

Die Gewerkschaften in der "New Economy": eine Untersuchung am Beispiel der Schweiz

Geissbühler, Simon

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Geissbühler, S. (2001). Die Gewerkschaften in der "New Economy": eine Untersuchung am Beispiel der Schweiz. *SWS-Rundschau*, 41(2), 235-249. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165881>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Gewerkschaften in der „New Economy“

Eine Untersuchung am Beispiel der Schweiz

Simon Geissbühler (Ciudad de México)

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den Staaten Europas und Nordamerikas seit vielen Jahren rückläufig, und die Gewerkschaften sind mit etlichen Herausforderungen, beispielsweise mit der Umgestaltung der Arbeitswelt, der Individualisierung und der Globalisierung, konfrontiert. Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich dieser Artikel mit den Gewerkschaften in der Neuen Wirtschaft. Basierend auf Umfragedaten wird untersucht, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit und ihrer Einstellungsmuster der „New Economy“ zuzuordnen sind, eine geringere Neigung haben, einer Gewerkschaft beizutreten, als solche, die in der so genannten „Old Economy“ beschäftigt sind. Es zeigt sich, dass Personen, die über flexible Arbeitszeiten verfügen, ebenso wie jene, die wenig Solidarität mit anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen empfinden, in den Gewerkschaften unterrepräsentiert sind. Insgesamt kommt der Beitrag zum Schluss, dass die Gewerkschaften wohl nur dann eine Chance haben, in der Neuen Wirtschaft Mitglieder zu rekrutieren und (politischen) Einfluss zu erlangen, wenn sie eine strategische und programmatische Anpassung vornehmen. Diese Anpassung wiederum könnte die Gewerkschaften jedoch ihre „klassische“ Anhängerschaft kosten.

1. Einleitung¹

Die Gewerkschaften in der westlichen Welt sehen sich mit enormen Herausforderungen konfrontiert. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist in den vergangenen Jahrzehnten in fast allen europäischen und nordamerikanischen Staaten kontinuierlich zurückgegangen, und die Gewerkschaften haben sowohl in der ökonomischen als auch in der politischen Sphäre an Einfluss verloren (Western 1997, Howell 2000). Die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen stehen „am Scheideweg“ (Jaeger 2000).

Die Gründe für diesen „Niedergang“ sind vielfältig. Erstens – und auf diese Argumentation werde ich weiter unten detailliert zu sprechen kommen – ist evident, dass immer weniger Arbeitnehmer in den so genannten postindustriellen Gesellschaften eine gewissermassen automatische Loyalität gegenüber den Gewerkschaften empfinden. Die technisch hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen² und die „Wissensarbeiter“, deren Bedeutung im Rahmen der Umgestaltung der Erwerbsgesellschaft stark zugenommen hat (Rifkin 1996, Hofstätter 1998, Bonss 2000), sind für die Gewerkschaften kaum zu mobilisieren und zu organisieren (Kern/ Sabel 1991). Im Prozess der sozio-ökonomischen Differenzierung lösen sich die traditionellen Klassen- und Schichtstrukturen und insbesondere das Arbeitermilieu als Kernbestandteil der Gewerkschaftsbewegung zusehends auf. Zweitens haben die Individualisierung und die Globalisierung die Gewerkschaften zweifelsohne geschwächt (Huber/ Stephens 1998). Die verschärfte internationale Konkurrenz stärkt die Stellung der Arbeitgeber. Dies führt – so

¹ Ich danke der Redaktion der SWS-Rundschau und Reto Knobel für wichtige Hinweise und Kritik.

² Ich wechsele etwa gleichgewichtig zwischen der männlichen und der weiblichen Sprachform ab. Selbstverständlich sind dabei immer beide Geschlechter gemeint.

argumentieren zumindest linke Theoretiker – dazu, dass die „Unternehmerverbände und konservative politische Kräfte Kompromisslinien“ zurücknehmen und „eine konfrontative gesellschafts- und tarifpolitische Strategie“ forcieren, die „letztlich die Kapitulation der Gewerkschaften erzwingen soll“ (Deppe 1997, 138). Ferner leuchtet es ein, dass mit der Individualisierung die Milieuzwänge nachlassen und die Loyalität gegenüber Großgruppen merklich abnimmt. Drittens haben viele Gewerkschaften ihre traditionellen Partner in der politischen Arena verloren. Die „modernen“ sozialdemokratischen Parteien der Gegenwart, beispielsweise in Großbritannien (Lent 1997), aber auch in Österreich (so bereits Haerpfer 1989) und der Schweiz (Geissbühler 2001, 116-120), sind längst keine „Arbeiterparteien“ mehr, sondern programmatisch „angepasste“ Volksparteien. Diese tiefgreifende Transformation der meisten sozialdemokratischen Parteien in Europa hat die Gewerkschaften als die letzten Verteidiger einer „alten“ linken Politik zurückgelassen (Kitschelt 1994).

Trotzdem sind die Gewerkschaften dem „Verfall“ nicht einfach ausgeliefert. Die globale Ökonomie hat neue Schwierigkeiten und Widersprüche hervorgebracht, und „alte“ gesellschaftliche Konfliktlinien existieren weiter. Gewerkschaften haben noch immer eine große potenzielle „Kundschaft“, die ihnen allerdings nicht mehr aus Tradition beitrifft und ihre Politik längst nicht mehr mechanisch unterstützt (Geissbühler 2001). Vielmehr müssen die Gewerkschaften – so lautet ein weit verbreiteter Ratsschlag – die Arbeitnehmerinnen besonders in den „neuen“ Sektoren der Wirtschaft aggressiv organisieren. Sie haben moderne Programme zu präsentieren, die möglichst frei von ideologischem Ballast sind. Sie müssen sich selbst als Dienstleistungsunternehmen verstehen lernen, welche die Interessen der Mitglieder in den Mittelpunkt stellen (Lazes/ Savage 1997).

Die folgende Analyse orientiert sich an diesen Diskussionen über die Zukunft der Gewerkschaften und untersucht die Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft insbesondere im Kontext der Umstrukturierung der Wirtschaft. Als Beispiel habe ich die Schweiz ausgewählt. Dies erfolgt einerseits, weil in diesem Fall ein hervorragender neuerer Datensatz zur Verfügung steht, andererseits, weil die Schweizer Gewerkschaftsbewegung vor denselben Herausforderungen steht wie die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen in anderen europäischen und nordamerikanischen Ländern. Auch wenn eine direkte Übertragung der Ergebnisse des Schweizer Falls auf andere Gewerkschaftsbewegungen nicht möglich ist, so können wir aufgrund der folgenden Resultate doch mit gewisser Berechtigung einige generelle Aussagen machen.

2. Fragestellung und Methode

Meine zentrale Fragestellung lautet: Wie stark sind die Gewerkschaften in der „New Economy“³ bisher verankert? Die hier vorerst als These formulierte Antwort lautet: Kaum! Bei der folgenden Untersuchung werden sich die bereits bekannten Moderni-

3 Was „New Economy“ bedeutet bzw. bedeuten könnte, erläutere ich weiter unten am Beginn von Kap.3.2. Im Text wird dafür auch der deutsche Ausdruck Neue Wirtschaft verwendet. Analog ist im Beitrag von „Old Economy“ bzw. von Alter Wirtschaft die Rede.

sierungsprobleme der (Schweizer) Gewerkschaften denn auch deutlich herauskristallisieren. Vor allem aber wird sich zeigen, dass die Gewerkschaften bei Arbeitnehmerinnen, die in der so genannten „New Economy“ beschäftigt sind, kaum „heimisch“ sind. Die Gewerkschaften stehen vor einem grundsätzlichen Dilemma. Ohne programmatische Anpassungen und einen Verzicht auf klassenkämpferische Rhetorik wird die wachsende Schicht der Arbeitnehmer der Neuen Wirtschaft nicht zu organisieren sein. Eine derartige Anpassung erfordert, dass sich die Gewerkschaften vermehrt als Interessenverbände und Dienstleistungsunternehmen verstehen und auf ihr „Kerngeschäft“, auf die Tarif- und Sozialpolitik, konzentrieren müssen. Andererseits laufen die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen Gefahr, ihre traditionelle Klientel zu verlieren, wenn sie sich zu stark und zu rasch von den „alten“ gewerkschaftlichen Zielen und „Glaubenssätzen“ entfernen.

Um die zentrale Frage zu beantworten, analysiere ich Umfragedaten. Ich konzentriere mich – wie bereits oben angekündigt – auf das Beispiel der Schweiz und stütze mich auf den Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998, eine Repräsentativbefragung zu den Einstellungen der Schweizerinnen und Schweizer (Diekmann u.a. 1999). Mein Vorgehen umfasst vier Stufen. Erstens habe ich aufgrund der wissenschaftlichen Literatur fünf Variablen ausgewählt, welche die Zugehörigkeit von Arbeitnehmern zur „New Economy“ bestimmen bzw. „messen“ sollen. Zweitens untersuche ich die Gewerkschaftsmitgliedschaft dieser Beschäftigten im Vergleich zu jenen, die nicht in der Neuen Wirtschaft beschäftigt sind (bivariate Analysen). Drittens kontrastiere ich die Aussagekraft des hier entwickelten Modells der Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft (Modell „New Economy“) mit derjenigen eines Standardmodells (multivariate Analysen). Schließlich fasse ich die wesentlichen Befunde kurz zusammen.

3. Determinanten der Gewerkschaftsmitgliedschaft: Zwei Modelle

3.1 Standardmodell

Natürlich gibt es *das* Standardmodell zur Erklärung der Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht, und Armingeon und Beyeler (2000, 65) betonen mit Recht, dass es „keine empirisch bewährte eindeutig ‚beste‘ Theorie der Gründe der Gewerkschaftsmitgliedschaft“ gibt. Trotzdem hat sich in der Literatur ein Konsens herausgebildet, welche Faktoren als erklärende Kernvariablen der Gewerkschaftsmitgliedschaft gelten müssen. Ich gehe im Folgenden aus Platzgründen auf die einzelnen Variablen nicht im Detail ein, sondern verweise auf die einschlägige neuere Literatur (etwa: Windolf/ Haas 1989, Armingeon 1997, Armingeon/ Beyeler 2000, Geissbühler 2001).

- Es hat sich bei allen Untersuchungen zur Thematik gezeigt, dass Männer viel eher als Frauen Mitglieder in Gewerkschaften sind (Variable GESCHLECHT) (Armingeon/ Beyeler 2000). Diese „maskuline Kultur“ der Gewerkschaften konnte bis anhin und trotz zum Teil großer Bemühungen der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen nicht durchbrochen werden.
- Politisch links ausgerichtete Individuen sind eher Gewerkschaftsmitglieder als rechts ausgerichtete (Variable LINKS/ RECHTS). Traditionell bestanden bekanntlich enge

Bindungen zwischen den Gewerkschaften und der in der Arbeiterbewegung verwurzelten Sozialdemokratie. Trotz dem „Niedergang“ der klassischen gewerkschaftlichen Linken, der ja seinerseits mit dem mittlerweile fast vollständigen Verschwinden des Industriearbeiters und der fortschreitenden Tertiarisierung der Ökonomie zusammenhängt, ist der Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und linker politischer Ausrichtung weiterhin erstaunlich stark (Geissbühler 2001).

- Eher zu Gewerkschaften neigen Arbeitnehmerinnen, die in großen Betrieben beschäftigt sind (Variable BETRIEBSGRÖSSE) (Windolf/ Haas 1989). Das Solidaritätsgefühl unter den Arbeitnehmern entsteht primär dort, wo viele Menschen in ähnlicher sozialer Lage eine ähnliche Arbeit verrichten. In kleinen Betriebseinheiten entwickeln sich solche kollektive Interessen dagegen eher weniger (Storper/ Scott 1990, Kern/ Sabel 1991).
- Tendenziell sind Arbeitnehmer mit einem höheren Einkommen eher Gewerkschaftsmitglieder (Variable EINKOMMEN), weil „die zum Teil recht hohen Mitgliederbeiträge [...] ein Hindernis für einen Beitritt in eine Gewerkschaft“ darstellen können (Geissbühler 2001, 201).
- Arbeitnehmer, die der Gruppe der sozial-kulturellen Spezialisten zugerechnet werden können – also beispielsweise Sozialarbeiter, Ärztinnen oder Pfleger –, können sich gut mit den Zielen der Gewerkschaften identifizieren (Variable SPEZIALIST). Sozial-kulturelle Spezialisten verfolgen in erster Linie antiautoritäre und emanzipatorische politische Ziele, sie sind politisch links und postmaterialistisch eingestellt und eben auch überdurchschnittlich stark in den Gewerkschaften vertreten (Kriesi 1998).
- Das Verhalten bei Konfliktfällen in der Arbeit oder im Betrieb ist ebenfalls ein wichtiger Indikator für die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Personen, die bei Konflikten relativ rasch die Unterstützung der Gewerkschaften suchen, sind viel eher Mitglieder von Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen als solche, die bei Konflikten bei der Arbeit oder im Betrieb eine defensive Haltung einnehmen (Variable KONFLIKTVERHALTEN).
- Schließlich ist davon auszugehen, dass Personen, die häufig in die Kirche gehen, eher seltener Gewerkschaftsmitglieder sind als solche, die eine geringe Kirchgangshäufigkeit aufweisen (Variable KIRCHGANG) (Geissbühler 2001, 200). Arbeitnehmerinnen, die stark an eine Kirche gebunden sind, sind tendenziell eher konservativ bzw. politisch rechts ausgerichtet und den Gewerkschaften gegenüber kritisch eingestellt (Dubach 1993).

3.2 Modell „New Economy“

Im Rahmen dieses Aufsatzes möchte ich nun ein alternatives Modell der Gewerkschaftsmitgliedschaft präsentieren und testen. Aus der (sozial-)wissenschaftlichen Literatur leite ich fünf unabhängige Variablen ab. Diese Variablen sind Indikatoren für die Zugehörigkeit von Arbeitnehmern zur Neuen Wirtschaft. Dabei ist mir natürlich bewusst, dass es bis anhin keine eindeutige Definition der Neuen Wirtschaft gibt und wohl auch in Zukunft nicht geben kann.

Der Begriff der „New Economy“ ist „unscharf“ und wird „nicht einheitlich verwendet“ (Rupp 2001, 23). Wir würden uns aber Rupp (2001, 23) anschließen und behaupten, für die Neue Wirtschaft seien insbesondere „Netzwerke und immaterielle Ressourcen wie Ideen, Informationen, Wissen und Beziehungen“ charakteristisch. Zur Neuen Wirtschaft könnten somit die folgenden Branchen oder Sektoren der Ökonomie gezählt werden: Informatik, Elektronik, Internet, Telekommunikation, Informations-, Bio- und Medizintechnologie sowie Beratung und Wissensvermittlung. Im Anschluss an diese allerdings recht weite Definition habe ich eine Konkretisierung und Operationalisierung versucht. Dabei gehe ich – gestützt auf die unten im Detail zu diskutierende Literatur – davon aus, dass die Zugehörigkeit von Arbeitnehmerinnen zur „New Economy“ indirekt festgestellt werden kann. Wenngleich das Zugangs- und Nutzungsgefälle zusehends abnimmt, verfügen Arbeitnehmer in der Neuen Wirtschaft immer noch eher als jene in der „Old Economy“ über einen Internetanschluss, sie sind besonders stolz auf „ihr“ Unternehmen, sie haben flexible Arbeitszeiten, sie denken eher individualistisch, und sie arbeiten oft in Teams.

Im Folgenden diskutiere ich die fünf Variablen und begründe, weshalb sie einen Einfluss auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft haben sollten. Es ist mir klar, dass es nicht unproblematisch ist, sich bei den folgenden Analysen auf Umfragedaten zu stützen. Da wir meines Wissens aber bisher nicht über (verlässliche) Daten verfügen, die auf der Ebene von Firmen der „New Economy“ erhoben wurden, müssen wir den entsprechenden „Umweg“ über Individualdaten machen, die auf einer repräsentativen Befragung der Schweizer Bevölkerung basieren.

- Variable INTERNET: Die moderne Arbeitnehmerin hat, im Gegensatz zu ihrem Vorläufer, dem „klassischen“ Arbeiter, Zugang zum Internet (Ohmae 2000, 4-6). Informationen werden über das Internet beschafft und ausgetauscht. Die weltweite „Vernetzung“ der „neuen“ (Dienstleistungs-)Unternehmen und die „Computerisierung“ der Arbeit (Hofstätter 1998, Burriss 1998) sind geradezu konstituierende Elemente der „New Economy“. Arbeitnehmerinnen treten nicht mehr (zwingend) direkt und persönlich mit anderen Arbeitnehmern in Kontakt; Austauschbeziehungen finden vermehrt über das „globale Netz“ (Reich 1996) statt. Der Einsatz von Computern führt zu einer Flexibilisierung, Virtualisierung und Rationalisierung der Arbeit (Bonss 2000, 351). Mit dieser Verschiebung der traditionellen Realitäten der Kommunikation verlieren auch die Gewerkschaften ihre direkten Zugänge zu den Arbeitnehmern. Aufgrund dieser Überlegungen stellen wir die These auf, dass Personen, die über einen Internetzugang verfügen, eine geringere Neigung haben, einer Gewerkschaft beizutreten, als solche, die keinen Internetzugang haben.
- Variable STOLZ: Im traditionellen „Cleavage-Modell“ von Lipset und Rokkan (1967) und natürlich in der Marxschen Theorie ist die Spannungslinie zwischen Kapital und Arbeit außerordentlich wichtig. Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen besteht demnach ein nahezu unüberbrückbarer Gegensatz, der als der eigentliche Grundkonflikt in modernen Gesellschaften gelten muss. Nun ist es aber so, dass in der „New Economy“ die Identifikation mit und der Stolz auf die eigene

Firma gezielt gefördert werden (Ohmae 2000, 118). Die Distanz zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmerinnen soll sich in diesen Unternehmen verkleinert haben (Meiksins 1998). Ob dies eine reale Entwicklung ist oder bloß – wie Richard Sennett (2000) vermutet – eine Fiktion oder sogar eine bewusste Täuschung der Arbeitnehmer durch die Unternehmer, sei hier dahingestellt. Die Arbeitnehmerinnen in der „New Economy“ sind jedenfalls oft an einer Ertragsoptimierung interessiert, weil sie ihrerseits am Erfolg der Firma (finanziell) partizipieren (Hofstätter 1998). Die Arbeitnehmerinnen werden – um es zugespitzt zu formulieren – zu „Arbeitskraftunternehmern“ (Rupp 2001), und somit sinkt auch ihr Interesse an einer Gewerkschaftsmitgliedschaft. Arbeitnehmer sind an der „Bewirtschaftung der Laufbahn mit dem Ziel späterer [oder gegenwärtiger] Ertragsoptimierung“ (Schöni 2000, 7), aber kaum mehr an gewerkschaftlicher Solidarität und an vagen Versprechen von als verkrustet wahrgenommenen Organisationen interessiert. Wir stellen somit die folgende These auf: Personen, die stolz auf das eigene Unternehmen sind – und Arbeitnehmerinnen in der „New Economy“ dürften weit überdurchschnittlich dieser Gruppe angehören –, haben eine geringere Neigung, einer Gewerkschaft beizutreten, als solche, die weniger stolz auf ihr Unternehmen sind.

- Variable FLEXIBILITÄT: Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ein zentrales Charakteristikum der „New Economy“. Richard Sennett (2000) sieht im „flexiblen Menschen“ den Kern der „Kultur des neuen Kapitalismus“. Die neue Organisation der Arbeitssysteme in der modernen Ökonomie hat die Gewerkschaften eindeutig geschwächt (Smith 1997). Michael Storper und Allen J. Scott (1990, 590) kommen in ihrer Studie zu den Konsequenzen der Flexibilisierung der Produktion denn auch zum folgenden Schluss: „Die Zunahme flexibler Produktion hat den Niedergang der traditionellen Gewerkschaften erheblich beschleunigt und somit zur verringerten politischen Macht der Arbeiterklasse insgesamt beigetragen“.⁴ Dies führt uns zur These, dass Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten – und dies dürfte wiederum in der „New Economy“ besonders häufig der Fall sein –, eher weniger zu den Gewerkschaften neigen als solche mit relativ starren Arbeitszeiten.
- Variable EINHEITSDENKEN: Die zunehmende Identifikation der Arbeitnehmerinnen in der „New Economy“ mit „ihren“ Unternehmen und die verstärkte Flexibilisierung sind eng verbunden mit dem „Niedergang“ des Solidaritätsgefühls, auf das sich die Gewerkschaften traditionell stützen konnten. Die „klassische“ Arbeitersolidarität gehört jedenfalls der Vergangenheit an (Kuhlmann/ Schumann 2000). Mit dem Aufkommen neoliberalen Gedankengutes, das die Verantwortlichkeit des Individuums in den Mittelpunkt stellt, haben Organisationen, die das Kollektiv und gemeinsame Interessenlagen (der Arbeitnehmer) betonen, zusehends Legitimationsschwierigkeiten (dazu: Borchert 1995, Sassoon 1997). Dies führt uns zur Annahme, dass Personen, die davon ausgehen, sie könnten ihre berufliche Stellung nur dann verbessern, wenn sie sich mit anderen Arbeitnehmerinnen zusam-

4 Orig.: „The rise of flexible production has considerably accelerated the decline of traditional labour unions, and thus contributed to the diminished political power of the working class as a whole“ (dazu auch Rifkin 1996).

menschließen und gemeinsam handeln, eher gewerkschaftlich organisiert sind als solche, die in diesem Zusammenhang eine individualistischere Haltung vertreten. Die Vorstellung, jeder sei selber für seinen beruflichen Erfolg verantwortlich, dürfte unter Arbeitnehmern in der „New Economy“ besonders verbreitet sein und dazu führen, dass diese Individuen sich weniger mit den Zielen der Gewerkschaften identifizieren können.

- Variable TEAMWORK: In der „New Economy“ ist Teamwork von entscheidender Wichtigkeit. Alle Prozesse im „modernen“ Betrieb werden in Gruppen bearbeitet, gestaltet und abgewickelt. Planungs- und Ausführungskomponenten werden zunehmend integriert (Hirsch-Kreinsen 1994). Robert B. Reich (1996, 93) spricht denn auch von einem „Heer dezentralisierter Gruppen und Untergruppen [...], die ihrerseits wieder fortlaufend mit ähnlich diffusen Arbeitseinheiten in aller Welt Geschäfte machen“. Gerade in diesem Teamwork, das vordergründig einer „Emanzipation“ der Arbeitnehmer gleichzukommen scheint, spiegelt sich die Auflösung sozialer Bindungen in der „New Economy“ wider. Richard Sennett (2000, 28) meint, die „Teamarbeit, bei der sich das Team mit wechselnder Zusammensetzung von Aufgabe zu Aufgabe bewegt“, führe zu einer Abschwächung sozialer Bindungen. Soziale Bindungen und Loyalität sind nun aber die Grundvoraussetzungen dafür, dass sich eine Arbeitnehmerin entschließt, einer Gewerkschaft beizutreten. Die These lautet nun: Arbeitnehmerinnen, deren Arbeit sehr viel Teamwork beinhaltet – wiederum in der „New Economy“ besonders häufig der Fall –, sind in den Gewerkschaften stark unterrepräsentiert.

4. Daten und Methode

Die Datengrundlage dieser Studie ist – wie oben bereits erwähnt – der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998. Diese repräsentative Befragung besteht aus einem standardisierten telefonischen Interview und einer schriftlichen Nachbefragung. Die Grundgesamtheit umfasst die sprachassimilierte ständige Wohnbevölkerung⁵ der Schweiz zwischen 18 und 70 Jahren. Insgesamt wurden 3.028 telefonische Interviews und 2.535 schriftliche Nachbefragungen durchgeführt. Der Datensatz bietet eine Fülle von Informationen zur Arbeitssituation der Befragten, zur Soziodemographie und zu politischen und sozialen Einstellungen (Diekmann u.a. 1999).

Meine Methode ist analytisch. Ich versuche, Theorien zu operationalisieren und mit statistischen Verfahren zu überprüfen. Die abhängige Variable ist dabei die Gewerkschaftsmitgliedschaft. Es interessiert mich in erster Linie, ob sich die Befragten selbst als Mitglieder einer Gewerkschaft verstehen oder nicht. Ob sie dies nämlich auch tatsächlich sind, ist relativ schwierig zu überprüfen. Ich stütze mich auf die folgende Frage im telefonischen Teil des Schweizer Arbeitsmarktsurveys: „Sind Sie Mit-

⁵ Es wurden also im Rahmen dieser Umfrage auch Ausländerinnen und Ausländer befragt, die einer der drei Sprachen der Befragung – nämlich Deutsch, Französisch und Italienisch – mächtig waren. Der Anteil der ausländischen an der Schweizer Wohnbevölkerung ist im internationalen Vergleich traditionell sehr hoch und beträgt heute rund 20%.

Tabelle 1: Operationalisierungen der unabhängigen Variablen**Standardmodell**

GESCHLECHT: 1 = männlich, 0 = weiblich.

LINKS/ RECHTS: „Viele Leute verwenden die Begriffe ‚links‘ und ‚rechts‘, wenn es darum geht, unterschiedliche politische Einstellungen zu kennzeichnen. Wenn wir einen Maßstab von 1 bis 10 verwenden – mit 1 = links und 10 = rechts. Wo auf diesem Maßstab würden Sie ihre eigene politische Einstellung einstufen? 1 ist ganz links und 10 ist ganz rechts“ (1-10).

KONFLIKTVERHALTEN: „Nehmen wir an, Sie hätten ein Problem in Ihrem Unternehmen, etwa wegen Ihrem Lohn oder Ihren Arbeitsbedingungen. Ein erstes Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten hat zu nichts geführt. Was unternehmen Sie dann?“ („1 = Sie wenden sich an das Gewerkschaftssekretariat; Sie wenden sich an einen Vertreter oder Delegierten Ihrer Betriebskommission; 0 = Sie entscheiden, gar nichts zu unternehmen; Sie versuchen, die Angelegenheit noch einmal mit Ihrem Vorgesetzten zu besprechen; Sie wenden sich an irgend jemand anderen“).

BETRIEBSGRÖSSE: „Wie viele Personen arbeiten in dem Betrieb? Mit Betrieb meinen wir den Teil Ihres Unternehmens, der im Gebäude resp. Gebäudekomplex untergebracht ist, in dem Sie arbeiten“ („1 = 1–10 Personen; 2 = 11–99 Personen; 3 = 100 Personen und mehr“).

SPEZIALIST: Einteilung aufgrund der so genannten ISCO-Codes („1 = sozial-kultureller Spezialist, zum Beispiel Krankenpflegekräfte, Lehrerinnen, Mediziner oder Sozialarbeiterinnen; 0 = nicht sozial-kultureller Spezialist“).⁶

KIRCHGANG: „Wie oft gehen Sie im Allgemeinen in die Kirche?“ („6 = einmal in der Woche oder mehr; 5 = zwei- bis dreimal im Monat; 4 = einmal im Monat; 3 = mehrmals im Jahr; 2 = seltener; 1 = nie“).

EINKOMMEN: berechnetes persönliches monatliches Nettoeinkommen in Schweizer Franken.

Modell „New Economy“

INTERNET: „Haben Sie von Ihrem Arbeitsplatz Zugang zum Internet?“ („1 = Ja; 0 = Nein“).

STOLZ: „Ich bin stolz, für meine Firma/ Organisation zu arbeiten“ („1 = stimme stark zu; 0 = stimme zu, weder noch, stimme nicht zu, stimme überhaupt nicht zu“).⁷

FLEXIBILITÄT: „Wie sind in Ihrer Tätigkeit die Arbeitszeiten geregelt?“ („1 = total flexible Arbeitszeiten; 0 = fixe Arbeitszeiten, gleitende Arbeitszeiten, wechselnde Schichtarbeit“).

EINHEITSDENKEN: „Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu? ‚Ein Arbeitnehmer kann seine berufliche Stellung [...] nur verbessern, wenn er sich mit anderen Arbeitnehmern zusammenschließt und gemeinsam handelt.‘“ („1 = stimme voll zu, stimme zu; 0 = stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme nicht zu, stimme gar nicht zu“).

TEAMWORK: „Wieviel Teamarbeit erfordert Ihre Tätigkeit?“ („1 = sehr viel; 0 = viel, wenig, sehr wenig, überhaupt keine“).

Quelle: Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998 (Diekmann u.a. 1999).

6 Zur Operationalisierung vgl. Geissbühler 2001, 64.

7 Bei den Variablen STOLZ und EINHEITSDENKEN wurde die Dichotomisierung bewusst so gewählt, dass nur die Antworten „stimme stark zu“ bzw. „sehr viel“ unter 1 subsumiert wurden. Ich habe nur diese Extrempositionen berücksichtigt, um einen klaren Kontrast zu erhalten. Ich gehe nämlich davon aus, dass viele Personen aufgrund sozialer Erwünschtheit „viel“ bzw. „stimme zu“ gewählt haben, obwohl dies möglicherweise der Realität kaum entspricht.

glied einer Gewerkschaft oder eines Angestelltenverbandes bzw. einmal Mitglied gewesen?“ Sämtliche Personen, die antworteten, sie seien im Augenblick Mitglied, gelten im Folgenden als Gewerkschaftsmitglieder. Diejenigen, die angaben, sie seien nicht mehr Gewerkschaftsmitglieder – also zum Beispiel aus der Gewerkschaft ausgetreten – und alle, die antworteten, sie seien nie Gewerkschaftsmitglieder gewesen, werden im Folgenden als Nicht-Mitglieder betrachtet. In oben präsentierter Tabelle sind die unabhängigen Variablen und die jeweiligen Operationalisierungen aufgelistet.

Bei den statistischen Analysen berücksichtige ich zwei Verfahren. In einem ersten Schritt interessieren mich bivariate Zusammenhänge⁸, also die Korrelation zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und den jeweiligen erklärenden Variablen. Dabei gilt: je höher das Zusammenhangsmaß (Cramer's V) ausfällt, desto stärker ist der Zusammenhang zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der jeweiligen unabhängigen Variable.

In einem zweiten Schritt berechne ich logistische Regressionsmodelle, um die Richtung und Stärke der Effekte mehrerer unabhängiger auf die abhängige Variable zu schätzen.⁹ Bei der logistischen Regression muss die abhängige Variable dichotom sein (Diekmann 1995). Dies ist hier der Fall (1 = Mitglied einer Gewerkschaft, 0 = nicht Mitglied). Bei der logistischen Regression sind zwei Maßzahlen von Interesse. Der Effektkoeffizient $\text{Exp}(B)$ gibt Auskunft darüber, welchen Einfluss eine unabhängige auf die abhängige Variable hat (DeMaris 1995).¹⁰ Nagelkerke R^2 ist eine dem R^2 bei linearen Regressionen ähnliche Maßzahl und gibt – verkürzt gesagt – an, welcher Teil der Varianz der abhängigen Variable durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann (siehe dazu auch die Lesehilfe zu Tab. 3, S. 245).

5. Resultate und Diskussion

Zuerst habe ich die Zusammenhänge zwischen den fünf Variablen des Modells „New Economy“ und der Gewerkschaftsmitgliedschaft untersucht. Dabei ergeben sich die folgenden Resultate (Tabelle 2, S. 244).

In zwei Fällen sind die Ergebnisse statistisch hoch signifikant. Während nur gerade 14,7% derjenigen Arbeitnehmer, die über völlig flexible Arbeitszeiten verfügen, Gewerkschaftsmitglieder sind, sind unter denjenigen, die keine vollständig flexiblen Arbeitszeiten haben, 27,7% gewerkschaftlich organisiert. Wie aufgrund der theoretischen Überlegungen zu erwarten war, besteht ein Zusammenhang zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Gestaltung der Arbeitszeit. Ebenfalls eindrucksvoll ist der Zusammenhang zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Gefühl der Gemeinsamkeit, der Solidarität. Demgegenüber fällt auf, dass Personen, die über einen Internet-Anschluss verfügen, und solche, deren Arbeit sehr viel Teamwork beinhaltet, nicht weniger zu den Gewerkschaften neigen als Arbeitnehmerinnen, die

8 Zu den statistischen Methoden im Allgemeinen vgl. Diekmann 1995.

9 Vgl. dazu auch die Erklärungen zum logistischen Regressionsmodell bei Armingeon/ Beyeler 2000.

10 Siehe dazu auch die Lesehilfe bei der entsprechenden Tabelle 3, S. 245.

Tabelle 2: Bivariate Analyse von Gewerkschaftsmitgliedschaft und unabhängigen Variablen (Cramer's V)

Variable	Cramer's V	Signifikanz
INTERNET	0,027	n. s.
STOLZ	0,063	*
FLEXIBILITÄT	0,126	**
EINHEITSDENKEN	0,097	**
TEAMWORK	0,035	n.s.

Quelle: Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998 (Diekmann u.a. 1999).

Anmerkung: Signifikanzen: * < 0,05; ** < 0,01; n. s. = nicht signifikant.

Lesehilfe: Cramer's V kann prinzipiell einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Variable INTERNET ist 0,027. Dieser Wert ist sehr gering und statistisch nicht signifikant. Ob ein Arbeitnehmer über einen Internetanschluss verfügt oder nicht, hat also keinen Zusammenhang mit seiner Gewerkschaftsmitgliedschaft. Demgegenüber besteht zum Beispiel ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Art der Arbeitszeitgestaltung (FLEXIBILITÄT) und der Gewerkschaftsmitgliedschaft (Cramer's V = 0,126).

keinen Internetanschluss haben bzw. die eher weniger Arbeit im Teamwork bestreiten. Diese beiden Thesen ließen sich also nicht bestätigen. Zwischen der Gewerkschaftsmitgliedschaft und dem Stolz auf das eigene Unternehmen besteht nur ein knapp signifikanter Zusammenhang.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die bivariate Analyse die oben aufgrund sozialwissenschaftlicher Theorien formulierten Thesen nur zum Teil stützt. Die „Befürchtung“ der Gewerkschaften, Arbeitnehmer der „New Economy“ würden sich in Bezug auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft ganz grundsätzlich von Arbeitnehmerinnen in anderen Sektoren der Ökonomie unterscheiden, hat sich jedenfalls nicht bestätigt.

In einem zweiten Schritt berechne ich nun drei logistische Regressionsmodelle. Neben dem *Standardmodell* und dem *Modell „New Economy“* berücksichtige ich auch das *Gesamtmodell*. Im *Gesamtmodell* sind die unabhängigen Variablen beider Modelle vertreten. Ich möchte damit testen, inwieweit die Resultate der beiden Modelle robust sind, also ob die jeweiligen Variablen auch unter Berücksichtigung von weiteren (Kontroll-)Variablen noch einen signifikanten Effekt haben oder eben nicht.

Zu den Ergebnissen der Regressionsmodelle lässt sich erstens festhalten, dass zwei Variablen in keinem der Modelle einen signifikanten Effekt ergeben. Dies sind STOLZ und TEAMWORK. Vor allem der zweite Befund ist interessant, wird doch damit die in der sozialwissenschaftlichen Literatur prominent vertretene These widerlegt, Teamwork verringere die „Chance“ eines Arbeitnehmers, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Vielmehr entspricht der Befund einem alternativem Erklärungsansatz, wonach Teamarbeit die Kollegialität und Solidarität unter den Arbeitnehmerinnen eher stärkt und nicht schwächt (Kuhlmann/ Schumann 2000).

Zweitens fällt auf, dass im *Modell „New Economy“* drei Variablen einen hoch signifikanten Effekt aufweisen. Im Gegensatz zu der obigen bivariaten Analyse ist nun

Tabelle 3: Logistische Regressionsmodelle (Effektkoeffizienzen Exp[B])

Variablen	Modell „New Economy“	Standardmodell	Gesamtmodell
INTERNET	1,53 **	–	1,28 (n. s.)
STOLZ	0,72 (n. s.)	–	0,68 (n. s.)
FLEXIBILITÄT	0,39 **	–	0,41 **
EINHEITSDENKEN	2,22 **	–	2,01 **
TEAMWORK	1,08 (n. s.)	–	0,82 (n. s.)
LINKS/ RECHTS	–	0,92 *	0,93 (n. s.)
GESCHLECHT	–	1,63 **	1,27 (n. s.)
KONFLIKTVERHALTEN	–	2,97 **	2,06 **
BETRIEBSGRÖSSE	–	1,19 (n. s.)	1,32 *
SPEZIALIST	–	2,05 **	2,36 **
KIRCHGANG	–	1,10 *	1,14 *
EINKOMMEN	–	1,01 **	1,01 **
Anzahl Fälle (n)	951	1.310	829
Nagelkerke R ²	0,087	0,141	0,201

Quelle: Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998 (Diekmann u.a. 1999).

Anmerkung: Signifikanzen: * < 0,05; ** < 0,01; n. s. = nicht signifikant.

Lesehilfe: Das Modell „New Economy“ umfasst die fünf besprochenen Variablen und beinhaltet insgesamt 951 Fälle, d.h. 951 von insgesamt 2.535 Personen haben in der Umfrage alle fünf entsprechenden Fragen beantwortet. FLEXIBILITÄT – um eine Variable herauszugreifen – hat einen Effektkoeffizienten Exp(B) von 0,39. Das bedeutet, dass sich das Wahrscheinlichkeitsverhältnis von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Nichtmitgliedschaft bei Personen mit flexiblen Arbeitszeiten (verglichen mit jenen, die keine flexiblen Arbeitszeiten haben) – wenn alle übrigen Variablen konstant gehalten werden – um das 0,39fache „vergrößert“, also deutlich verringert. Oder ein anderes Beispiel: Das Wahrscheinlichkeitsverhältnis von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Nichtmitgliedschaft vergrößert sich bei Männern (gegenüber Frauen) um das 1,63fache. Nagelkerke R² gibt Auskunft über die Erklärungskraft des jeweiligen Modells. Je größer Nagelkerke R² ausfällt, desto stärker ist die Erklärungskraft des Modells.

der Effekt der Variable INTERNET statistisch signifikant. Erstaunlich ist aber, dass der Effekt nicht in die aufgrund der theoretischen Überlegungen (und der Intuition) vermutete Richtung weist. Im Gegenteil, Arbeitnehmerinnen, die über einen Internetanschluss verfügen, sind – berücksichtigt man die übrigen unabhängigen Variablen – eher gewerkschaftlich organisiert als solche, die kein Internet haben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass nicht nur viele in der Neuen Wirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer, sondern auch viele Angestellte der öffentlichen Verwaltung, die traditionell einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad aufweisen, über einen Internetanschluss verfügen. Schließlich sind im Modell „New Economy“ die Effekte der flexiblen Arbeitszeiten und des Gemeinsamkeitsgefühls – wie bereits bei den obigen bivariaten Analysen – signifikant. Der gesamte Erklärungswert des Modells (Nagelkerke R² = 0,087, für nähere Ausführungen vgl. Lesehilfe zu Tab. 3) ist im

Übrigen verglichen mit ähnlichen Modellen in anderen Studien relativ gut (Armingeon/ Beyeler 2000).

Drittens erweist sich das *Standardmodell* erwartungsgemäß als etwas erklärungskräftiger als das alternative „New Economy“-Modell (Nagelkerke $R^2 = 0,141$). Außer der BETRIEBSGRÖSSE haben alle unabhängigen Variablen einen signifikanten Effekt. Überdurchschnittlich in den Gewerkschaften repräsentiert sind demnach politisch links ausgerichtete Arbeitnehmer (Armingeon 1997), Männer, Personen, welche die Gemeinsamkeiten der Arbeitnehmer betonen und solche, die im sozialen Dienstleistungssektor arbeiten (Lehrerinnen, Sozialarbeiter, Pflegerinnen usw.)¹¹, die oft in die Kirche gehen und die ein höheres Einkommen haben.

Viertens ist das *Gesamtmodell* nochmals erklärungskräftiger als das Standardmodell (Nagelkerke $R^2 = 0,201$). Aus dem Modell „New Economy“ sind noch immer zwei Variablen hoch signifikant (FLEXIBILITÄT, EINHEITSDENKEN), und beim Standardmodell trifft dies für drei Variablen zu (KONFLIKTVERHALTEN, SPEZIALIST, EINKOMMEN). Der Effekt der Links-Rechts-Ausrichtung verschwindet im Gesamtmodell. Dies hängt damit zusammen, dass eher links ausgerichtete Arbeitnehmer gleichzeitig auch stärker die Gemeinsamkeiten der Arbeitnehmerinnen betonen, sie eher sozial-kulturelle Spezialisten sind und im Konfliktfall im Betrieb eher den Kontakt mit einem Vertreter der Gewerkschaft oder der Betriebskommission suchen.

6. Schluss

Die wesentlichen Befunde und Schlussfolgerungen sollen im Folgenden in sechs Punkten zusammengefasst werden.

- Erstens ist zu betonen, dass diese Studie nur einige Aspekte einer interessanten und bisher kaum erforschten Thematik beleuchten konnte. Aufgrund fehlender Daten auf der Ebene einzelner Firmen der „New Economy“ musste der „indirekte“ Zugang über Individualdaten der Schweizer Bevölkerung insgesamt gewählt werden. Trotz dieser methodischen Schwierigkeiten gelang es, einige relevante Thesen und eine Reihe bisher eher anekdotisch inspirierter Überlegungen einer systematischen empirischen Prüfung zu unterziehen.
- Zweitens kann nicht behauptet werden, dass die „New Economy“ für die Gewerkschaften ein grundsätzlich „verlorener“ Wirtschaftssektor ist. Von einer generellen „Desolidarisierung“ der Arbeitnehmer in jenen Sektoren der Ökonomie, die unter dem Begriff „New Economy“ subsumiert werden können, einer „weitgehend distanzlosen Identifikation mit den Unternehmenszielen“ (Kuhlmann/ Schumann 2000, 13) und einer allgemeinen Abkehr von den Gewerkschaften kann nicht gesprochen werden.
- Drittens hat diese Studie klar aufgezeigt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten für die Gewerkschaften in der Tat ein Problem darstellt. Die Angst der Arbeit-

¹¹ Dazu Geissbühler 1999, 60: „Zugespitzt könnte man die ‚sozial-kulturellen Spezialisten‘ als die neue linke und gewerkschaftliche Avantgarde bezeichnen.“

nehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen, die Neuorganisation der Arbeitssysteme in der modernen Ökonomie werde die Gewerkschaften schwächen, ist nicht unbegründet. Arbeitnehmerinnen, die völlig flexible Arbeitszeiten haben, sind weit unterdurchschnittlich stark in den Gewerkschaften vertreten. Allerdings stellt sich für die Gewerkschaften die Frage, ob sie gegen moderne Arbeitszeitmodelle antreten wollen oder ob es nicht sinnvoller wäre, auf eine neue „Arbeits-solidarität selbstorganisierter Gruppen“, auf neue Formen der „Fundierung solidarischer Verhaltensdispositionen angesichts fortschreitender Individualisierung“ hinzuarbeiten (Kuhlmann/ Schumann 2000, 25).

- Viertens konnte hier nachgewiesen werden, dass die Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten der Arbeitnehmerinnen einen wichtigen Erklärungsfaktor für Gewerkschaftsmitgliedschaft darstellt. Die subjektiv empfundene Solidarität mit anderen Arbeitnehmern definiert also – objektiv betrachtet – das (Organisations-)Verhalten. Hier ergibt sich für die Gewerkschaften ein akuter Handlungsbedarf. An die Solidaritätsgefühle zu appellieren, ist letztlich keine überzeugende Strategie. Loyalitäten gegenüber den Gewerkschaften können dadurch gerade bei den Arbeitnehmern in der „New Economy“ nicht mehr aktiviert werden. Allerdings können die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen die „modernen“ Segmente der Wirtschaft nicht a priori vernachlässigen, vor allem nicht angesichts des rasanten Wandels der Erwerbsgesellschaft und des Niedergangs des industriellen Sektors.
- Fünftens hat sich einmal mehr gezeigt, dass die Wirkungen des Internet überschätzt werden. Sicherlich verändern neue Informations- und Kommunikationstechnologien mittel- und langfristig die Arbeitsgesellschaft. Eine sofortige und direkte Wirkung auf die Einstellungen und Verhaltensformen der Individuen scheinen diese Technologien aber nur sehr beschränkt zu haben.
- Sechstens ist nochmals das Kernproblem der Gewerkschaften mit den Arbeitnehmern in der Neuen Wirtschaft anzusprechen. Die Gewerkschaften haben materiell schlicht zu wenig anzubieten, und die „New Economy“ ist für sie ideell und strukturell so fremd, dass eine Annäherung fast unmöglich scheint. Was wollen die Gewerkschaften in einem Sektor der Wirtschaft erreichen, in dem überdurchschnittliche Löhne und zum Teil enorme Lohnerhöhungen (Bürki 2000) an der Tagesordnung sind? Und wie sollen das dynamische Image der Neuen Wirtschaft, die abenteuerliche Geschwindigkeit der Firmengründungen und der Produktentwicklung sowie die schiere (mittlerweile allerdings bereits wieder arg gebremste) Wucht der Aktienkursentwicklung mit dem schwerfälligen, durch zähe Verhandlungsprozesse charakterisierten Modell der Sozialpartnerschaft in Übereinstimmung gebracht werden? Sind die Gewerkschaften in der Neuen Wirtschaft also völlig chancenlos? Sind die Arbeitnehmerinnen in der „New Economy“ schlicht nicht organisierbar? Zwar hat diese Studie gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen, die tendenziell in diesem Teil der Erwerbsgesellschaft anzusiedeln sind, eine geringere Neigung haben, einer Gewerkschaft beizutreten – damit ließ sich auch die einleitend formulierte These bestätigen. Aber die Gewerkschaften haben in der Neuen Wirtschaft durchaus

Chancen, neue Mitglieder zu rekrutieren und (politischen) Einfluss zu gewinnen, wengleich wohl nur unter der Voraussetzung, dass sie eine strategische und programmatische Anpassung vornehmen. Damit meine ich, dass die Gewerkschaften ihr „Kerngeschäft“ in den Vordergrund rücken sollten. Sich allzu stark in politische Belange einzumischen, die nicht zur Tarif- und Sozialpolitik gezählt werden können, oder sogar grundsätzlich die Marktwirtschaft in Frage zu stellen, ist für die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenorganisationen wenig „lukrativ“. Vielmehr müssen Gewerkschaften Dienstleistungsunternehmen werden, die den Arbeitnehmerinnen beratend zur Seite stehen und sie bei konkreten Problemen am Arbeitsplatz tatkräftig unterstützen. Klassenkämpferische Rhetorik stößt Arbeitnehmer in der „New Economy“ nur ab (Hoffmann 1997, Lazes/ Savage 1997). Eine derartige Anpassung wiederum könnte die Gewerkschaften jedoch ihre „klassische“ Anhängerschaft kosten: Gewinne bei den Arbeitnehmern der Neuen Wirtschaft dürften den „Preis der weitgehenden Aufgabe der alten, ‚linken‘ Programmatik und des Verprellens jener Mitglieder, die diesen Zielen verbunden sind“, haben (Armingeon/ Beyeler 2000, 66).

Literatur

- Armingeon, Klaus (1997) *Trade Unionists and Politics. A Comparative Analysis*. In: Transfer, Nr. 3, 578-597.
- Armingeon, Klaus/ Beyeler, Michelle (2000) *Gewerkschaftsmitgliedschaft: Beitrittsmotive und Fragmentierungen*. In: Armingeon, Klaus/ Geissbühler, Simon (Hg.) *Gewerkschaften in der Schweiz. Herausforderungen und Optionen*. Zürich, 39-69.
- Bonss, Wolfgang (2000) *Was wird aus der Erwerbsgesellschaft?* In: Beck, Ulrich (Hg.) *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt, 327-415.
- Borchert, Jens (1995) *Die konservative Transformation des Wohlfahrtsstaates*. Frankfurt/ New York.
- Bürki, Adrian (2000) *Darfs ein bisschen mehr sein?* In: Internet Standard, 22.12.2000, 23.
- Burris, Beverly H. (1998) *Computerization of the Workplace*. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 24, 141-157.
- DeMaris, Alfred (1995) *A Tutorial in Logistic Regression*. In: *Journal of Marriage and the Family*, vol. 57, 956-968.
- Deppe, Frank (1997) *Fin de Siècle. Am Übergang ins 21. Jahrhundert*. Köln.
- Diekmann, Andreas (1995) *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek.
- Diekmann, Andreas u.a. (1999) *Der Schweizer Arbeitsmarktsurvey 1998. Codebuch*. Bern.
- Dubach, Alfred (1993) *Nivellierung der konfessionellen Kulturen in der Schweiz?* In: Altermatt, Urs (Hg.) *Schweizer Katholizismus im Umbruch 1945-1990*. Freiburg, 237-250.
- Geissbühler, Simon (1999) *Politische Orientierungen gewerkschaftlich organisierter Arbeiter- und Mittelschichten in der Schweiz*. In: *Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Nr. 2, 39-65.
- Geissbühler, Simon (2001) *Zwischen Klassenkampf und Integration. Die soziopolitischen Einstellungen von Arbeitnehmern in der Schweiz im internationalen Vergleich (1971-1998)*. Bern/ Stuttgart/ Wien.
- Haerpfer, Christian (1989) *Die Sozialstruktur der SPÖ. Gesellschaftliche Einflussfaktoren der sozialdemokratischen Parteibindung in Österreich 1969-1988*. In: *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, Nr. 4, 373-394.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1994) *Die Internationalisierung der Produktion: Wandel von Rationalisierungsstrategien und Konsequenzen für Industriearbeit*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Nr. 6, 434-446.
- Hoffmann, Jürgen (1997) *Gewerkschaften in der „Globalisierungsfalle“?* In: *Prokla*, Nr. 1, 77-95.
- Hofstätter, Maria (1998) *Zukunft der Arbeit. Telearbeit und Telekommunikation. Neue Qualifikationen*. In: *SWS-Rundschau*, Nr. 3, 307-314.

- Howell, Chris (2000) *Marktversagen oder politisches Versagen? Das Schicksal der Gewerkschaften in Grossbritannien, Frankreich und den USA*. In: Armingeon, Klaus/ Geissbühler, Simon (Hg.) *Gewerkschaften in der Schweiz*. Herausforderungen und Optionen. Zürich, 291-338.
- Huber, Evelyn/ Stephens, John D. (1998) *Internationalization and the Social Democratic Model. Crisis and Future Prospects*. In: *Comparative Political Studies*, Nr. 4, 353-397.
- Jaeger, Franz (2000) *Gewerkschaften am Scheideweg*. In: *Finanz und Wirtschaft*, 15.11.2000, 1.
- Kern, Horst/ Sabel, Charles F. (1991) *Trade Unions and Decentralized Production: A Sketch of Strategic Problems in the West German Labor Movement*. In: *Politics & Society*, Nr. 4, 373-402.
- Kitschelt, Herbert (1994) *The Transformation of European Social Democracy*. Cambridge.
- Kriesi, Hanspeter (1998) *The Transformation of Cleavage Politics. The 1997 Stein Rokkan Lecture*. In: *European Journal of Political Research*, Nr. 2, 165-185.
- Kuhlmann, Martin/ Schumann, Michael (2000) *Was bleibt von der Arbeitersolidarität? Zum Arbeits- und Betriebsverständnis bei innovativer Arbeitspolitik*. In: *Widerspruch*, Nr. 39, 13-27.
- Lazes, Peter/ Savage, Jane (1997) *New Unionism and the Workplace of the Future*. In: Nissen, Bruce (ed.) *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit, 181-207.
- Lent, Adam (1997) *Labour's Transformation: Searching for the Point of Origin*. In: *Politics*, Nr. 1, 9-15.
- Lipset, Seymour M./ Rokkan, Stein (1967) *Cleavage Structure, Party Systems, and Voter Alignments: An Introduction*. In: Lipset, Seymour M./ Rokkan, Stein (eds.) *Party Systems and Voter Alignments: Cross-National Perspectives*. New York, 1-64.
- Meiksins, Peter (1998) *„The Same As It Ever Was“? The Structure of the Working Class*. In: Wood, Ellen u.a. (eds.) *Rising from the Ashes? Labor in the Age of „Global“ Capitalism*. New York, 28-40.
- Ohmae, Kenichi (2000) *The Invisible Continent. Four Strategic Imperatives of the New Economy*. New York.
- Reich, Robert B. (1996) *Die neue Weltwirtschaft. Das Ende der nationalen Ökonomie*. Frankfurt.
- Rifkin, Jeremy (1996) *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York.
- Rupp, Joachim (2001) *Neue Wirtschaft – Neues Management? Überlegungen zum deutschen Management in der New Economy*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Zeitschrift Das Parlament*, 23.1.2001, 23-30.
- Sassoon, Donald (ed.) (1997) *Looking Left. Socialism in Europe after the Cold War*. New York.
- Schöni, Walter (2000) *Die unternehmerische Arbeitskraft. Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik*. In: *Widerspruch*, Nr. 39, 5-12.
- Sennett, Richard (2000) *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin.
- Smith, Vicki (1997) *New Forms of Work Organization*. In: *Annual Review of Sociology*, vol. 23, 315-339.
- Storper, Michael/ Scott, Allen J. (1990) *Work Organization and Local Labour Markets in an Era of Flexible Production*. In: *International Labour Review*, Nr. 5, 573-591.
- Western, Bruce (1997) *Between Class and Market. Postwar Unionization in Capitalist Democracies*. Princeton.
- Windolf, Paul/ Haas, Joachim (1989) *Who Joins the Union? Determinants of Trade Union Membership in West Germany 1976-1984*. In: *European Sociological Review*, Nr. 2, 147-165.