***Gratzer Reinhard – ver.di, Fachbereich 3, Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrtsverbände und Kirchen – Hamburg, Deutschland***

**Der größte Unterschied** zwischen Deutschland und Österreich liegt im deutschen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) einerseits und dem österreichischen Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auf der anderen Seite. In Deutschland gibt es weder die Außenseiterwirkung noch die Pflichtmitgliedschaft in der Arbeitgebervereinigung.

Dies bewirkt, dass es in Österreich eine fast flächendeckende Geltung von Kollektivverträgen gibt, während die Tarifvertragslandschaft in Deutschland ein unübersichtliches Mosaik mit ganz vielen „weißen Flecken“ ist. Tarifverträge gibt es nur dort, wo sie von Gewerkschaftsmitgliedern erkämpft werden – und niemand konnte mir sagen, wie viele Tarifverträge es gibt! Ich befürchte, dass die logische Schlussfolgerung, dass dadurch die Kampfbereitschaft in Deutschland höher ist, für die breite Bevölkerung nicht stimmt. In Österreich jedenfalls erlebe ich eine weitverbreitete Einstellung, dass (arbeitsrechtliche) Regelungen „vom Himmel fallen“.

Die betriebsrätlichen Mitbestimmungsrechte bei Kündigung und Einstellung bringen deutsche Betriebsräte in eine stärkere Position.

**10 Jahre ver.di – „Ver.di gibt’s nicht!“**

Sowohl Betriebsrat als auch die Bildungsbeauftragte (beide Funktionen haben mit allen Fachbereichen zu tun) sagten mir, dass es ver.di nicht gibt. Die großen Fachbereiche in Hamburg genügen sich selbst. In ländlichen Regionen ist das anders, weil dort ver.di kleiner ist. 13 Fachbereiche waren bei der ver.di-Gründung ein Kompromiss zwischen den fünf Gründungsgewerkschaften. Beim bevorstehenden Bundeskongress wird sicher darüber diskutiert, ob es besser ist, die Anzahl der Fachbereiche zu reduzieren.

Die Konkurrenz **–** inklusive Mitgliederabwerbung – gibt’s nicht nur zwischen den Fachgewerkschaften (sowohl DGB- als auch nicht DGB-Gewerkschaften), sondern zum Teil auch zwischen den ver.di-Fachbereichen.

**Epidemien – Tipping point –** ein interessantes Modell

Laut *Malcolm Gladwell* folgen soziale Epidemien den gleichen Gesetzmäßigkeiten wie biologische Epidemien. Tipping point ist jener Punkt, an dem eine Entwicklung kippt. Dabei gibt es drei Regeln: 1. Das Gesetz der Wenigen – es braucht nur Wenige, um eine Epidemie auszulösen. 2. Der Verankerungsfaktor – der Virus = die Botschaft und 3. Die Macht der Umstände. Mit der Frage: „Was bedeutet das für die Arbeit der Gewerkschaft?“ halte ich das für ein interessantes Modell.

**Kirche als Tendenzbetrieb?**

Durch mehrere Streiks gab es vor Kurzem ein Gerichtsurteil, dass die Beschäftigten in einem Krankenhaus der Diakonie auch das Recht zum Streiken haben. Dadurch wurde der Krankenhausbetreiber in Tarifverhandlungen gezwungen.

**Prekariat:** Einquartiert habe ich mich in einer Wohngemeinschaft bei Leuten, die in einigermaßen prekären Verhältnissen leben. Die Unsicherheit wird zur Normalität. Obwohl meine MitbewohnerInnen durchwegs sehr politisch sind, ist die Gewerkschaft bei ihnen kein Thema. In einem Gespräch mit Lisa Merla, der Vorsitzenden des Fachbereichs 3 in Hamburg, waren wir uns einig, dass die Frage lautet: „Wie schaffen wir es, dass die Gewerkschaft für engagierte Leute attraktiv ist?“