

Aus der gewerkschaftlichen Identitätskrise durch partizipative Politikansätze?

Eine Untersuchung zum Ansatz der „Bedingungsgebundenen Tarifarbeit“ in Krankenhäusern

Zusammenfassung: Das Poster stellt das Forschungsdesign der Dissertation vor. In der Dissertation soll der evtl. Wandel von gewerkschaftlichen Identitäten bei Beschäftigten – konkret ihre Motivation für gewerkschaftliches Handeln – in Pilotprojekten der „Bedingungsgebundenen Tarifarbeit“ untersucht werden. Der Ansatz der „Bedingungsgebundenen Tarifarbeit“ ist basis- und beteiligungsorientiert ausgerichtet und hat zum Ziel, Menschen neu an Gewerkschaften zu binden.

„Beschäftigte über „die“ Gewerkschaften bei diesem Ansatz: „Die fragen uns, die brauchen uns.“

„Früher war alles besser: Bei Tarifverhandlungen sind die Müllwerker auf die Straße und ihr konntet in der Tagesschau sehen, wieviel Lohnerhöhung sie für Euch mit erstreikt hatten. Heute ...“
(Gewerkschaftssekretär auf der Betriebsversammlung eines Krankenhauses)

AUSGANGSPUNKT

Die sinkende Organisationsmacht der deutschen Gewerkschaften (mit einem derzeitigen Organisationsgrad von knapp unter 20 Prozent) ist Ausdruck einer gewerkschaftlichen Identitätskrise.

Von Seiten potenzieller Mitglieder sind häufig geäußerte Kritikpunkte: fehlende Glaubwürdigkeit, mangelnde organisationsinterne Demokratie sowie die vorherrschenden Tarifverhandlungs-routinen; auch der Wunsch nach einer betriebsnäheren Gewerkschaftspolitik wird geäußert (vgl. Holtrup 2005: 21ff.). Dennoch sind die Mehrheit der Beschäftigten immer noch der Auffassung, dass kollektive Interessenvertretungen in ihren Betrieben unbedingt aufrechtzuerhalten seien (vgl. Holtrup 2005:22).

Die Beziehung zwischen Repräsentanten und Repräsentierten ist aber erheblich gestört. Ihre Beziehung beruht auf einem eingespielten „System der Erwartungen und Errungenschaften“ (Beaud/ Piaoux 2004: 259). Wenn dieses System nicht regelmäßig erneuert wird, kommt es zur Identitätskrise. Dies zeigt sich zum Beispiel daran, dass es den Funktionsträgern nicht mehr gelingt, Forderungen aufzustellen, die die subjektive Betroffenheit der Beschäftigten ausdrücken (vgl. Dilcher 2010).

Innengewerkschaftliche partizipative Entscheidungsfindung kann hier einen Weg zu neuer Mitgliederbindung und demokratischer Input-Legitimation der Gewerkschaften darstellen.

FORSCHUNGSZIELE

- > Theorien partizipativer Entscheidungsfindung in kollektiven Interessenorganisationen weiterentwickeln
- > Erfolgsfaktoren und -kontexte von „Bedingungsgebundener Tarifarbeit“ bestimmen
- > Motivation für gewerkschaftliche Bindung identifizieren

THESEN

1. Durch eine adäquate Interessenvertretung mit transparenten, partizipativen Entscheidungsmechanismen kann die „Bedingungsgebundene Tarifarbeit“ zu einem neuen Vertrauensverhältnis zwischen (Neu-)Mitgliedern und gewerkschaftlichen Funktionsträgern führen.
2. Die geänderte Haltung der hauptamtlichen Gewerkschafter (Selbstverständnis als „Prozessbegleiter“) gegenüber den Mitgliedern kann diese befähigen, sich als autonom urteilende Mitglieder am gewerkschaftlichen Diskurs zu beteiligen.
3. Maßgeblich für die Erneuerung gewerkschaftlicher Identität beim Ansatz der „Bedingungsgebundenen Tarifarbeit“ ist, dass Forderungen und Handlungsperspektiven entlang einer klar definierten Gerechtigkeitsproblematik formuliert werden.

DEFINITION „BEDINGUNGSGEBUNDENE TARIFARBEIT“

(neuer Ansatz im Fachbereich Gesundheit von ver.di)

Die Aufnahme von Tarifverhandlungen wird an Bedingungen geknüpft. Wichtigste Bedingung: Ist die Gewerkschaft aktions- und durchsetzungsfähig? Eine demokratische Legitimation der Gewerkschaft (als Vision mind. 50% gewerkschaftliche Organisation) wird angestrebt. Tarifaueinandersetzungen sollen aus der Position der gewerkschaftlichen Stärke heraus geführt werden. Der Ansatz fordert von den gewerkschaftlichen Funktionsträgern, ihr eigenes Rollenverständnis in Frage zu stellen und von den Beschäftigten, sich an Tarifaueinandersetzungen aktiv zu beteiligen.

METHODISCHES DESIGN

In drei Krankenhäusern (n=3) sollen mit Beschäftigten, gewerkschaftlichen Funktionsträgern und hauptamtlichen Betreuungssekretär_innen **Leitfadenterviews** geführt werden; davon mindestens acht Interviews mit Beschäftigten, die sich im Prozess der „Bedingungsgebundenen Tarifarbeit“ neu an die Gewerkschaft gebunden haben. Per **Fragebogen** sollen darüber hinaus alle Gewerkschaftsmitglieder befragt werden, ob und falls ja, warum sie (wieder) in der Gewerkschaft aktiv wurden. In der Befragung und den Interviews stehen zum einen die Motivation für ihre Bindung und ihr Engagement sowie zum anderen die Bedeutung der demokratischen Legitimation (Anspruch: „wir wollen einen demokratischen Prozess und alle dabei haben“) im Vordergrund.

Die drei Fälle sollen sich aus einem Vorzeige-, einem Kontrastfall und einem Problemfall zusammensetzen.

Vorzeigefall: zu Beginn besonders niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad, innerhalb kurzer Zeit steigt die Organisations- und Handlungsmacht der Gewerkschaft an

Kontrastfall: Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Organisationsgrad auf mittlerem Niveau

Problemfall: Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Organisationsgrad auf niedrigem Niveau; innerhalb eines vorher bestimmten Zeitraums kein Anstieg der Organisationsstärke und Handlungsfähigkeit auf das von den Aktiven festgelegte Niveau.

STAND DER FORSCHUNG und LEITFADEN-THEMEN

Erste empirische Erhebungen per Leitfaden-Interview (**Vorstudie in einem Krankenhaus**) mit folgenden Themenblöcken:

- > Gewerkschaftliches Selbstverständnis
- > Wahrnehmung von betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung
- > Wahrnehmung von betrieblichen Diskussionsprozessen und Auseinandersetzungen
- > Eigene Rolle in gewerkschaftlichen Prozessen
- > Motivation für Mitgliedschaft und Beteiligung bei ver.di
- > Arbeitsbedingungen
- > Ungerechtigkeitsempfinden
- > Politische Interessiertheit bzw. soziales Engagement

LITERATUR:

- Beaud, Stéphane/ Piaoux, Michel (2004): Die vergessene Zukunft der Arbeiter: Die Peugeot-Werke von Sochaux-Montbéliard. Konstanz: UVK.
- Brinkmann, Ulrich/ Choi, Hae-Lin/ Detje, Richard/ Dörre, Klaus/ Holst, Hajo/ Karakayali, Serhat/ Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dilcher, Oliver (2010): Gewerkschaftliche Identität in der Krise. Zum Spannungsverhältnis individueller und kollektiver gewerkschaftlicher Identität. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Holtrup, André (2005): Interessen und Interessenvertretung heute – aus der Perspektive von Beschäftigten. Erste empirische Befunde aus dem Forschungsprojekt zur subjektiven Relevanz von Arbeitsregulierung. IAW Arbeitspapier 16. Universität Bremen.
- Lévesque, Christian/ Murray, Gregory/ Le Oueux, Stéphane (2005): Union Disaffection and Social Identity Democracy: as a Source of Union Revitalization. Works and Occupations, 32(4), 400-422