

Peter Renneberg

Die Arbeitskämpfe von morgen?

Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich

304 Seiten | 2005 | EUR 18,00 | sFr 32,10

ISBN 3-89965-127-8 1

Peter Renneberg

Die Arbeitskämpfe von morgen?

Arbeitsbedingungen und Konflikte
im Dienstleistungsbereich



Kurztext: Wie sehen die Arbeitskämpfe von morgen aus? Peter Renneberg nähert sich dieser Frage in einer Untersuchung des als besonders zukunftsweisend geltenden Dienstleistungssektors.

Gerade die Arbeitsformen im Dienstleistungssektor fordern von den Beschäftigten ein Maß an Selbstorganisation, das die Freisetzung ihrer gesamten persönlichen Arbeitskraft für das Unternehmen ermöglicht. Die sich den gewerkschaftlichen Strukturen zumeist entziehenden Konflikte, welche dabei auftreten, manifestieren sich über Arbeitskampfformen alter und neuer

Prägung, wobei diese in der Öffentlichkeit weit weniger wahrgenommen werden als etwa Arbeitsniederlegungen bei Automobilkonzernen.

Anhand des Dienstleistungsbereiches, insbesondere der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche, analysiert der Autor die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsbedingungen sowie die Konflikte, die sich daraus ergeben. Er skizziert die Auswirkungen auf die Beschäftigten und liefert einen internationalen Vergleich von Arbeitskampfstrukturen. Darüber hinaus werden die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie Entwicklungstendenzen des Arbeitskampfes beleuchtet.

Dieses nicht nur für Arbeitnehmervertretungen aufschlussreiche Buch füllt eine Forschungslücke: Besonders für den tertiären Sektor gibt es, trotz seiner weltweit anwachsenden Bedeutung, kaum Untersuchungen, die die Entwicklungen sozialwissenschaftlich und rechtlich einordnen.

Der Autor:

Peter Renneberg war Betriebsrat und Tarifkommissionsmitglied im Einzelhandel, anschließend HBV-Gewerchaftssekretär. Seit vielen Jahren ist er in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit aktiv. Nach dem Studium zum Diplom-Sozialökonom begann er die vorliegende Dissertation an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (HWP).

Leseprobe 1

Vorwort

Der Autor hat für seine Untersuchung eine Thematik gewählt, die sowohl von der Fragestellung (Arbeitskampf) als auch vom Untersuchungsgegenstand (Dienstleistungsbereich) her besonders wichtig und interessant ist. Dies gilt umso mehr, als über Arbeitskämpfe, und erst recht über Arbeitskämpfe im Dienstleistungsbereich, in der Industriosozilogie wenige theoretische und kaum empirische Untersuchungen vorhanden sind. Die vorliegende Studie trägt wesentlich dazu bei, diese Mängel zu beheben. Sie befasst sich im Wesentlichen mit zwei Fragestellungen: Zum einen mit der Entwicklung von Arbeit und Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich und zum anderen mit den industriellen Konflikten und Arbeitskämpfen, die sich daraus ergeben. Dabei handelt es sich um zentrale Fragen, die nicht allein für die beteiligten Akteure (Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie deren Verbände und Organisationen), sondern darüber hinaus für die Verhältnisse in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft insgesamt von erheblicher Bedeutung sind – und weiterhin sein werden. Der Verfasser hat sowohl aus der vorliegenden amtlichen Statistik und den Studien anderer Institute als auch aus seiner eigenen Betriebsrätebefragung ein umfangreiches empirisches Material und eine Fülle von Informationen theoretisch reflektiert sowie unter Beachtung vielfältiger Zusammenhänge und Wechselwirkungen verdichtet aufbereitet. Es ist ihm gelungen, zu einer wissenschaftlich wie politisch relevanten Problemstellung auf einer breiten Material- und Literaturgrundlage einen theoretisch fundierten Beitrag zu liefern. Auch wenn man nur gedämpft optimistisch sein darf, dass empirische Ergebnisse in der juristischen Kontroverse zu differenzierten Ergebnissen führen, weil der

"Mainstream" der juristischen Wissenschaft normativ argumentiert und im Zweifel die Fakten verdrängt, hat der Autor eine Studie vorgelegt, die jedenfalls die Chance birgt, dass die juristische Debatte zu Arbeitskämpfen produktiv beeinflusst werden kann. Besonders interessant erscheinen in diesem Zusammenhang die Ergebnisse und Bewertungen der Untersuchung über "Neue Tendenzen der Konfliktaustragung". So spricht eine Anzahl von Hinweisen dafür, dass sich in den letzten Jahren neben den traditionellen Arbeitskämpfen vielfältige andere Formen der Kooperationsverweigerung von ArbeitnehmerInnen entwickelt haben. Allerdings finden sie häufig nicht die gebührende öffentliche Resonanz. Sie sind bislang sozialwissenschaftlich kaum dokumentiert und auch juristisch wenig erschlossen. Prof. Dr. A. Oppolzer und Prof. Dr. U. Zachert
HWP – Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Leseprobe 2

1. Einleitung

Wer etwas über den Arbeitskampf von morgen sagen will, sollte die Arbeitsbedingungen, die gegenwärtig als zukunftsweisend und fortschrittlich gelten, betrachten. Wie bewegen sich die Beschäftigten sowohl in ihrer Funktion als Arbeitskraft als auch als Individuen in diesen Arbeitsbedingungen? Wo fühlen sie sich wohl? Wo gibt es Brüche? Was lehnen sie ab? Wo entstehen Konflikte und wie werden diese verarbeitet und gelöst? So lauten die betrieblich angesiedelten Fragen dieser Untersuchung. Die Arbeitsbedingungen finden sich zugleich eingebettet in wirtschaftliche, politische sowie soziale Rahmenbedingungen und Entwicklungen. Wie beeinflussen diese Rahmenbedingungen und Entwicklungen Arbeitskampf, Arbeitskampfformen und Arbeitskampfverhalten? Das ist die zwar kurze, jedoch komplexe Frage nach der gesellschaftlichen Dimension und Bedeutung von Arbeitskämpfen. Zumal es sich dabei um eine wechselseitige Beeinflussung handelt, denn Arbeitskampf kann seinerseits wirtschaftliche, politische und soziale Rahmenbedingungen bzw. Entwicklungen beeinflussen. Diese Arbeit unternimmt den Versuch einer Bestandsaufnahme und Bewertung sowie eines Ausblicks zum Thema Arbeitskampf in der Bundesrepublik Deutschland. Sie orientiert sich dabei insbesondere am Dienstleistungsbereich und dort vertiefend an Betrieben der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen. Ziel ist, Aussagen über den Arbeitskampf und die Arbeitskampfformen unter den betrieblichen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Entwicklungen auf dem Weg zur sogenannten Dienstleistungsgesellschaft zu treffen.

1.1. Arbeitskampf als Grundgegebenheit industrieller Produktion "Streiks sind so alt wie die Geschichte selbst", [1] schrieb das Wissenschaftlerpaar Sydney und Beatrice Webb in ihrem Grundlagenwerk zur Geschichte der britischen Gewerkschaftsverbände. An dieser Stelle soll diese Aussage nicht überprüft werden, bekannt ist aber, dass der Streik so alt ist wie die Industriegesellschaft. Gleichsam Hand in Hand mit der Einführung der industriellen Produktionsweise kam es zum industriellen Konflikt zwischen Arbeitern und Unternehmern. [2] Die Gründe für diese Auseinandersetzungen lagen vor allem in den prekären Arbeits- und Lebensbedingungen der lohnabhängigen Bevölkerung. [3] Arbeitskämpfe wurden zu einer arbeitsbedingungs- und gesellschaftsverändernden Kraft. So bildeten sie den Anstoß zur Bildung gewerkschaftlicher Verbindungen [4] und schufen die Grundlagen zur Koalitionsfreiheit und zum Tarifsysteem. [5] Die Zwangsläufigkeit von Arbeitskonflikten ergibt sich aus dem strukturellen Ungleichgewicht und dem daraus resultierenden "systembedingten Machtvorsprung der Arbeitgeber". [6] Dieses Ungleichgewicht gründet sich in den Eigentumsrechten und der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel und das Kapital auf Arbeitgeberseite und der Notwendigkeit zum Verkauf der Arbeitskraft auf Seiten der, in diesem Sinne, abhängig Beschäftigten. Während die Kapitaleigner- bzw. -verwalterseite ein Interesse daran hat, ihr Kapital zu vergrößern oder zumindest zu halten, stehen dem die Interessen der Beschäftigten, u.a. an steigenden Arbeitsentgelten zur Wahrung und zum Ausbau des erreichten Lebensstandards, geringer physischer und psychischer Belastung sowie selbstbestimmten Zeiten, gegenüber. Daraus ergeben sich Interessengegensätze wie "geringe Lohnkosten gegen hohe Arbeitseinkommen", "Steigerung der Arbeitsleistung gegen Verringerung der Arbeitsbelastung" und "zeitlich extensive Nutzung der Arbeitskraft gegen freie und selbstbestimmte Zeit". [7] Da diese Konflikte kapitalistischen Wirtschaftssystemen immanent sind, spricht man auch von einem grundlegenden Antagonismus. "Der industrielle Konflikt ist in der kapitalistischen Gesellschaft daher immer ein gesellschaftlicher Konflikt." [8] Betrieblich konkretisiert wird dieses Ungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital dadurch, dass die Beschäftigten Güter herstellen bzw. erbringen sollen, die sie nicht geplant haben; Arbeitsziele erreichen sollen, die sie nicht bestimmen können; Arbeitsinhalte verrichten, die sie nicht frei wählen können; Arbeitsabläufe vollziehen, deren Rahmen und Steuerung gesetzt sind; zu Arbeitsbedingungen arbeiten, die sich nicht an ihren Bedürfnissen orientieren; Arbeitsergebnisse erbringen, auf deren Verwendung sie keinen Einfluss haben. Vor diesem Hintergrund werden in den nachfolgenden Betrachtungen Arbeitsbedingungen unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen als maßgebliche Auslöser für Arbeitskonflikte und Arbeitskämpfe angenommen. Der weitere Bestand dieser Grundannahme ist jedoch umstritten, denn mit der Verwirklichung einer nachindustriellen Gesellschaft wird vielfach der Abschied vom klassischen industriellen Konflikt verbunden.

1.2. Dienstleistungsbeschäftigung als "die große Hoffnung" Die Zuschreibungen und Hoffnungen, die sich mit dem Wandel von der Industrieproduktion zur Dienstleistungswirtschaft verbinden, sind vielfältig. Insbesondere die Arbeit "Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts" [9] des französischen Wirtschaftswissenschaftlers und

Soziologen Jean Fourastié (1907-1990) gilt als richtungweisende theoretische Grundlage für die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft. Nach der dort beschriebenen "Drei-Sektoren-Theorie" vollzieht sich in Volkswirtschaften ein Bedeutungswandel vom primären (vor allem Land- und Forstwirtschaft, Bergbau) über den sekundären (verarbeitende Industrie) zum tertiären (dienstleistenden) Sektor. Mit der wachsenden wirtschaftlichen Bedeutung und der zunehmenden Erwerbstätigkeit des Dienstleistungsbereichs verbindet sich die Vorstellung einer sich herausbildenden Dienstleistungsgesellschaft. Diese wird, gleichsam einer höheren Entwicklungsstufe gesellschaftlichen Fortschritts entsprechend, von Fourastié unter der Überschrift "Mensch und Arbeit" insbesondere durch die Erwartung der humanen Weiterentwicklung der menschlichen Arbeitsweise charakterisiert. Dazu zählen u.a. bessere Arbeitsbedingungen, kürzere Arbeitszeiten, weniger Monotonie und physische Mühen, mit denen "der Mensch nach und nach die knechtischen Tätigkeiten zu Gunsten geistigerer Aufgaben verlässt". "Der Grundsatz der modernen Arbeitsorganisation besteht darin, jedem Arbeiter freie Hand in den Aufgaben zu lassen, für die er besonders geeignet, und ihm von Aufgaben zu entlasten, bei denen er nur 'irgend jemand' ist." [10] Andere Wissenschaftler wie der amerikanische Sozialphilosoph und Soziologe Daniel Bell (geb. 1919) teilen die optimistische Sicht Fourastiés: "Bemisst sich der Lebensstandard der Industriegesellschaft nach der Quantität der Güter, so bemisst sich die Lebensqualität der nachindustriellen Gesellschaft nach den Dienstleistungen und Annehmlichkeiten – Gesundheits- und Bildungswesen, Erholung und Künste – die nun jedem wünschenswert und erreichbar erscheinen." [11] Die Veränderung wird Bell zufolge von vier Merkmalen geprägt:

1. Auflösung der traditionellen Arbeiterklasse,
2. Anwachsen der Mittelschicht,
3. Veränderung der Beschäftigtenstruktur,

4. gestiegene Macht der technokratischen Wissensklasse. [12] Neben der Zunahme an Lebensqualität und der Bewältigung gesellschaftlicher sowie wirtschaftlicher Probleme, sah er die nachindustrielle Gesellschaft vor allem als "Wissensgesellschaft", in der die wissenschaftliche Analyse als Instrument ("Axiales Prinzip") gesellschaftlicher Steuerung fungiert. [13] "Damit verschieben sich Konfliktfronten, Herrschaftsstrukturen und politische Bewusstseinslagen", [14] lautet ein Resümee, das aus Arbeitskampsicht besonderes Interesse weckt. Denn die traditionellen Klassenkonflikte in der Industriegesellschaft lösen sich demnach von selbst auf, da der historische Gegensatz von Arbeitern und Unternehmern gegenstandslos wird. "Als Indiz für den fehlenden Klassenkonflikt wertet Bell den niedrigen Organisationsgrad von Arbeitern und Angestellten im Dienstleistungssektor." [15] Gleichwohl gibt es auch skeptischere Stimmen bezüglich des Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft. Insbesondere Jonathan Gershuny bezieht in "Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft" einen gegenläufigen Standpunkt. Auf Grundlage empirischer Studien der Beschäftigungs- und Konsummuster Großbritanniens kommt er zu dem Schluss, dass nicht mehr Dienstleistungen gekauft werden, sondern Güter, mit denen die Haushalte Dienstleistungen für sich selbst erbringen können, wie durch die Nutzung der eigenen Waschmaschine statt des Wäschereibesuchs oder, im gegenwärtigen technischen Bezug, durch Internet-Banking anstelle eines Bankbesuchs. Die Perspektiven dieser "Selbstbedienungswirtschaft" sind weit weniger human und sozial als die zuvor aufgezeigten. Eine Dequalifizierung von Arbeit und Arbeitsplätzen sowie Arbeitslosigkeit sind die Folgen. Vor dem Hintergrund dieser verschiedenen Annahmen über die Entwicklung und den Stellenwert der Arbeit stellt sich die Frage, ob damit nach Fourastié der industrielle Konflikt, der bisher als Grundgegebenheit industrieller Produktion in kapitalistischen Wirtschaftssystemen galt, bedeutungslos wird und Arbeitskämpfe unnötig werden, oder ob die kritische Sichtweise Gershunys die Grundlage für ein Fortbestehen des industriellen Konflikts und von Arbeitskämpfen oder gar deren Zunahme bildet. Zur Beantwortung dieser Frage werden in den folgenden Kapiteln im Wesentlichen zwei Aspekte untersucht:

1. Wie entwickeln sich Arbeit und Arbeitsbedingungen im sogenannten Dienstleistungsbereich und
2. welche Konflikte ergeben sich aus der Arbeit und wie entwickeln sich Arbeitskämpfe in diesem Bereich? **1.3.**

Inhaltsübersicht Nach der Einleitung (Kapitel 1.) und der Abgrenzung des Themas (Kapitel 2.) erfolgt im dritten Kapitel die theoretische Einordnung. Den direkten Einstieg in die Arbeitskampsphäre bildet eine zweiteilige Bestandsaufnahme, die sich im ersten Teil (Kapitel 4. Bestandsaufnahme I: Empirie des Arbeitskampfes) aus statistischen Daten, rechtlichen und formellen Regelungen der Arbeitskampsentwicklung im OECD-Ländervergleich (Kapitel 4.1. Arbeitskampf in 23 Ländern der OECD und Kapitel 4.2. Arbeitskampf in der Bundesrepublik Deutschland) sowie einer vertiefenden quantitativen und qualitativen Betrachtung des Dienstleistungsbereichs und einzelner Dienstleistungsbranchen zusammensetzt (Kapitel 4.3. Arbeitskampf im Dienstleistungsbereich). Der zweite Teil (Kapitel 5. Bestandsaufnahme II: Akteure und Rahmenbedingungen des Arbeitskampfes) behandelt die Beziehungen von Arbeitskampf zu Gewerkschaften (Kapitel 5.1.), Arbeitgeberverbänden (Kapitel 5.2.) sowie zu ausgewählten Bereichen bzw. Themen aus Politik, Recht, Wirtschaft und Gesellschaft (Kapitel 5.3.). Im sechsten Kapitel werden Arbeit, Arbeitsbedingungen, Konflikte und Arbeitskampsphärenpotentiale in der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche auf Grundlage einer "Typologie veränderter Arbeitsbeziehungen" vorgestellt (Kapitel 6.5.) und vor deren Hintergrund "Entwicklungspfade veränderter Arbeitsbeziehungen" (Kapitel 6.6.) untersucht. Dabei werden insbesondere die herrschenden "Vorstellungen von der Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft" (Kapitel 6.4.) sowie die Bedeutung von "neoliberalen Politiken und Individualisierungstendenzen als Einflussfaktoren" auf Arbeit, Arbeitskampf und Arbeitskampsverhalten herausgearbeitet (Kapitel 6.3.). In den Kapiteln 6.1. und 6.2. wird zuvor eine Abgrenzung des IuK-

Dienstleistungsbereichs sowie ein Blick auf dessen Beschäftigungsentwicklung vorgenommen. An diese arbeitskampfbezogene Betrachtung des IuK–Dienstleistungsbereichs schließt sich im siebten Kapitel mit gewerkschaftlich orientierten Kampagnen (Kapitel 7.1.), arbeitskonfliktbezogenen Boykotten (Kapitel 7.2.) und virtuellen Arbeitskampfformen (Kapitel 7.3.) die Vorstellung praktizierter neuer bzw. veränderter Formen des Arbeitskampfes an. Die Entsprechung zwischen diesen Arbeitskampfformen und den Arbeitsbedingungen der IuK–Dienstleistungsbranche und deren gesellschaftliche Rahmung bildet den Abschluss dieses Teils (Kapitel 7.5.). Den inhaltlichen Abschluss bildet ein Ausblick auf veränderte Arbeitskämpfe unter den betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Dienstleistungsgesellschaft (Kapitel 8.).

[1] Webb, Beatrice/Webb, Sydney: Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine. Band 1, Dietz, Stuttgart 1906, S. 21.

[2] Vgl. Germelmann, Claas-Hinrich: Theorie und Geschichte des Streikrechts, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt 1980, S. 10; Klönne, Arno (Hrsg.): Die deutsche Gewerkschaftsbewegung, VSA, Hamburg 1984, S. 54; Miki-Horke, Gertraude: Industrie- und Arbeitssoziologie, Oldenbourg, München 2000, S. 347, und Spöhring, Walter: Streiks im internationalen Vergleich, Bund, Frankfurt/Main 1983, S. 40/41.

[3] Vgl. Deppe, Frank (Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Pahl-Rugenstein, Köln 1989, S. 88/89; Machtan, Lothar: Warum und wofür im 19. Jahrhundert gestreikt wurde, in: Streik; Argon, Berlin 1992, S. 113f.

[4] Vgl. Schneider, Dieter (Hrsg.): Zur Theorie und Praxis des Streiks, Suhrkamp, Frankfurt/Main 1971, S. 37.

[5] Vgl. Däubler, Wolfgang: Das Arbeitsrecht 1, Rowohlt, Reinbek bei Hamburg 1998, S. 90–93; Müller-Jentsch, Walther: Soziologie der industriellen Beziehungen, Campus, Frankfurt/Main 1997, S. 206.

[6] Kittner, Michael: Arbeits- und Sozialordnung, Bund, Frankfurt/Main 2003, S. 823.

[7] Vgl. Müller-Jentsch, Walther: a.a.O., S. 34/35.

[8] Miki-Horke, Gertraude: Industrie- und Arbeitssoziologie, Oldenbourg, München 2000, S. 348.

[9] Erschienen im Original in Frankreich unter dem Titel "Le Grand Espoir du XXe Siècle" im Jahr 1949.

[10] Fourastié, Jean: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Bund, Frankfurt/Main 1954, S. 249/250.

[11] Bell, Daniel: Die nachindustrielle Gesellschaft, Campus, Frankfurt/Main 1976, S. 134/135.

[12] Vgl. Buss, Eugen: Lehrbuch der Wirtschaftssoziologie, de Gruyter, Berlin 1995, S. 171.

[13] Vgl. Bell, Daniel: a.a.O., S. 258.

[14] Vgl. Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter: Dienstleistungsgesellschaften, Suhrkamp, Frankfurt/Main 1995, S. 37–40.

[15] Buss, Eugen: a.a.O., S. 172.

Leseprobe 3

Inhalt:

Vorwort (Leseprobe)

1. Einleitung (Leseprobe)

1.1. Arbeitskampf als Grundgegebenheit industrieller Produktion

1.2. Dienstleistungsbeschäftigung als "die große Hoffnung"

1.3. Inhaltsübersicht

2. Abgrenzung und Definition

2.1. Abgrenzung des Dienstleistungsbereichs

2.1.1. Statistische Abgrenzung

2.1.2. Inhaltliche Abgrenzung

2.1.3. Dienstleistungsdefinition

2.2. Definition des Arbeitskampfbegriffs

2.2.1. Streik als bekannteste Arbeitskampfform

2.2.2. Übersicht weiterer Arbeitskampfformen

2.2.3. Weitere Definitionen um den Arbeitskampf begriff

3. Theoretischer Hintergrund

3.1. Die Regulationstheorie

3.1.1. Akkumulationsregime und Regulationsweise

3.1.2. Von der fordistischen zur postfordistischen Gesellschaftsformation

3.1.2.1. Die Krise des Fordismus

3.1.2.2. Die Herausbildung des Postfordismus

3.1.3. Das Lohnverhältnis und die industriellen Beziehungen

3.2. Kämpfe als Bestandteil der Regulationstheorie

4. Bestandsaufnahme I: Empirie des Arbeitskampfes

4.1. Arbeitskampf in 23 Ländern der OECD im Überblick

4.1.1. Grenzen der Erfassung

4.1.2. Überblick durch Streik ausgefallener Arbeitstage

4.1.3. Überblick über die Anzahl der Streikenden

4.1.4. Überblick: Beschäftigte nach Sektoren und Streiktätigkeit

4.1.5. Vergleich rechtlicher und formeller Rahmenbedingungen

4.2. Arbeitskampf in der Bundesrepublik Deutschland

4.2.1. Anzahl der streikbedingten Arbeitsausfalltage

4.2.2. Anzahl der Streikbetriebe

4.2.3. Anzahl der Streikenden

4.3. Arbeitskampf im Dienstleistungsbereich

4.3.1. Anzahl der streikbedingten Arbeitsausfalltage

4.3.2. Anzahl der Streikbetriebe

4.3.3. Anzahl der Streikenden

4.3.4. Streikentwicklung in einzelnen Dienstleistungsbranchen

4.3.4.1. Entwicklung im Handel 78

4.3.4.2. Entwicklung bei Kreditinstituten und Versicherungen

4.3.4.3. Entwicklung bei Verkehr, Nachrichtenübermittlung, Bahn und Post

4.3.5. Arbeitskampf und Betriebsräte – Befragungsergebnisse I

4.4. Zusammenfassung

5. Bestandsaufnahme II: Akteure und Rahmenbedingungen des Arbeitskampfes

5.1. Gewerkschaften

5.1.1. Wandel der Beschäftigungsverhältnisse

5.1.2. Beschäftigungsstatus und Gewerkschaftsmitgliedschaft

5.1.3. Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich

5.1.4. Betriebliche Interessenvertretungen und ihre Schwerpunkte

5.1.4.1. Entwicklungen, Problem- und Tätigkeitsfelder

5.1.4.2. Betriebsrätebefragung im Dienstleistungsbereich

5.1.4.3. Tarifliche Konfliktfelder

5.2. Arbeitgeberverbände

5.2.1. Verbandsentwicklung

5.2.2. Tarifbindung

5.3. Politik, Recht, Wirtschaft und Gesellschaft

5.3.1. Regierungszugehörigkeit und Streiktätigkeit

5.3.2. Recht

5.3.2.1. Recht- und Verhältnismäßigkeit des Arbeitskampfes

5.3.2.2. Neutralität der Bundesanstalt für Arbeit – §146 Sozialgesetzbuch – SGB- III (früher §116 Arbeitsförderungsgesetz – AFG)

5.3.2.3. Aussperrung

5.3.2.4. Arbeitsgerichtsklagen

5.3.3. Wirtschaft

5.3.4. Arbeitslosigkeit

5.4. Zusammenfassung

6. Arbeit, Konflikte und Arbeitskampfpotentiale in der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche

6.1. Abgrenzung

6.2. Beschäftigungsentwicklung

6.3. Neoliberale Politiken und Individualisierung als Einflussfaktoren

6.4. Veränderte Arbeitsbeziehungen – Vorstellungen von der Arbeit in der Dienstleistungsgesellschaft

6.5. Typologie veränderter Arbeitsbeziehungen

6.5.1. Flexibel personenbezogene Betriebe

6.5.1.1. Arbeitsbedingungen

6.5.1.2. Betriebsräte und Gewerkschaften

6.5.1.3. Konflikte und Arbeitskampfpotentiale

6.5.2. Ausgliederte reorganisierte Betriebe

6.5.2.1. Arbeitsbedingungen

6.5.2.2. Betriebsräte und Gewerkschaften

6.5.2.3. Konflikte und Arbeitskampfpotentiale

6.5.3. Organisation und Struktur herausbildende Betriebe

- 6.5.3.1. Arbeitsbedingungen
- 6.5.3.2. Betriebsräte und Gewerkschaften
- 6.5.3.3. Konflikte und Arbeitskämpfpotentiale
- 6.6. Entwicklungspfade veränderter Arbeitsbeziehungen
- 6.6.1. Restriktiv-heteronomer und ambivalent-autonomer Pfad
- 6.6.2. Gemeinsamkeit: Vermarktlichung, Compliance und Entgrenzung
- 6.6.3. Arbeitsbedingungen unter veränderten Arbeitsbeziehungen
- 6.6.3.1. Managementkonzepte und Beteiligungsformen
- 6.6.3.2. Projekt-, Team- und Gruppenarbeit
- 6.6.3.3. Unternehmensidentität und Leitbild
- 6.6.4. Von individueller Widerspruchsverarbeitung zu kollektiven Arbeitskonflikten?
- 6.6.5. Verankerung von Betriebsräten und Gewerkschaften
- 6.6.6. Arbeitskampf und Betriebsräte in der IuK-Dienstleistungsbranche – Befragungsergebnisse II
- 6.6.7. Konflikt- und Arbeitskämpfartikulation
- 6.7. Zusammenfassung

7. Arbeitskampf in veränderten Formen

- 7.1. Gewerkschaftlich orientierte Kampagnen
- 7.1.1. Merkmale der Arbeitskampfform Kampagne
- 7.1.2. Beispiele Schlecker und Brylane-Gucci
- 7.2. Arbeitskonfliktbezogene Boykotte
- 7.2.1. Merkmale der Arbeitskampfform Boykott
- 7.2.2. Beispiel Citibank
- 7.3. Virtuelle Arbeitskampfformen
- 7.3.1. Merkmale virtueller Arbeitskampfformen
- 7.3.2. Beispiel Institut für Rechnerarchitektur und Softwaretechnik
- 7.4. Zusammenfassung
- 7.5. Neue Arbeitskampfformen und ihre Bezüge zu veränderten Arbeitsbeziehungen
- 7.5.1. Globalisierung und technische Entwicklung
- 7.5.2. Individualisierungstendenzen
- 7.5.3. Managementkonzepte
- 7.5.3.1. Entsprechungen zu Managementkonzepten
- 7.5.3.2. Der arbeitsbegleitende Arbeitskampf
- 7.5.4. Neoliberale Politiken
- 7.5.5. Betriebsräte
- 7.5.6. Gewerkschaften
- 7.5.6.1. Stellvertreter- versus Beteiligungsorganisation
- 7.5.6.2. Beschäftigten- bzw. Mitglieder- versus Organisationsinteressen
- 7.5.7. Unternehmer und Arbeitgeberverbände
- 7.6. Dienstindustrielle Arbeitskämpfe als Grundgegebenheit der Dienstleistungsgesellschaft
- 7.7. Arbeitskampf und Regulationstheorie
- 7.8. Zusammenfassung

8. Ausblick – Perspektiven des Arbeitskampfes

9. Quellen und Literatur

10. Abbildungen und Tabellen

11. Stichwortverzeichnis

Quelle: <https://www.vsa-verlag.de/nc/detail/artikel/die-arbeitskaempfe-von-morgen/>