in Ostdeutschland ein positiver Faktor darin, daß Angebote anderer Organisationen für Integration und Engagement unterentwickelt waren (Richter et al. 1996, S. 152f.).

3. Eine wesentliche Bedeutung kann die gewerkschaftliche Wohngebietsarbeit darüber hinaus als Angebot an die Mitglieder für gemeinschaftliche Aktivitäten, oder allgemeiner: als sozialintegratives Angebot gewinnen.

Idealtypisch tritt im Wohngebiet die für das gewerkschaftliche Organisationshandeln im Betrieb konstitutive, im Gegnerbezug hergestellte zweckrationale Handlungslogik (der Interessenvertretung) in den Hintergrund zugunsten der Stiftung eines sozialen Zusammenhangs, der in der Lebenswelt angesiedelt ist. Das Engagement im Wohngebiet verspricht nicht unmittelbare individuelle Benefits: „Das Integrationsmotiv dominiert das individuelle Zweckmotiv“ (ebenda). Der Aspekt der Integration ist in zweifacher Hinsicht von Relevanz: Erstens wird dieses Angebot von bestimmten Mitgliedergruppen dankbar aufgenommen. Insbesondere von Vorruheständlern und Rentnern wurde häufig beklagt, nach dem Austritt aus dem Arbeitsleben auch bei „ihrer“ Gewerkschaft „in der Versenkung“ zu verschwinden. Das damit angedeutete Bedürfnis nach Vergemeinschaftung in der Gewerkschaftsorganisation verweist auf mögliche, noch nicht ausgeschöpfte (und angesichts zunehmender Frühverrentungen vielleicht wachsende) Potentiale, über das engere Konzept der Seniorenarbeit hinausgehend die Bindung der Mitglieder an die Organisation auch in der „dritten Lebensphase“ lebendig zu halten (ebenda, S. 55f., Martens/Steinke 1993, S. 187ff.). Ähnliches gilt für die Integration der Arbeitslosen in die Gewerkschaft (vgl. Zoll et al. 1991), deren Mobilisierung sich aber sowohl in Form von Personengruppenangeboten als auch in der Wohngebietsarbeit als eine schwierige Aufgabe erweist.

Zweitens ist die schrittweise soziale Integration und der Aufbau von Vertrauen zwischen den Mitgliedern eine wichtige Voraussetzung für die Gewinnung von Kompetenz und Sicherheit in der Gruppe, für einen persönlichen Einsatz und die Übernahme von Verantwortung unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Lokale Mitgliederarbeit kann also gegebenenfalls überhaupt erst die Voraussetzung für eine Beteiligung der Mitglieder schaffen. Aus deren Perspektive wird der Schritt von passiver Teilnahme zu aktivem Engagement erst dann gewagt, wenn in einem längerfristigen Prozeß Vertrauen und soziale Nähe in der Mitgliedergruppe hergestellt werden, die die individuelle „Verantwortungsschwelle“ überwinden helfen (vgl. Richter et al. 1996, S. 154ff.).

Zwischen der bloßen „Traditionspflege“ einerseits und einer auf sozialer Nähe beruhenden Mobilisierung von Engagement und Beteiligung andererseits kann dabei durchaus ein Spannungsverhältnis auftreten, und ein Beteiligungserfolg hängt nicht unwesentlich von einer sensiblen und zugleich aktivierenden Gestaltung durch die maßgeblichen Akteure bzw. Funktionäre ab.



#### 4.4 Konzeptuelle Probleme gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit

Eine gewerkschaftliche Wohngebietsarbeit, die darauf ausgerichtet ist, die betrieblich nicht mehr erreichbaren Mitgliedergruppen neu zu integrieren und zugleich über die Erschließung neuer Handlungsfelder die Beteiligungstiefe der gesamten Mitgliedschaft zu erhöhen, beruht notwendigerweise auf einem ungewöhnlich breiten und offenen konzeptuellen Ansatz. Das bedeutet, daß unter Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet eine Vielzahl von unterschiedlichen Aktivitäten gefaßt werden kann: Das Spektrum der Beispiele reicht von einer Versammlung der Mitglieder aus den lokalen Metallhandwerksbetrieben über ein von Gewerkschaftern einer Ortschaft organisiertes öffentliches Fest bis hin zum kommunalpolitischen Engagement von GewerkschafterInnen für eine Kindertagesstätte oder zu Informationsveranstaltungen zum Miet- und Rentenrecht.

Die Offenheit des Ansatzes erscheint in der Praxis auf eine ambivalente Weise als Chance und Hemmschuh zugleich. Einerseits wird ein mitgliedernahes Angebot geschaffen, jenseits der interessen- und machtpolitischen Vorgaben im betriebsgewerkschaftlichen „Alltagsgeschäft“ neue Aktivitäten und neues Engagement zu entwickeln, in das die eigenen Bedürfnisse und Ansprüche aufgenommen werden. Andererseits bleibt das Profil gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit in ihrer Vielfältigkeit weitgehend ohne Kontur: Das betriebliche Handlungsfeld ist durch den Gegnerbezug auf die Unternehmensleitung als Widerpart sowohl *machtpolitisch* als auch durch relativ eindeutige Konfliktlinien entlang der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen *inhaltlich* meist klar strukturiert. Im Wohngebiet als lokalem Handlungsfeld hingegen verfolgen eine Vielzahl von Akteuren die unterschiedlichsten Intentionen; insofern ist dieses Handlungsfeld machtpolitisch und strategisch unübersichtlich und uneindeutig vorgeprägt. Wesentlich weniger als im Betrieb kann gewerkschaftliches Handeln im Wohngebiet an „kollektive Interessen“ anknüpfen, ebenso fehlt der definierte soziale Gegenpart, gegen den solche Interessen organisiert werden könnten. Der Interessenbegriff aber ist konstitutiv für die Entstehung und das Selbstverständnis der Gewerkschaften. Insofern ist die von den Akteuren häufig aufgeworfene „Sinnfrage“, was denn die Gewerkschaften im Wohngebiet nun konkret wollen (bzw. wollen sollen), konzeptuell nicht beantwortet.

Zudem ist die anzustrebende Reichweite einer inhaltlichen Öffnung und Erweiterung der gewerkschaftlichen Politik nicht unumstritten. Im hier behandelten Kontext stehen sich Positionen gegenüber, die auf der einen Seite für eine sehr weitreichende Öffnung hin zu Alltagsproblemen im Sinne einer Verankerung in der Lebenswelt (Zoll 1989) bzw. der Gewerkschaft als „Menschenrechtspartei“ (Negt 1989) argumentieren; auf der anderen Seite steht das Plädoyer für eine Konzentration der außerbetrieblichen Aktivitäten auf die arbeits- und sozialpolitischen Kompetenzen der Gewerkschaften im Sinne einer „lokalen Arbeitspolitik“ (Martens/Steinke 1993). Ungeachtet der jeweils hinter diesen Positionen stehenden theoretischen Konzeptualisierungen von Gewerkschaftsorganisationen und gewerkschaftlichem Handeln lassen sich aus der Praxis heraus für beide Ansätze gute Argumente ableiten:

- Eine arbeitspolitisch fokussierte Gewerkschaftsarbeit kann sich auf die bereits aufgebauten Kompetenzen in Bereichen der Beschäftigungs-, Struktur- und Sozialpolitik stützen. Dies sind Themenfelder, in denen die Mitglieder der Organisation Verantwortung und Kompetenz zuschreiben und solche auch erwarten. In bezug auf arbeitsbezogene Interessen (im weitesten Sinne) ist die Wohngebietsarbeit nicht weiter legitimationsbedürftig. Die Resonanz auf entsprechende Informationsveranstaltungen und Beratungsangebote war insbesondere in der „klassischen“ Arbeitnehmerklientel vergleichsweise hoch.
- Eine darüber hinausgehende, lebensweltlich orientierte Gewerkschaftsarbeit muß sich Kompetenzen in neuen Handlungsfeldern erst langsam erarbeiten. Die Bearbeitung nicht „klassisch“ gewerkschaftlicher Themenbereiche steht unter einem erhöhten Legitimationsdruck und muß sich auf eine Parallelität und mögliche Konkurrenzen zu den betrieblichen Themen und auf erhebliche Vermittlungsanstrengungen innerhalb der Organisation einstellen. Nicht selten wird die inhaltliche Erweiterung mit der faktischen organisationsinternen Marginalisierung der Wohngebietsarbeit bezahlt.  
 Wo es gelungen ist, ein erweitertes Themenspektrum mit einem verlässlichen kontinuierlichen Beteiligungsangebot zu verbinden, konnten unter Umständen bisher inaktive Mitglieder für ein dauerhaftes Engagement gewonnen werden.

Der Blick auf die Praxiserfahrungen zeigt, daß der Neuaufbau gewerkschaftlicher Wohngebietsarbeit im Klein-klein der Praxis mit vielerlei Schwierigkeiten verbunden ist und einen langen Atem erfordert. Zudem sind die unterschiedlichen Projekte bislang nicht in eine organisationspolitische Strategie eingebunden, die mit einer nennenswerten Durchsetzungskraft verbunden ist. Angesichts der komplexen, branchen- und berufsübergreifenden arbeitspolitischen Problemstellungen einerseits und der jenseits der generell übergreifenden lebensweltlichen Themenfelder ist Skepsis gegenüber einer rein einzelgewerkschaftlichen Gewerkschaftsarbeit vor Ort angebracht. Zugleich aber ist zu konstatieren, daß der DGB politisch und finanziell nicht in die Lage versetzt wird, die Ortskartelle flächendeckend als eine politisch handlungsfähige, mitgliedernahe lokale Organisationsebene *aller* Gewerkschaften auszubauen. Insofern stellt sich die Anforderung, das „zweite Standbein“ einer lokalen Gewerkschaftsarbeit in einer Kooperation zwischen den Einzelgewerkschaften und dem DGB aufzubauen – trotz aller bekannten Schwierigkeiten zwischengewerkschaftlicher Zusammenarbeit (vgl. Teichmüller 1998; Teichmüller/Hörmann 1998).

## **5. Resümee: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet im Kontext einer sozial-ökologischen Reformstrategie der Gewerkschaften**

Die Überlegungen für den Aufbau von Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet resultieren wesentlich aus einer Reflexion der neuen Herausforderungen, vor die die Gewerkschaftsorganisationen durch den gesellschaftlichen Wandel aktuell gestellt werden. In diesem Kontext verfolgt der Ansatz der gewerkschaftlichen Wohngebietsarbeit eine organisationspolitische Perspektive, deren Zielorientierung auf der Ausweitung von Partizipation liegt und die die Stärkung oder Wiederherstellung bzw. die Neubegründung der Bindung zwischen Organisation und Mitglied in den Mittelpunkt stellt. Der Zusammenhang zwischen dem hier vorgestellten Gegenstandsbe- reich und einer sozial-ökologischen Reformstrategie stellt sich nur mittelbar und kann teilweise auch nur spekulativ erschlossen werden. Allerdings werden mit den hier diskutierten Fragen der Mitgliederintegration und der Beteiligung wichtige Punkte behandelt, die langfristig eine zentrale Rolle spielen können für die Verankerung der Gewerkschaftsorganisationen und ihre Mobilisierungsfähigkeit. Insofern entfaltet die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit eine Relevanz als Element einer organisationspolitischen „Unterfütterung“ von gesellschaftspolitischen Reformstrategien der Gewerkschaften.

### **Nur indirekte Wechselwirkungen mit ökologischen Fragestellungen**

Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet ist als organisationspolitischer Ansatz nicht originär als ein Instrument von arbeitsbezogenen oder gesellschaftlichen Ökologisie- rungsstrategien gedacht worden, ebenso ist der Bearbeitung von ökologischen The- menfeldern in der gewerkschaftlichen Wohngebietsorganisation weder konzeptuell noch in der Praxis ein besonders herausgehobener Stellenwert zugewiesen.

Eine Wechselwirkung mit ökologischen Aspekten stellt sich nur indirekt oder auf- grund einer spezifischen Thematisierung von Ökologiefragen vor Ort. Ökologische Aspekte können in Einzelfällen ein erhebliches Gewicht in der Wohngebietsarbeit gewinnen, wenn sie erstens von den Mitgliedern aktiv in die lokale Gewerkschafts- organisation hineingetragen werden und zweitens dort hinreichend Raum für die Bear- beitung solcher Anliegen offengehalten wird. Der Gewerkschaft vor Ort kommt dann quasi die Funktion einer Bürgerinitiative zu, die Themenbearbeitung wird durch die lokale Problemstellung und durch eine entsprechende Problemdefinition durch die Mitglieder bestimmt. Ein Beispiel dafür ist der überregional bekannt ge- wordene, von IG Metall und Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND) organisierte breite Protest gegen die Verbrennung von Industriemüll im VW-Werk Wolfsburg (vgl. Hielscher/Hildebrandt 1999b).

Doch auch die nur mittelbaren, erst *potentiell herstellbaren* Wechselbeziehungen können eine wichtige, strategische Bedeutung bekommen. In ökologischer Perspektive kann die gewerkschaftliche Wohngebietsorganisation vor allem einen Rahmen geben für die Thematisierung von ökologisch relevanten Fragen, die außerhalb des „klassischen“ Gestaltungsfeldes des betrieblichen Umweltschutzes liegen: Fragen nach Naturschutz und Umweltpolitik „vor Ort“, nach der „richtigen“ individuellen und gesellschaftlichen Lebensweise, nach dem Zusammenhang von Gesellschaftspolitik und ökologischen Zukunftsfragen. Hier ist insbesondere eine Verknüpfung der Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit naheliegend. Ein etwaiger Diskurs um nachhaltige Lebensqualität, sofern er in den Gewerkschaften ernsthaft an Bedeutung gewinnen sollte, könnte gegebenenfalls auf der Ebene der Wohngebietsorganisation mitgliedernah organisiert werden.

### **„Entgrenzte Gewerkschaftsorganisationen“ als Antwort auf entgrenzte Arbeit?**

Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet versucht sowohl organisationspolitisch (Erweiterung des betrieblichen Handlungsraums) als auch politikfeldbezogen (Ausweitung der gewerkschaftlichen Handlungsfelder) Neuland zu beschreiten. Ein bislang wenig thematisiertes und kaum in eine gewerkschaftliche Gestaltungsperspektive eingeholtes Potential könnte insbesondere in der Bearbeitung der aus dem Wandel der Erwerbsarbeit resultierenden Anforderungen und Folgewirkungen für die Beschäftigten liegen:

- die Erfahrungen von Diskontinuität im Berufsverlauf und von Zukunftsunsicherheit,
- Erfahrungen der zeitlichen Begrenztheit der Arbeitsverhältnisse und der Beruflichkeit, die eine langfristige Zukunftsplanung untergraben,
- neue Anforderungen an Motivation, Qualifizierung, zeitlicher Flexibilität und Mobilität, die eine Entgrenzung von „Arbeit und Leben“ vorantreiben.

Die neuen Anforderungen bzw. „Übergriffe“ der Erwerbsarbeit in andere Lebenssphären hinein – kurz: die *Entgrenzung der Arbeit* – macht die betrieblichen und branchenbezogenen Grenzen der Gewerkschaftsorganisationen tendenziell obsolet und wirft neue Fragen nach der Gestaltung der Schnittstellen von Arbeit und Lebenswelt auf. Diese Problemfelder alltagsnah und unter einer breiten Beteiligung der Mitglieder zu thematisieren, zu bearbeiten und zu einem Gegenstand gewerkschaftlicher Gestaltungspolitik zu machen, wäre möglicherweise ein strategischer Ansatzpunkt für lokale Gewerkschaftsarbeit.

### **Gesellschaftspolitische Reformstrategie und innergewerkschaftliche Reform**

Aus dem in dieser Arbeit behandelten Gegenstandsbereich lassen sich kaum unmittelbar Ratschläge oder Strategieelemente für eine sozial-ökologische Reformstrategie der Gewerkschaften formulieren. Die einleitend skizzierten organisationspolitischen

Herausforderungen der Gewerkschaften erhalten allerdings einen noch zusätzlichen Druck, wenn sie im Kontext der Anforderungen diskutiert werden, die aus einer weitreichenden sozial-ökologischen Reformstrategie resultieren. Denn sofern eine solche Strategie eine offensive Stoßrichtung beinhalten und über alltagspolitische Debatten hinausweisen soll, ist sie in besonderem Maße auf eine Verankerung unter den Mitgliedern (im Sinne von Diskurs und Bewußtseinsbildung) und auf deren Mobilisierungsfähigkeit für zentrale Projekte einer sozial-ökologischen Gesellschaftsreform angewiesen. Angesichts der Mitgliederentwicklung, der Erreichbarkeit der noch verbliebenen Mitglieder und deren realer Beteiligung an der Organisationspraxis muß die Einschätzung skeptisch ausfallen, was die Möglichkeiten einer offensiven Mobilisierung in den Gewerkschaften für eine solche Reformstrategie angeht. Insofern stellt sich in ganz besonderem Maße die Frage nach den Interdependenzen bzw. dem Spannungsverhältnis zwischen den Erfolgchancen einer künftigen gewerkschaftlichen Reformstrategie und der innergewerkschaftlichen Organisationsreform, also zwischen der Beteiligungsintensität nach innen und der Gestaltungskraft nach außen.

Die bislang erfolgten organisationspolitischen Bemühungen – Fusionen der Einzelgewerkschaften, „Straffung“ der Organisationen, Etablierung eines Dienstleister-Kunde-Verhältnisses zwischen Organisation und Mitglied – bleiben gegenüber den Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaften gegenübersehen, weitgehend defensiv. Sie werden die Gewerkschaftsorganisationen vielleicht in die Lage versetzen, eine Interessenvertretung ihrer „Kernklientel“ bei schwindenden Ressourcen in verbesserter Effizienz zu organisieren. Zu ausstrahlungsfähigen, proaktiven Trägern und Akteuren einer sozial-ökologischen Gesellschaftsreform werden sie sich auf diesem Weg allein nicht entwickeln können. Die Durchsetzungskraft einer Reformstrategie bleibt weitgehend an die Mobilisierungsfähigkeit der Mitglieder gebunden, dabei können die Gewerkschaften sowohl hinsichtlich der Aktionsformen wie auch in bezug auf die Zielformulierungen kaum auf das vertraute Arsenal der tarifpolitischen Mobilisierung zurückgreifen. Die Herausforderung, sich im Rahmen einer solchen Strategie mit neuen Politikformen und Konfliktmechanismen neue Politikfelder zu erschließen, erfordert intensive Rückkoppelungsprozesse an die Mitgliederbasis der Gewerkschaften – so rückt die Bindung zwischen Mitglied und Organisation in den Vordergrund: Kaum wird eine sozial-ökologische Reformstrategie nach innen und nach außen verankert werden können, wenn nicht die Frage der Mitgliederbeteiligung an eine prominentere Stelle der innergewerkschaftlichen Debatte gerückt wird. Insofern bleibt die Reform der Organisation eine Aufgabe und die Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet ein strategisch bislang vernachlässigtes Feld.

# Literatur

- Ahlheit, Peter; Vester, Michael (1993): Individualisierung oder neue Assoziation? In: Leif et al. 1993, S. 209-254.
- Arlt, Hans-Jürgen (1994): Kampfkraft kommt aus Kommunikation – oder sie verkümmert. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 5/1994, S. 281-296.
- Bartelheimer, Peter (1998): Nichts mehr total normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Erwerbsverläufe. In: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) et al. 1998, S. 165-207.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Schilling, Gabi (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Düsseldorf.
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main.
- Bundesmann-Jansen, Jörg; Frerichs, Joke (1996): Gewerkschaften im Umbruch. Aspekte des politischen, kulturellen und organisatorischen Wandels. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 6/1996, S. 345-356.
- Deutsche Postgewerkschaft, Abt. Organisation/Vertrauensleute beim Hauptvorstand der DPG (Hg.) (1998): Leitfaden für die Arbeit im Regionalvorstand. Frankfurt/Main.
- Einblick, herausgegeben vom DGB, Nr. 5/1999.
- Fourastie, Jean (1954): Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts. Köln.
- Franke, Heinrich; Buttler, Friedrich (1991): Arbeitswelt 2000. Strukturwandel in Wirtschaft und Beruf. Frankfurt/Main.
- Hartz, Peter (1996): Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt/New York.
- Hielscher, Volker (1995): „Das ‚zweite Standbein‘ wackelt noch ...“ Barrieren gewerkschaftlicher Modernisierung am Beispiel der Wohnbereichsarbeit in der IG Metall-Verwaltungsstelle Bremerhaven. Diplomarbeit im Studiengang Sozialwissenschaft an der Universität Bremen.
- Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (1999a): Zeitsouveränität in der Flexibilisierungsfalle. Die Mitbestimmung Nr. 3/1999, S. 30-32.
- Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (1999b): Zeit für Lebensqualität. Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten und ihre Wirkungen auf die Lebensführung von Beschäftigten. Berlin.
- Hoffmann, Jürgen; Hoffmann, Reiner; Mückenberger, Ulrich; Lange, Dietrich (Hg.) (1990): Jenseits der Beschlußlage. Köln.
- IG Metall (Hg.) (1996): Arbeitslosen- und Wohnbereichsarbeit. Arbeitsheft 4 des Projekts Mitgliederentwicklung. Frankfurt/Main.
- IG Metall-Vorstand (o. J.): Arbeitspapier zum Thema: Über den Betrieb hinaus – Ansätze regionaler gewerkschaftlicher Betriebspolitik – Vertrauensleutearbeit im Wohngebiet. IG Metall-Vorstand, Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik. Unveröffentlicht.
- IG Metall-Bezirk Küste (Hg.) (1997): Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet. Zweites Standbein. Hamburg.
- Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES), Institut für Sozialforschung (IFS), Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) (Hg.) (1998): Jahrbuch sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Sonderband: Beobachtungsfeld Arbeit. Berlin.
- Kern, Horst; Sabel, Charles (1989): Gewerkschaften im Prozeß der industriellen Reorganisation. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 10/1989, S. 602-619.

- Kern, Horst; Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierungsprozesse in der industriellen Produktion. München.
- Kittner, Michael (Hg.) (1994): Gewerkschaften heute: Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen. Köln.
- Leif, Thomas; Klein, Ansgar; Legrand, Hans-Josef (1993): Reform des DGB. Köln.
- Martens, Helmut; Steinke, Jutta (1993): Gewerkschaftliche Arbeit „vor Ort“. Lokale Arbeitspolitik als Zukunftschance. Köln.
- Morgenroth, Christine (1994): Beteiligungsgewerkschaft als Perspektive zukünftiger Gewerkschaftspolitik. In: Oetjen/Zoll 1994, S. 58-72.
- Morgenroth, Christine; Niemeyer, Edzard; Hollmann, Reiner (1994): Realistische Utopien. Beteiligungsgewerkschaft als Zukunftsperspektive. Köln.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform, Heft 7/1985 und 8/1985, S. 415-434 und S. 457-475.
- Negt, Oskar (1989): Interessenverband oder Menschenrechtspartei? Die Gewerkschaften vor neuen geschichtlichen Herausforderungen. In: Schumm 1989, S. 151-176.
- Negt, Oskar; Morgenroth, Christine; Geiling, Heiko; Niemeyer, Edzard (1989): Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie – Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Zur Erweiterung soziokultureller Handlungsfelder am Beispiel der DGB Ortskartelle. Köln.
- Oetjen, Hinrich; Zoll, Rainer (Hg.) (1994): Gewerkschaften und Beteiligung – Eine Zwischenbilanz. Münster.
- Richter, Götz; Wittenberg, Hannelore (1994): Beteiligung in der Praxis. Erste Hinweise aus dem Wohnbereichsprojekt des IG Metall-Bezirks Küste. In: Oetjen/Zoll 1994, S. 125-140.
- Richter, Götz; Wittenberg, Hannelore; Hielscher, Volker (1996): Gewerkschaftsarbeit im Wohnbereich. Münster.
- Rifkin, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt/Main.
- Rudolph, Wolfgang (1998): Ansprechpartner vor Ort. Bericht über ein Begleitforschungsprojekt zum Thema: Gewerkschaftliche Ansprechpartner für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben. Büro für Sozialforschung, Kassel. Manuskript.
- Scholz, Dieter; Collm, Stefan (1998): Zur Situation der DGB-Landesbezirke in der gegenwärtigen Strukturreform. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 5/1998, S. 293-296.
- Schreiber, Werner (1996): Kampfkraft durch Dienstleistung. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 6/1996, S. 356-367.
- Schumm, Wilhelm (Hg.) (1989): Zur Entwicklungsdynamik des modernen Kapitalismus. Frankfurt/New York.
- Senett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1998): Datenreport 1997. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. München/Landshut am Lech.
- Teichmüller, Frank (1998): Reichen Notebook und Schlipf? Die Gewerkschaften fitmachen für's nächste Jahrtausend! Sozialismus Nr. 11/1998, S. 43-47.
- Teichmüller, Frank; Hörmann, Siegfried (1998): Brauchen wir den DGB noch? Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 12/1998, S. 806-811.
- Trautwein, Norbert (1997): Und sie bewegen sich doch: Gewerkschaftsstrukturen im Umbruch. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 7/1997, S. 635-642.
- Zech, Rainer (1996): Mitmach-Gewerkschaften gibt es nicht. Zur Kommunikation mit Mitgliedern. Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 5/1996, S. 309-317.
- Zoll, Rainer (1989): Über die Notwendigkeit von Gewerkschaftsarbeit im Wohnbereich. Die Mitbestimmung Nr. 2/1989, S. 129-132.
- Zoll, Rainer (1993): Alltagsolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel. Frankfurt/Main.

- Zoll, Rainer (1994): Die ausstehende Modernisierung. In: Kittner 1994, S. 37-47.
- Zoll, Rainer (1994a): Zur Aktualität von Beteiligung. In: Oetjen/Zoll 1994, S. 12-23.
- Zoll, Rainer; Brauer, Heinz; Springhorn-Schmidt, Margrit (1991): Arbeitslose und Gewerkschaft. Untersuchung einer schwierigen Beziehung. Köln.





## Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

- P98-501** Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.
- P99-502** Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.
- P99-503** Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.



Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper eine Briefmarke im Wert von DM 1,00** oder einen "**Coupon Réponse International**" (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of 1 DM** or a "**Coupon-Réponse International**" (if you are ordering from outside Germany) for **each WZB-Paper** requested.

**Bestellschein**

**Order Form**

**Absender • Return Address:**

An das  
Wissenschaftszentrum Berlin  
für Sozialforschung  
**PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT**  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin

---

---

---

---

*Hiermit bestelle ich folgende(s)  
Discussion Paper(s):*

*Please send me the following  
Discussion Paper(s):*

<b>Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief</b>	<b>Bestellnummer • Order no.</b>

