

Exposé zum Dissertationsvorhaben
- Kurzfassung -

**Arbeitsbeziehungen und Rolle der Gewerkschaften in Ungarn und Rumänien.
Eine vergleichende empirische Analyse**

Das vorliegende Promotionsvorhaben ist im Teilprojekt „Folgen der Osterweiterung – Betriebliche Interessenvertretung, Tarifpolitik und Arbeitsbeziehungen in den mittelosteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten“ des Promotionskollegs angesiedelt.

Ein zentrales Forschungsdesiderat besteht darin, dass in einschlägigen Arbeiten der Arbeitsbeziehungs-forschung, die sich den Ländern Mittelosteuropas (MOE) widmen, bislang die formale Strukturbeschreibung und deskriptive Institutionenanalyse überwiegen, während empirisch-qualitative Analysen, die sich Fragen der Substanz und Performanz der betrieblichen Interessenvertretung, der arbeitspolitischen Konfliktregelung und dem Rollenverständnis und Wandel der Gewerkschaften widmen, allenfalls punktuell vorliegen. Das nachstehend entwickelte Promotionsvorhaben will einen empirisch gesättigten Beitrag zum Schließen bestehender Forschungslücken leisten. Am Beispiel eines neuen mittelosteuropäischen EU-Mitgliedslandes – Ungarn – und eines Beitrittslandes – Rumänien – wird eine vergleichende Analyse der Arbeitsbeziehungen beider Länder durchgeführt.

Die Länderauswahl ist durch persönliche Voraussetzungen der Antragstellerin (landeskundliche Kenntnisse Rumäniens, sprachlicher und persönlicher Feldzugang in beiden Untersuchungsländern, wissenschaftliche Erfahrungen mit Analysen im ost- und westeuropäischen Vergleichskontext¹), vor allem aber durch den Stand der Forschung und durch analytisch-systematische Gesichtspunkte begründet.

Ziel des Forschungsvorhabens ist es, in historisch-genetischer und systematisch vergleichender Perspektive die Strukturentscheidungen und die Institutionensysteme beider Länder zu analysieren. Die Analyse gliedert sich in folgende inhaltliche Schritte: Transformationsprozesse, arbeitsrechtliche Grundlagen, betriebliche Arbeitsbeziehungen und Interessenvertretung, sektorale Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik, Tripartismus sowie Wandlung- und Entwicklungstrends der gewerkschaftlichen Politik.

¹ Master-Arbeit: „Labour Migration at the Old and New Borders of the EU after the Eastern Enlargement“, Fulda 2004. Die vergleichende Untersuchung analysiert Voraussetzungen und Ausprägungen der Arbeitsmigration innerhalb der Europäischen Union zur Zeit der EU-Süderweiterungen mit den entsprechenden Entwicklungen der Arbeitsmigration im Zuge der EU-Osterweiterung.

Die vertiefende empirisch-qualitative Analyse (auf der Basis leitfadengestützter Interviews) erfordert Eingrenzungen und spezifische Schwerpunktsetzungen.

Hier konzentriert sich die Analyse auf den Wandel der Rollenprofile, der aktuellen Handlungskapazitäten und strategischen Orientierungen der Gewerkschaften, aus deren Perspektive und Perzeption heraus die maßgeblichen Entwicklungstrends im Gefüge der Arbeitsbeziehungen – in Ergänzung und Vertiefung zur (primär dokumentenanalytischen) Strukturanalyse – erschlossen, empirisch qualifiziert und kritisch reflektiert werden sollen.

Ausgangspunkt dieser Fokussierung ist die Beobachtung, dass das Selbstverständnis und die Rolle der Gewerkschaften im Transformationsprozess (gezwungenermaßen) die von multifunktionalen sozialen Akteuren waren, deren tripartistische Einbindung ihnen zwar einen gewissen Einfluss auf die sozial- und arbeitspolitische Gesetzgebung ermöglichte, zugleich aber zu einer (teilweise unvermeidlichen) Vernachlässigung, bzw. tendenziellen Schwächung ihrer betrieblichen und sozialen Schutzfunktionen und ihrer Rolle als überbetrieblich-kollektive tarifpolitische Akteure führte. Strategische Orientierungsprobleme, Legitimationsschwächen, organisatorische Zersplitterung und Mitgliederverluste sind Ausdruck dieser Entwicklung. Gemessen an west- bzw. kontinentaleuropäischen Traditionen und Funktionsprofilen der Gewerkschaften als einer modernen Betriebspartei und/oder überbetrieblich-sektoralen Tarifvertragspartei sind hier die Entwicklungsdifferenzen und Modernisierungsbedarfe am größten.

Der schwerpunktmäßige Zuschnitt der empirisch-qualitativen bzw. explorativen Gewinnung von (Perzeptions-) Daten im Bereich der zentralen Gewerkschaftsorganisationen wird um jeweils (mindestens) ein Interview im Bereich der Regierung (Arbeitsministerium) und in einem (ausgewählten) Arbeitgeberverband ergänzt.

Methodisch umfasst die Arbeit in der zeitlichen Herangehensweise wie im inhaltlichen Zuschnitt somit zwei Stufen und Ansätze.

Die erste Stufe bildet eine umfassende Dokumentenanalyse unter besonderer Berücksichtigung bislang nicht erschlossener nationaler Quellen. Auf dieser Grundlage und unter Rezeption der vorhandenen wissenschaftlichen Sekundärliteratur werden in der zweiten (qualitativ-empirischen) Untersuchungsphase die problem- und perzeptionsorientierten Interviewleitfäden entwickelt. Sie werden inhaltlich so strukturiert, dass sie einerseits den Akteurs- bzw. Länderspezifika Rechnung tragen und andererseits eine vergleichende Auswertung und Bewertung ermöglichen.

Der Zeitplan der Forschungsarbeit ist auf 24 Monaten ausgelegt und sieht insgesamt zehn Monate für die Dokumentations- und Recherchephase, fünf Monate für die Feldphase und sechs Monate für die Ausarbeitung der Dissertation vor. Die übrige Zeit wird der Vorbereitungs- und der Evaluationsphasen gewidmet.