

# NORMALITÄTSMORSTELLUNGEN VON ARBEIT IM KONTEXT GEWERKSCHAFTLICHER ORGANISIERUNG

AUTORIN SASKJA SCHINDLER

E-MAIL SASKJA.SCHINDLER@UNIVIE.AC.AT

## FORSCHUNGSTHEMA & FRAGESTELLUNG

**Hängen Normalitätvorstellungen der Gewerkschaften und schwindende Vertretung von ArbeitnehmerInnen zusammen?**

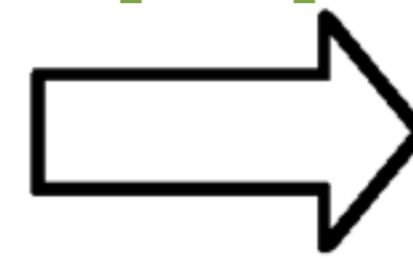
Die österreichischen Gewerkschaften verlieren seit den 1990er-Jahren immer schneller Mitglieder (Traxler/Pernicka 2007), die Zahl der von Betriebsräten vertretenen ArbeitnehmerInnen sinkt rasch (Hermann/Flecker 2006), atypische Arbeitsverhältnisse nehmen zu (Stadler 2005).

**Ich untersuche diese Entwicklungen am Fall der Arbeitskräfteüberlassung:**

**Perspektivwechsel:** Fokus auf explizite und implizite Normativitätsvorstellungen der Gewerkschaften. Nicht die Probleme von Leiharbeit stehen im Vordergrund, sondern die Bilder, die Gewerkschaften vom „Normalarbeitsverhältnis“ haben.

**Fragestellungen:**

1. Welche Bilder von 'normalen' Arbeitsverhältnissen und Arbeitsumständen zeigen sich in den Darstellungen der befragten GewerkschafterInnen?
2. Welches Bild von Belegschaften sowie ArbeitnehmerInnen beschreiben sie?
3. Welche Bedeutung haben diese Bilder für die alltägliche gewerkschaftliche Organisationspraxis?



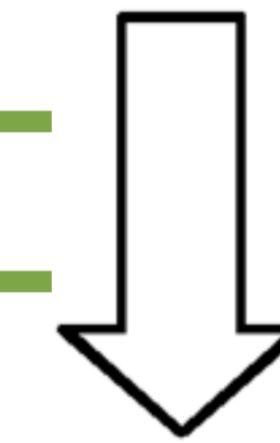
## THEORETISCHER RAHMEN & METHODIK

**Bisherige Untersuchungen** zur Problematik gewerkschaftlicher Organisierung und atypischer Beschäftigung analysieren vorwiegend die strategische Ausrichtung gewerkschaftlicher Organisierungspolitik und damit explizite Entscheidungsdimensionen (z.B. Holst et al. 2008; Hyman 1996).

**Mein Fokus: die alltägliche Organisationspraxis von GewerkschafterInnen.** Dadurch wird der Blick auf implizite, alltägliche Aspekte gewerkschaftlicher Organisierung erweitert.

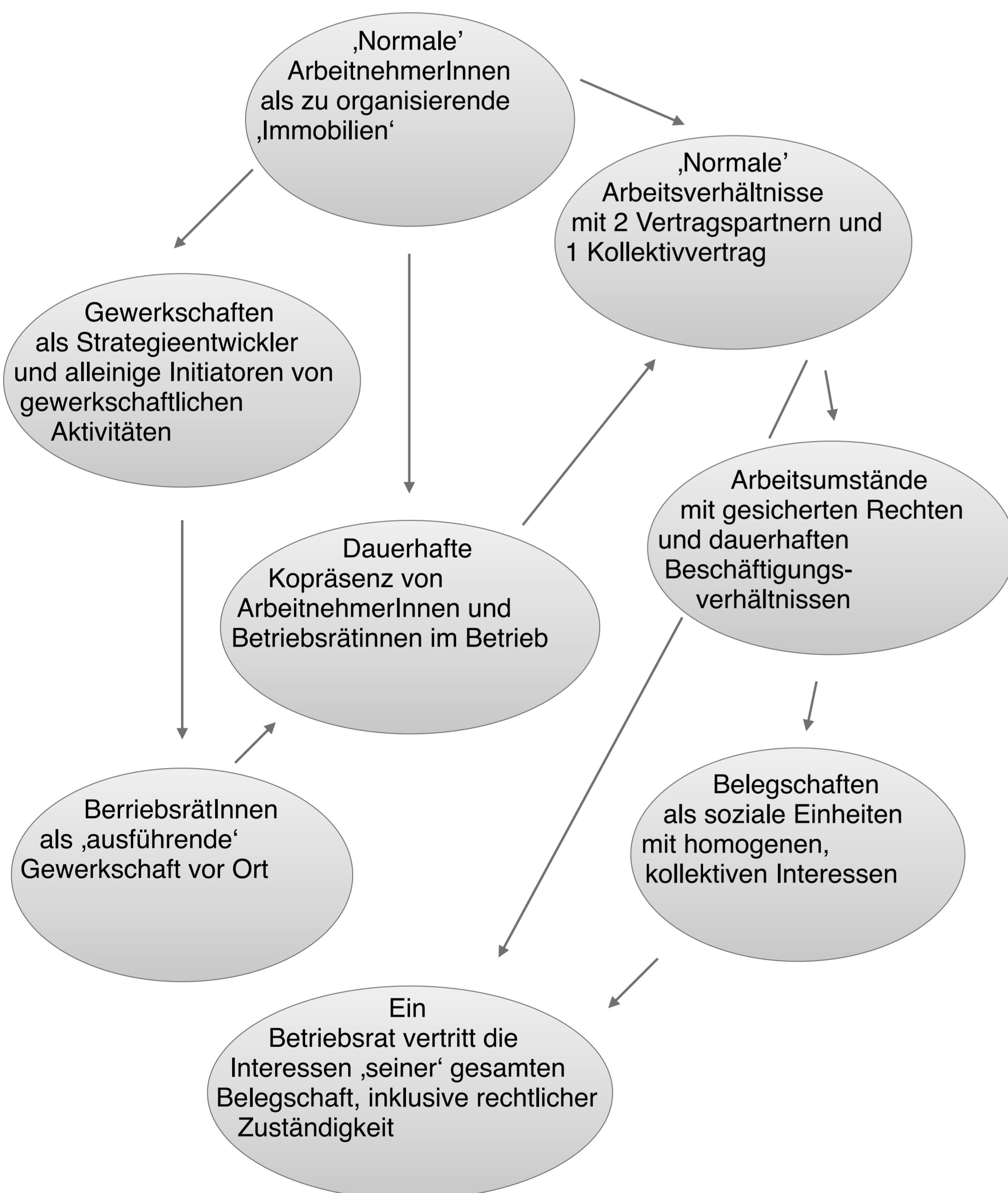
**Theoretischer Hintergrund: Praxistheorien.** Unter die Bezeichnung Praxistheorien werden sehr unterschiedliche Ansätze subsumiert; ihre Gemeinsamkeit ist ein modifiziertes Verständnis von 'Handeln': Statt der rationalen Absichten eines Akteurs geraten die Abläufe und Eigenlogiken sozialen Geschehens in den Fokus der Analyse (Reckwitz 2003). Diesem Verständnis zufolge basiert Handeln nicht primär auf der bewussten Ausführung abstrakter Normen und Werte oder den Intentionen der Akteure, sondern auf inkorporiertem, vielfach vorreflexivem Wissen, und folgt einer „praktischen Logik“ (Bourdieu 1976).

**Methodisch** basiert der Beitrag auf qualitativen Interviews mit GewerkschafterInnen (N=10), die über ihre Organisationsversuche von Leiharbeitskräften erzählen. Im Vordergrund stehen dabei die alltägliche Organisationspraxis sowie die konkreten Probleme, die GewerkschafterInnen in dem Versuch erfahren, unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen zu organisieren.



## ERGEBNISSE & SCHLUSSFOLGERUNGEN

Gewerkschaftliche Organisationspraxis orientiert sich an:



### Schlussfolgerungen

Die gewerkschaftliche Organisationspraxis ist auf eine konstante Anwesenheit von ArbeitnehmerInnen in einem Betrieb und die dauerhafte Kopräsenz von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen ausgerichtet. Die Logik gewerkschaftlicher Organisationspraxis folgt somit einem Normalitätsbild von Arbeitsverhältnissen und -umständen. Dieses Bild von ArbeitnehmerInnen und Belegschaften trifft auf verschiedene Beschäftigtengruppen, insbesondere LeiharbeiterInnen, nicht zu.

Die relative Ineffizienz gewerkschaftlicher Organisierung in diesem Bereich kann daher als Konsequenz aus veränderten Bedingungen gesehen werden, die nicht mit einer entsprechenden Transformation der Organisationspraktiken einhergegangen sind. **Nicht in der expliziten, strategischen Ausrichtung liegt das Problem, sondern in der unveränderten, impliziten Logik der alltäglichen gewerkschaftlichen Organisationspraxis.**

### Bedeutung der Konstanz von ArbeitnehmerInnen im Betrieb für gewerkschaftliche Organisierung:

**„Normale“ ArbeitnehmerInnen als zu organisierende „Immobilien“**

„zuerst schaut er mal, dass er selber seine Ansprüche kriegt, dass des abgedeckt is, und denkt ned an, dass ja vernünftig wäre a la long a Organisation zu haben“

'Normale' ArbeitnehmerInnen werden als passive, zu organisierende Gruppe beschrieben, die Eigeninitiative vorwiegend bei individuellen Problemen setzt. Außerdem erscheinen sie als Gruppe, die über ein 'normales' Arbeitsverhältnis verfügt, dauerhaft in einem Betrieb arbeitet, sich damit identifiziert und daher ein Interesse an Verbesserungen vor Ort hat, d.h. bei Schwierigkeiten nicht sofort den Betrieb wechselt. Gleichzeitig verfügen sie formal und praktisch über gesicherte Rechte und können daher auch nicht einfach vom Arbeitsplatz entfernt werden. Die Gruppe ist damit gewissermaßen 'immobil' und somit an ihrem Arbeitsort für GewerkschafterInnen zugänglich.

**Der Betrieb als gewerkschaftlicher Organisationsraum**

„die Gewerkschaft ist gewohnt schöner großer Industriebetrieb, Riesenhalle, da gehst als Betriebsrat eine, gibst die Hand und hast alle bei der Gewerkschaft, das spielt es bei uns nicht“

Der Arbeitsort/Betrieb wird als hauptsächlich und zentraler gewerkschaftlicher Organisationsraum beschrieben: hier sind die ArbeitnehmerInnen tagtäglich anwesend und ansprechbar. Er ist die Voraussetzung dafür, dass mit der zu organisierenden Gruppe Kontakt hergestellt und aufrecht erhalten werden kann, die ArbeitnehmerInnen als Belegschaft organisiert werden können und als Gewerkschaftsmitglieder angeworben. Von zentraler Bedeutung für die gewerkschaftliche Organisationspraxis ist dabei die dauerhafte Kopräsenz von BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnen, die eine persönliche Beziehung zwischen den ArbeitnehmerInnen und dem Betriebsrat sowie eine Identifikation der ArbeitnehmerInnen mit 'ihrem' Betriebsrat ermöglicht.

**Der Betriebsrat als 'ausführende' Gewerkschaft im Betrieb**

„wir san halt noch ausgeprägt, dass ma wenn ma in an Betrieb fahren, der Sekretär der Gewerkschaft, dort is die Stammebelegschaft, dort is der Betriebsrat und da hamma alle schön beinander“

Die gewerkschaftliche Organisationspraxis orientiert sich auch insofern an einer dauerhaften Kopräsenz von ArbeitnehmerInnen und Betriebsrat als die Kommunikationspraxis zwischen Gewerkschaft und ArbeitnehmerInnen vorwiegend über die BetriebsrätInnen in den Betrieben organisiert wird. Die BetriebsrätInnen kümmern sich um arbeitsrechtliche Anliegen der ArbeitnehmerInnen bzw. die Einhaltung von arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen im Betrieb, und kommunizieren bzw. vermitteln gewerkschaftliche Anliegen und Strategien an die Beschäftigten vor Ort. Direkte Kommunikation zwischen GewerkschaftsfunktionärInnen und ArbeitnehmerInnen von gewerkschaftlich organisierten Betrieben wird daher kaum praktiziert. Die Strategiefindung, Handlungsinitiative und Kommunikationspraxis wird dabei als weitgehend unidirektional beschrieben: von den GewerkschaftsfunktionärInnen ausgehend an die BetriebsrätInnen und weiter an die Beschäftigten. Dem Bild der in ihrer eigenen Interessensvertretung passiven ArbeitnehmerInnen entspricht hier das Bild der Gewerkschaft als vorwiegende Initiatorin von Aktivitäten zur Vertretung der ArbeitnehmerInnen-Interessen.

### LITERATUR

- Bourdieu, Pierre (1976): Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabyliischen Gesellschaft. Frankfurt am Main.
- Hermann, Christoph / Flecker, Jörg (2006): Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wien: FORBA Schriftenreihe 1/2006.
- Holst, Hajo / Aust, Andreas / Pernicka, Susanne (2008): Collective Representation of Interests in a Strategic Dilemma - Atypical Employees and the „Threefold Crisis“ of the Labor Unions. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, Heft 2, April 2008, S. 158-176.
- Hyman, Richard (1996): Die Geometrie des Gewerkschaftsverhaltens: Eine vergleichende Analyse von Identitäten und Ideologien. In: Industrielle Beziehungen, 3 Jg., Heft 1, 1996, S. 5-34.
- Reckwitz, Andreas (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken. Eine sozialtheoretische Perspektive. Zeitschrift für Soziologie, Heft 32, S. 282-301.
- Stadler, Bettina (2005): Daten zu atypischer Beschäftigung in Österreich. In: Statistische Nachrichten 12/2005, S. 1093-1100.
- Traxler, Franz / Pernicka Susanne (2007): The State of the Unions: Austria. In: Journal of Labor Research 2007/2, pp. 207-232.