

Tarifpolitische Gestaltung der doppelten Transformation

Dr. Nele Dittmar

SAMF-Jahrestagung | 13. Juni 2024

Fragestellungen und Vorgehensweise

Wie verändern sich Machtverhältnisse in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit der „doppelten Transformation“ (digital und ökologisch)?

Wie können diese Veränderungen tarifpolitisch gestaltet werden?

Dazu (erste) Ergebnisse aus zwei Forschungsprojekten

- „Digitalisierung und Tarifpolitik“ (2021/22), Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung
- „Tarifpolitik in der Transformation“ (seit 2023), Förderung durch das BMAS, Leitung: Prof. Dr. Stefan Kirchner (BTU Cottbus)

Methodisches Vorgehen

- Analyse von Tarifverträgen
- Experteninterviews mit Vertreter*innen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (31 HBS, bisher 3 BMAS)

Strukturelle Macht (Schmalz/Dörre 2014)

- strukturelle Machtposition der Beschäftigten, abhängig von deren Stellung im Produktionsprozess und auf dem Arbeitsmarkt

Veränderungen im Zuge der doppelten Transformation:

- Beschäftigungsentwicklung: Beschäftigungsaufbau in einigen Bereichen, Abbau in anderen (z.B. Kohle, Automobilzulieferer) (z.B. Zika et al. 2018, Bednorz et al. 2022)
- Veränderte Qualifikationsanforderungen (z.B. Schneider/Struck 2024)

Tarifvertragliche Gestaltung:

- Tarifverträge zum Kohleausstieg
- Regelungen zur Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung in Transformationsphasen
- Digitalisierungstarifverträge mit Regelungen zu Arbeitsplatz- und Entgeltsicherung
- Tarifverträge zu Qualifizierung, u.a. Anspruch auf Qualifizierung im Digitalisierungstarifvertrag Bund und Zukunftsbetrag in der Chemieindustrie

Organisationsmacht (Schmalz/Dörre 2014)

- Organisationsmacht, entsteht durch den Zusammenschluss in kollektiven Organisationen

Veränderungen im Zuge der doppelten Transformation:

- Beschäftigungsabbau in Branchen mit hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden, Aufbau in Bereichen mit niedrigen Organisationsgraden
- Neue Formen der Arbeitsorganisation (z.B. mobiles Arbeiten) erschweren Herausbildung und Vertretung gemeinsamer Interessen (z.B. Schroeder 2020)

Tarifvertragliche Gestaltung:

- Tarifverträge zum mobilen Arbeiten mit Präsenzregelungen
- Digitale Zugangsrechte
- Gewinnung bisher gewerkschaftsferner Beschäftigter mit Tarifpolitik zu Digitalisierung und ökologischen Themen

Institutionelle Macht (Schmalz/Dörre 2014)

- Institutionelle Macht: sekundäre Machtform, Ergebnis von Auseinandersetzungen, in denen strukturelle und Organisationsmacht mobilisiert wurden

Veränderungen im Zuge der doppelten Transformation:

- oft keine oder geringe Tarifbindung in neu entstehenden Bereichen (z.B. IT, erneuerbare Energien, z.B. Helfen et al. 2019)

Tarifvertragliche Gestaltung:

- Tarifverträge als institutionelle Machtressourcen
- Schaffung neuer Institutionen zur Mitgestaltung der Beschäftigtenseite in Transformationsprozessen
 - Umweltausschüsse (z.B. Telekom)
 - „Digitale Roadmap“ (DB), Automatisierungskommission (Eurogate), Digitalisierungsbeirat und -ausschuss (H&M)
 - Möglichkeit zum Abschluss unternehmensbezogener Zukunftstarifverträge in M+E

Gesellschaftliche Macht (Schmalz/Dörre 2014)

- Gesellschaftliche Macht: entsteht aus Kooperationen mit anderen sozialen Gruppen und Organisationen und aus der gesellschaftlichen Unterstützung gewerkschaftlicher Anliegen

Veränderungen im Zuge der doppelten Transformation:

- Gewerkschaften als „Dinosaurier“ oder Gestalterinnen

Tarifpolitik und gesellschaftliche Macht:

- z.B. Kooperation von ver.di und Fridays for Future im Rahmen von ÖPNV-Tarifrunden (Lucht/Liebig 2023)
- Gesellschaftliche Unterstützung der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen in Sektoren, die zur ökologischen Transformation beitragen

Fazit

- Vielfältige Veränderungen in der Arbeitswelt und ihren Machtverhältnissen im Zuge der doppelten Transformation
- Tarifpolitik kann diese Entwicklungen mitgestalten
- Weitere Forschung zu „Tarifpolitik in der Transformation“



Abschluss

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- Bednorz, J./Sadauskaite, A./Czarzasty, J./Surdykowska, B. (2022): Unionisation and the Twin Transition. Good Practices in Collective Action and Employee Involvement. Study requested by the EMPL committee. Luxembourg: European Parliament.
- Helfen, M./Nicklich, M./Sydow, J. (2019): Arbeitspolitische Verankerung des deutschen Windkraftanlagenbaus? Empirische Befunde zu ausgewählten Fallunternehmen. *Industrielle Beziehungen* 1/2019: 35-62.
- Lucht, K./Liebig, S. (2023): Sozial-ökologische Bündnisse als Antwort auf Transformationskonflikte?: Die Kampagne von ver.di und Fridays for Future im ÖPNV. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 53(1):15-33.
- Schmalz, S./Dörre, K. (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217-237.
- Schneider, P./Struck, O. (2024): Digitale Technik und schwindende Machtressourcen in der Transportlogistik 4.0. *WSI-Mitteilungen* 77(1): 3-9.
- Schroeder, W. (2020): Machtfrage Homeoffice. Mobiles Arbeiten bringt Gewerkschaften in ein Dilemma. *WZB-Mitteilungen*, Heft 170: 27-29.
- Zika, G./Helmrich, R./Maier, T./Weber, E./Wolter M.I. (2018): Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung bis 2035. Regionale Branchenstruktur spielt eine wichtige Rolle. IAB-Kurzbericht 9/2018. Nürnberg.