

Ulrich Schönbauer et al.

ArbeitnehmerInneninteressenvertretung in der Netzwerkgesellschaft – das gesellschaftspolitische diskussionsforum (GEDIFO)

„Soziale Netzwerke“ und „netzwerken“ gehört wohl den Modebegriffen des letzten Jahrzehnts. Wer auch immer etwas auf sich hält, fühlt sich bestimmten Netzwerken zugehörig, sie sind für das berufliche Fortkommen maßgeblich – und für den sozialen Status. Bis an den Rand der Speicherkapazität gefüllte Blackberrys zeugen davon, dass man im Zeitalter der Individualisierung nie genug „netzwerken“ kann. Netzwerke haben aber auch etwas Widerborstiges an sich: Sie entstehen, wenn es den AkteurInnen nützlich erscheint, es kann aber auch schnell wieder vorbei sein, wenn sie keinen Nutzen mehr stiften. Die Teilnahme ist unentgeltlich, die Motivation wird über den Tausch, insbesondere den Informationsaustausch, hergestellt.

Um die Jahrtausendwende definiert der Gesellschaftstheoretiker Manuel Castells die Zukunft der Weltgesellschaft als Netzwerkgesellschaft. Sollte dem so sein, so hat dies selbstredend auch Auswirkungen auf Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Mittels der Plattform „gesellschaftspolitisches diskussionsforum“ haben die Arbeiterkammer Wien und der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) vor etwa 10 Jahren dazu ein kleines Experiment gestartet. Dabei war von vorneherein klar, dass die neue Organisationsform gleichsam „im Labor“ entwickelt werden musste, um nicht den Absorbations-Begehrlichkeiten des politischen Mainstreams zu unterliegen.

Wenn soziale Netze nicht über äußere Anreize, wie zum Beispiel Geld, zusammen gehalten werden, welche Kohäsionskräfte wirken dann? Es ist der Austausch! Soziale Netzwerke entstehen dort, wo die TeilnehmerInnen wechselseitig von dem Tausch von Information, Wissen oder welcher Ressource auch immer profitieren. Damit dies gelingt, müssen

1. kompetente und/oder mit entsprechenden Ressourcen ausgestattete Partner
2. zu einem spannenden Thema (bzw. aus wichtigem Anlass)
3. in einen möglichst symmetrischen Austausch treten.

Da Netzwerke (idealtypisch) dem Prinzip der Selbststeuerung folgen, dann kann es auch keinen Masterplan für die Entwicklung von Netzwerken geben. „Trial and error“ und Erfahrungslernen stellten sich schlussendlich als die eigentlichen Treiber für die spezifischen Netzwerkausformungen heraus, umrahmt von der ewig virulenten Frage „Wie viel Organisation und Struktur braucht ein Netz?“.

Nach einigen Metamorphosen im Laufe der langjährigen Geschichte des GEDIFO wurde 2010 der letzte strukturelle Entwicklungsschritt gesetzt: „Communities of Practice“ (CoP) als das Format, in dem die netzwerkartigen Austauschprozesse stattfinden sollten. Anders als bei Projekten, wo alle Projektmitglieder an einem gemeinsamen Projektziel arbeiten, geht es bei CoP vor allem um die gegenseitige Hilfestellung bei der Erreichung *individueller Ziele*. Damit rückt die intrinsische Motivation in den Vordergrund: Jede/r arbeitet an seinem / ihrem Ding!

In einer CoP wird die Verfolgung individueller Ziele nach folgenden drei Grundprinzipien unterstützt:

Entdecken der gemeinsamen *Domain*: Was treibt jede/n einzelnen an? Wo gibt es Gemeinsamkeiten? Wer aller hat für sich persönlich eine ähnliche „Mission“?

Bilden einer *Community*: Wie können Menschen mit einer ähnlichen Mission zu einer Gemeinschaft zusammengeführt werden? Welche Organisation braucht es dafür? Wer übernimmt welche Funktionen?

Kommunikation über *Practice*: Wie erhalten die Mitglieder einer CoP wechselseitig Einblick in die jeweilige „Praxis“ vor Ort? Wie können sie durch diese Einsichten voneinander profitieren? Wie kann der Nutzen des Erfahrungsaustausches in die unmittelbare Praxis der Mitglieder einfließen? Wie kann so eine Kontinuität des sozialen Lernens gewährleistet werden?

Mit dem Format derartiger Praxisgemeinschaften wird das Denken vom Kopf auf die Füße gestellt. Die CoP-Mitglieder müssen die gemeinsam entwickelten Maßnahmen und Konzepte in ihrem Tätigkeitsfeld auch praktisch umsetzen. Voraussetzung dafür ist das *Pouvoir* zur Praxis.

Das GEDIFO umfasst derzeit ca. 300 „Sympathisanten“, hauptsächlich BetriebsrätInnen und ca. 25 „Core-Members“ die sich auf folgende CoP verteilen:

1. Campagnen: Kampagnisierung als Mittel der Politikgenese am Beispiel des Gesundheits- und Sozialbereichs
2. Betriebliche Gesundheitsförderung
3. MitarbeiterInnenorientierte innerbetriebliche Weiterbildung
4. ZeitarbeitnehmerInnen: gleiche Bedingungen für gleiche Arbeit
5. Corporate Social Responsibility: Soziale Verantwortung als Management-Doktrin

Im Rahmen des Momentum würden wir die Methoden, die inhaltlichen Konzepte und die Praxeologie des GEDIFO vorstellen.