

Der ÖGB im Reformfieber – neue Wege oder alte Pfade?

Kludia Paiha, Paul Kolm, Markus Koza

Quer durch Europa finden derzeit innerhalb der Gewerkschaften dramatische Umstrukturierungsprozesse statt. Auch der Österreichische Gewerkschaftsbund kann sich diesen Entwicklungen nicht entziehen. Seit den siebziger Jahren ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad von 60 auf deutlich unter 40 % der unselbstständig Beschäftigten zurückgegangen. Wesentlicher Mitgrund für diese Entwicklung: das traditionelle Normalarbeitsverhältnis (40-Stunden Vollzeitbeschäftigung, arbeits- und sozialrechtlich abgesichert) erodiert zusehends. Damit wird aber auch jener Typus ArbeitnehmerInnen kleiner, der bisher den primären Bezugspunkt gewerkschaftlicher Arbeit und politischer Orientierung bildete: der inländische, männliche Facharbeiter, in der Industrie beschäftigt. Tatsächlich waren die letzten Jahre von einem Anwachsen des Dienstleistungssektors, steigender Frauenerwerbstätigkeit sowie einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Die Struktur der ArbeitnehmerInnenschaft und der gewerkschaftlichen Mitglieder weichen mittlerweile signifikant voneinander ab. Die tatsächliche Arbeitswelt ist immer weniger in den gewerkschaftlichen Mitglieder- und Funktionsstrukturen abgebildet: »Ausgedrückt wird dieser Umstand durch einen hohen Altersdurchschnitt, einen hohen Arbeiteranteil und ein Übergewicht an männlichen Mitgliedern und Funktionären.« (Kaiser/Berndt u. a., 1999, S 19f) Besonders augenscheinlich wird diese Abweichung hinsichtlich der Eigenvertretung der Interessen von nichtösterreichischen ArbeitnehmerInnen: diese gibt es schlichtweg nicht. Nach wie vor dürfen – seit langem ein Unikum in der EU – Drittstaatsangehörige nicht zu BetriebsrätInnen gewählt werden (lediglich bei den Gewerkschaften der EisenbahnerInnen sowie der Gemeindebediensteten existiert das passive Wahlrecht für alle Beschäftigten zu den Personalvertretungswahlen). Da die Ausübung einer Funktion in den Gewerkschaften jedoch in der Regel an ein Betriebsratsmandat geknüpft ist, wird Nicht-EU-BürgerInnen verunmöglicht, ihre Interessen innerhalb der Gremien des ÖGB eigenständig zu vertreten.

Der wesentlichste Grund für die Neuorganisation der österreichischen Gewerkschaften liegt jedoch schlicht in der Tatsache, dass ein guter Teil der Einzelgewerkschaften allein nicht überlebensfähig ist. Die ÖGB-intern gehandelte notwendige Zahl von ca. 100.000 Mitgliedern, die das eigenständige finanzielle Leben einer Gewerkschaft garantiert, wird lediglich von knapp der Hälfte der Einzelgewerkschaften des ÖGB erreicht. Eine Restrukturierung des ÖGB ist also tatsächlich dringend notwendig, wollen die Gewerkschaften handlungsfähig bleiben.

Auf die Krise der Gewerkschaften wird in Europa unterschiedlich reagiert. Zwei größere Tendenzen sind dabei erkennbar: einerseits kommt es zu Gewerkschafts-

zusammenschließen, zur Herausbildung von »Multibranchengewerkschaften« (Streck/Visser 1997). Andererseits findet sich auch ein Trend zu gewerkschaftlichen Neugründungen (etwa die »UNIA-Die Dienstleistungsgewerkschaft« in der Schweiz, oder die Nidil – übersetzt etwa »Neue Arbeitsidentitäten« – in Italien), mit dem Ziel, jene Beschäftigtengruppen (insbesondere atypisch oder im Dienstleistungssektor Beschäftigte) zu organisieren, die bisher keine entsprechende Vertretung in den Gewerkschaften fanden (Kaiser/Berndt u. a. 1999, S 21f). Dass die organisatorischen Umstrukturierungen allein allerdings genügen, den veränderten ökonomischen, sozialen und politischen Bedingungen erfolgreich begegnen zu können, darf bezweifelt werden. Denn die Krise der Gewerkschaften ist auch eine ideologische: »Wenn die Gewerkschaften ... derzeit in der Defensive stecken, so ist dies nicht allein der »Übermacht des Kapitals« geschuldet, es hängt auch mit eigener Halbherzigkeit, Unentschlossenheit, Phantasielosigkeit und Konfliktscheue zusammen« (Hensche 2000, S 1). Innerhalb der Gewerkschaften – auch in Österreich – treten tatsächlich immer stärkere politische Bruchlinien hervor. Wollen die einen eine Strategie der gesellschaftlichen Gegenmacht zum neoliberalen Grundkonsens in Politik und Ökonomie verfolgen, halten andere nach wie vor an sozialpartnerschaftlichen Konfliktlösungsmodellen fest. Solange allerdings die Frage »Welche neuen politischen Zielsetzungen ergeben sich aus veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen?« nicht gelöst ist, kann auch die Frage »Was sind die angemessenen organisatorischen Strukturen, die diesen Zielsetzungen dienlich sind?« nicht beantwortet werden.

In diesem Beitrag versuchen wir, der Frage nachzugehen, inwieweit die derzeit nur ansatzweise vorhandene angestrebte Organisationsreform des Österreichischen Gewerkschaftsbundes geeignet ist, die oben erwähnten Problemstellungen zu beantworten. Im ersten Teil werden neue Entwicklungen in der Arbeitswelt beschrieben, und die Versuche der Gewerkschaften (in diesem Fall der GPA), durch eine Ausweitung des gewerkschaftlichen Angebotes, diesen Rechnung zu tragen. Wir werden von der »GPA neu« berichten, die bereits eine Strukturreform vollzogen hat, und diese einer kritischen Analyse unterziehen. Wir werden weiters versuchen, den aktuellen Stand der ÖGB Organisationsreform zu analysieren, wobei unser Augenmerk vor allem darauf gerichtet sein wird, ob es sich lediglich um einen technokratischen Prozess handelt oder neue politische Akzente zu erwarten sind. Bei all dem sei allerdings eines vorneweg festgehalten: der Prozess der Neugestaltung des ÖGB ist noch lange nicht abgeschlossen. Er ist ein offener Prozess, der auch von äußeren Umständen beeinflusst wird (etwa falls die gesetzliche Grundlage für den Ausschluss von Nicht-EWR-BürgerInnen zu den Betriebsratswahlen fällt). Das Ergebnis des Prozesses wird letztlich auch davon abhängen, ob das einfache Gewerkschaftsmitglied sich weiter als »behandeltes Objekt« versteht oder als »handelndes Subjekt« begreift bzw. begreifen kann.

Verschärfte Ökonomisierung aller Arbeitsbeziehungen

Es macht Sinn, die Veränderungen in Wirtschafts- und Arbeitswelt nicht nur makroökonomisch sowie durch den Wandel der politisch-kulturellen Landschaft zu charakterisieren, sondern auch die Änderungen im sozialen System Betrieb genauer zu betrachten. Wir erhalten so einerseits ein besseres Verständnis dafür, vor welchen Schwierigkeiten die gewerkschaftliche Organisierung steht, andererseits

einen Raster, vor dem die konkreten Reformvorhaben in ÖGB und Einzelgewerkschaften kritisch beurteilt werden können.

Eine wesentliche Neuerung: der Markt wird ins Unternehmen geholt. Kleine Unternehmenseinheiten (Profit- und Costcenter) funktionieren wie Subunternehmen, die für Kosten und Erträge eigenverantwortlich sind. Vorgegeben werden die Rahmenbedingungen wie Produktprogramm und Investitionsvolumen im Hinblick auf die Wahl der Beschaffungsmärkte, der optimierten Durchführung der Abläufe und Arbeitsaufgaben besteht relative Autonomie. Die technische Integration der Arbeitsabläufe erreicht durch das »Work-flow« Management eine neue Stufe. Die interne Verrechnung bringt eine neue Qualität der Steuerung von Unternehmen. Die einzelnen Einheiten innerhalb des Unternehmens orientieren sich an Kundengruppen und stehen auch zu anderen Unternehmensteilen in einer Kundenbeziehung. So wird zunehmend der Marktdruck in kleine Einheiten verlagert, oft ausgelagert, der Beitrag des Einzelnen zur Wertschöpfung wird in neuer Weise transparent. Für die Gewerkschaften ergeben sich dadurch große Probleme: die Organisation der Beschäftigten ist erfahrungsgemäß in kleinen Einheiten schwieriger als in großen.

Paradigma Flexibilisierung

Arbeitseinsatz, Arbeitszeit, Arbeitsort, Entgelt, Arbeits(vertrags)verhältnisse sind die Dimensionen der Flexibilisierung¹. Verdichtung der Arbeit, Leistungsintensivierung, Unsicherheiten und Abhängigkeiten von kurzfristigen Änderungen der Marktlage, das Wachstum eines zersplitterten Dienstleistungssektors und von atypischer Arbeit sind kennzeichnend für die Situation. Allerdings dürfen von Qualifikation und Tätigkeit bedingte Unterschiede innerhalb der ArbeitnehmerInnen nicht übersehen werden: es gibt auch Gruppen von Beschäftigten, die trotz Intensivierung Vorteile der Flexibilisierung für sich sehen, diese vor allem in neu entstehenden Freiräumen für eigenständige Entscheidungen. Die Gewerkschaften stehen heute weit heterogeneren ArbeitnehmerInnengruppen mit unterschiedlichen Interessenlagen und Arbeits- und Lebensbedingungen gegenüber als in den 50er, 60er oder auch noch 70er Jahren.

Abbau von Hierarchie, Dezentralisierung der Verantwortung, Projektarbeit, Teamwork

Die Tendenz geht in die Richtung, Planung, Ausführung und Kontrolle in einer organisatorischen Einheit zusammenzuführen. Spezialisierte Abteilungen werden zusammengelegt, die weitgehende Arbeitsteilung wird rückgängig gemacht. Dabei kommt es auch zu einem Abbau von Hierarchieebenen. Die Folgen für die betroffenen ArbeitnehmerInnen: zusätzliche Tätigkeiten müssen übernommen werden, die Verantwortung des/der Einzelnen steigt. In neuen Formen der Arbeitsorganisation erhält die engere Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten eine größere Bedeutung. Durch kooperative Arbeitsformen sollen Ziele wie die Erhöhung der Flexibilität, die Verkürzung der Durchlaufzeiten und Qualitätsverbesserungen erreicht werden. In Projekten und Teams bildet sich häufig eine spezifische Struktur der Interessenvertretung heraus, die unter Umständen in Konkurrenz mit der herkömmlichen Betriebsratsarbeit steht.

Neue ArbeitnehmerInnentypen

Die angeführten Veränderungen in der Arbeits- und Unternehmensorganisation führen zu einem neuen Typus von ArbeitnehmerInnen, den »unselbständigen Selbständigen«. Damit sind qualifizierte Angestellte gemeint, die in ihrer Arbeitssituation quasi-unternehmerische Bedingungen vorfinden (hohe Selbständigkeit, Zielvereinbarungen, relativ hohe Entscheidungskompetenzen), aber nach wie vor in einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind. Kennzeichnend ist ein überdurchschnittlicher Arbeitseinsatz. Sie orientieren sich an »Sachzwängen«, die in Form von Zielvorgaben und über den Markt an sie herangetragen werden. Der Interessengegensatz zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen tritt in den Hintergrund.

Durch die beschriebenen Veränderungen nehmen die atypischen Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, Befristung, abhängige Selbständige wie freie DienstnehmerInnen oder WerkvertragsnehmerInnen, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung) immer mehr zu. Mangelnde soziale Absicherung und weniger Weiterbildungs- und Aufstiegschancen sind charakteristische Risiken. Gleichzeitig kann es auch – je nach Lebensphase – Interessen von Beschäftigten an bestimmten Formen atypischer Beschäftigung geben.

Beispiel GPA

Auf die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt reagierte die größte österreichische Einzelgewerkschaft, die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), mit einem umfassenden Organisationsentwicklungs-Projekt. In einem dreijährigen Prozess sollte der Weg aus der Krise gefunden werden. Einerseits fand die Gewerkschaftsreform unter dem Eindruck rückgängiger Mitgliederzahlen statt. Andererseits ist die ArbeitnehmerInnengruppe, die von der GPA vertreten wird – die Angestellten –, besonders von den neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie etwa der Atypisierung betroffen. Das Produkt der Neuorganisation sollte eine professionelle, einflussreiche und flexible Gewerkschaft sein.

Die Analyse, die der Reform zugrunde lag, war jedoch in erster Linie auf Wirtschaftlichkeit und Effizienz (etwa erwartete Synergieeffekte durch gemeinsame Büros und durch Reduzierung der Gremien) ausgerichtet. Die Frage nach der künftigen strategischen Ausrichtung der gewerkschaftlichen Arbeit in einer veränderten Arbeitswelt wurde dagegen nicht diskutiert. Die Antworten der GPA auf die Veränderungen des gesellschaftlichen Umfeldes sind daher im Wesentlichen organisatorische.

Die Professionalität sieht sie in der Einrichtung eines organisationsinternen Managements, der Beschleunigung von Abläufen, der Einführung des »One Face to the Customer«-Prinzips und der Entwicklung maßgeschneiderter »Produkte« für die Mitglieder. Schon die Begriffe machen es deutlich: die Umstrukturierung erfolgte nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten und unternehmerischer Logik. Die Mitglieder werden als KonsumentInnen begriffen, die es bestens zu betreuen gilt – durchaus auch mit »Produkten« politischer Prozesse, jedoch nicht als AkteurInnen in diesen.

Dieser Servicecharakter spiegelt sich auch in der Veränderung der politischen Entscheidungsstrukturen wider: die Vielzahl von – nach fachlichen und geografischen Gesichtspunkten strukturierten – Gremien wurde reduziert, sie wurden ver-

kleinert und die Sitzungshäufigkeit eingeschränkt. Für einzelne Multifunktions-Innen mag dies durchaus eine Erleichterung bedeuten, für die Organisation jedoch bedeutet es den Verzicht auf Orte der politischen Auseinandersetzung und Meinungsbildung und auf MultiplikatorInnen für die eigenen politischen Anliegen bzw. Aktivitäten.

Mit dem Regierungswechsel, der fast zeitgleich mit dem Abschluss der Organisationsreform der GPA erfolgte, zeigte sich denn auch die Beschränktheit dieses Konzepts: Ausgerichtet ist es auf die spezifisch österreichische Form der Interessendurchsetzung, die Sozialpartnerschaft. Diese stellt darauf ab, dass eine geringe Anzahl an Entscheidungsträgern Vereinbarungen trifft, die nicht mehr umgestoßen werden und von oben nach unten an die Mitglieder kommuniziert werden. Mittlerweile gibt es in elementaren Bereichen solche Vereinbarungen nicht mehr bzw. werden sie nicht von allen Partnern eingehalten. In dieser Situation wäre es umso wichtiger, die Entwicklungen auf möglichst breiter Basis zu diskutieren und so möglichst viele MitstreiterInnen sowohl im Dienste der Information und Bewusstseinsbildung zu finden als auch, um den eigenen Positionen und Forderungen durch diverse Aktivitäten Nachdruck zu verleihen.

Neue Wege

Doch gibt es in der neuen Organisationsstruktur der GPA durchaus positive Elemente, die vorbildhaft für die Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Strukturen wirken könnten.

In Reaktion auf die skizzierte Entwicklung von neuen Formen abhängig Beschäftigter definiert sie sich per Statut auch als Interessenvertretung für »atypisch Beschäftigte«, inklusive EinzelunternehmerInnen (»neue Selbständige«), sofern diese Angestelltentätigkeit ausüben und in überwiegender Abhängigkeit von Unternehmen stehen. Für diese Gruppen wurde auch ein Organisationsangebot entwickelt, das flexibel nach den unterschiedlichen Bedürfnissen der Betroffenen ausgestaltet werden kann. Die »Interessengemeinschaften« (IG) sollen Personen zusammenfassen, die in ihrer Arbeitsrealität mit gleichen bzw. ähnlichen Problemstellungen konfrontiert sind. So gibt es mittlerweile etwa die IG der SozialarbeiterInnen (work@social), der IT-Beschäftigten (work@IT), der Freien DienstnehmerInnen und Neuen Selbständigen (work@flex), etc. In einem völligen Paradigmenwechsel sollen die IGs auch (noch)-Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern offen stehen, allerdings durchaus mit dem Ziel der Verbreitung der Gewerkschaftsidee in der Zielgruppe. Die IGs sollen einerseits dazu dienen, den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechende Positionierungen, Leistungen und Betreuungsformen zu entwickeln, andererseits aber auch ihre Lebensrealität, Erfahrungen und Ziele in die anderen, »traditionellen« Bereiche der Gewerkschaft einbringen. Deshalb sind sie auch mit Delegierten in den höchsten Gremien der GPA vertreten.

Ein zweites neues Strukturelement sind die »Themenplattformen«. Während sonst die Gewerkschaft ausschliesslich auf BetriebsrätInnen als Basis abstellt, sollen sie einfachen Gewerkschaftsmitgliedern die Möglichkeit geben, an der Positionierung zu bestimmten Themen aktiv mit zu wirken. Jedes Mitglied hat das Recht, die Einsetzung einer Themenplattform zu beantragen. Bis zur Vorlage eines Endberichtes aus der Themenplattform bleibt einE gewählTE VertreterIn stimmberechtigtes Mitglied im höchsten Organ der GPA.

Beiden Elementen ist allerdings gemein, dass ihnen ein kompliziertes Gründungsverfahren voran geht, welches den potentiellen AkteurInnen weitestgehend unbekannt ist. Die Entscheidungsmacht liegt bei den Präsidien, die in der Regel nach Wirtschaftlichkeits- und Effizienzkriterien entscheiden.

Demokratiedefizit

In einem weiteren Element liegt eine Chance, möglichst viele Mitglieder in die Gewerkschaftspolitik mit einzubeziehen: zum »Bezirksforum«, einer Konferenz, die im Abstand von vier Jahren stattfindet, sind alle GPA-Mitglieder des Bezirkes teilnahmeberechtigt. Sie haben theoretisch die Möglichkeit, über Anträge und Diskussionsbeiträge an der politischen Positionierung der Gewerkschaft mitzuwirken und wählen aus ihren Reihen die Delegierten zu verschiedenen Gremien. Doch hier bleiben die Beteiligungsmöglichkeiten – nicht nur wegen der seltenen Zusammenkunft – höchst theoretisch und scheitern an der Verbürokratisierung der Abläufe. So können sich keine Einzelpersonen, sondern nur komplette Listen der Wahl stellen und brauchen darüber hinaus noch Unterstützungsunterschriften, ohne aber Zugang zu den dafür notwendigen Informationen über Wahlberechtigte zu haben. Überdies gilt nicht das Verhältniswahlrecht, wie es dem österreichischen Demokratie-Standard entsprechen würde, sondern ein Mehrheitswahlrecht. Somit wird es für engagierte Mitglieder, die bislang noch nicht in der Organisation verankert sind, nahezu unmöglich, gewählt zu werden – etwa MigrantInnen, die wegen des fehlenden passiven Wahlrechts nicht in den Betriebsrat gewählt werden können, »atypisch« Beschäftigte oder solche aus Betrieben ohne Betriebsratskörperschaft.

Die selbe Problematik findet sich auf der betrieblichen Ebene. Die Idee der »gewerkschaftlichen Betriebsgruppe« ist die Organisierung der Gewerkschaftsmitglieder eines Betriebes, um einerseits die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Mitgliedern zu fördern und ihnen andererseits per Antragsrecht auch Mitwirkungsmöglichkeiten zu geben. Diese Chance auf Verbreiterung der Basis bleibt aber durch die automatische Leitungsübertragung an die BetriebsrätInnen (sofern Gewerkschaftsmitglieder) – die ohnehin in der Gewerkschaft gut repräsentiert sind – ungenutzt.

»Bewegung in Bewegung« – die Reform des ÖGB

Inzwischen befindet sich auch der Gesamt-ÖGB mitten in einem Umstrukturierungsprozess. Die Reformdiskussion im ÖGB ist dabei keineswegs neu. Bereits 1991 wurde vom 12. Bundeskongress des ÖGB die Einrichtung eines »Ständigen Organisationsausschuss« beschlossen, mit dem Auftrag, bis Ende des Jahres 1993 einen Plan für eine neue Organisationsstruktur des ÖGB und seiner Gewerkschaften zu entwickeln.

Im Rahmen des 13. Bundeskongresses (Oktober 1995) wurden die Vorschläge zur Organisationsreform präsentiert: Mittelfristiges Ziel war die Zusammenlegung der 14 Einzelgewerkschaften zu drei Gewerkschaftsblöcken (Produktion, Dienstleistungen und öffentliche Dienste). Der Druck auf grundlegende Reformen innerhalb des ÖGB war gestiegen. Denn die veröffentlichten Zahlen über die Mitgliederentwicklung ließen die Gewerkschaften im wahrsten Sinne des Wortes »alt« aussuchen: der Organisationsgrad der Gewerkschaften war zwischen 1970 und 1990

von 60 auf knapp über 45 % gesunken. Über 21 % der knapp 1,6 Millionen Mitglieder waren bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Die Österreichische Gewerkschaftsjugend stellte 1993 nur noch 3,8 % der Gesamtmitglieder (1986 5,4 %, 1991 4,3 %). Der Befund der Politikwissenschaftler Tálos und Karlhofer bereits damals: der Rückgang der Industriebeschäftigten von 671 000 (1973) auf 480 000 (1992) sowie die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse seien Hauptursachen für die sinkende Mitgliederzahl. Weiters stelle das steigende Bedürfnis von Jugendlichen nach Eigenverantwortung sowie die in dieser Altersgruppe besonders ausgeprägte Ablehnung von Hierarchien einen Grund für die Skepsis gegenüber den Gewerkschaften dar. Kritik wurde von den Experten auch daran geübt, dass »die Organisationsreform bisher mehr technokratisch als demokratisch ausgerichtet war« (Tálos/Karlhofer 1995).

Als Ergebnis des 13. ÖGB-Bundeskongresses blieben die 14 Einzelgewerkschaften zwar nach wie vor bestehen, doch wurde beschlossen, »durch Kooperation und Konzentration der Kräfte in einigen wenigen Bereichen, die sich an den Oberbegriffen Produktion, Dienstleistung und öffentliche Dienste orientieren, unter Einbeziehung aller bestehenden Gewerkschaften des ÖGB, diese Neuorganisation zu gestalten« (ÖGB, Anträge des Bundesvorstandes, 1995, S 6). In Folge wurde auch eine Fraktionsordnung beschlossen, die erstmals Anerkennungsmodalitäten für Fraktionen innerhalb des ÖGB klar regelt. Ein Mehr an gewerkschaftlicher Demokratie brachte diese Ordnung allerdings nicht, bleiben doch nichtfraktionierte, gewerkschaftlich organisierte BetriebsrätInnen (innerhalb der GPA bereits mehr als die Hälfte!) nach wie vor aus der gewerkschaftsinternen Meinungsbildungsstruktur ausgeschlossen. 2000 folgte auch ein erster gewerkschaftlicher Zusammenschluss: die Gewerkschaft Textil, Leder, Bekleidung, die besonders unter dem Mitgliederschwund zu leiden hatte (von 1998 auf 1999 minus 8,4 %) verschmolz mit der Gewerkschaft Metall, Bergbau, Energie zur Gewerkschaft Metall – Textil (GMT).

Im Herbst 2001 kam Bewegung in die Organisationsdebatte. Am 8. Oktober 2001 gaben die Spitzen von GPA und GMT bekannt, »ab sofort in allen Bereichen der Gewerkschaftspolitik und der Organisation zu kooperieren. Ziel ist die Gründung einer völlig neuen, starken und modernen Gewerkschaft.« (Beschluss des GPA-Bundesvorstandes, 2001) Mit dieser für alle überraschenden Entwicklung kam die GPA einer im Raum stehenden Aufteilung zuvor und blieb als Gesamtorganisation erhalten. Der Zusammenschluss der stärksten und der drittstärksten Teilgewerkschaft des ÖGB setzte die anderen Einzelgewerkschaften unter Zugzwang. Inzwischen haben sich drei Gewerkschaftsblöcke herausgebildet: Ein Block bestehend aus GPA, GMT, den Gewerkschaften der Chemiearbeiter, Druck-Journalismus-Papier, und Agrar-Nahrung-Genuss, mit dem Ziel eine neue Gewerkschaft zu gründen. Einen zweiten Block (unter dem Arbeitstitel *Infra*) bildet die (noch?) lose Gewerkschafts-Allianz aus den Gewerkschaften der Gemeindebediensteten, der Eisenbahner, der Hotel-Gastgewerbe-Persönliche Dienste, Handel-Transport-Verkehr, der Post- und Fernmeldebediensteten, Kunst, Medien, Sport, freie Berufe sowie der Gewerkschaft Bau-Holz. Lediglich die Gewerkschaft öffentlicher Dienst bleibt als eigenständige Gewerkschaft bestehen.

Die Organisation als Ziel?

Ein wesentlicher Grund für die Beschleunigung des Reformprozesses im ÖGB ist die neue politische Situation: seit der Bildung der FPÖ/ÖVP Koalition befinden sich die Gewerkschaften politisch in der Defensive. Das sozialpartnerschaftliche Modell ist starken Erschütterungen ausgesetzt und erlebt einen weiteren, verschärften Erosionsprozess². Die im Regierungsprogramm vorgesehene Verbetrieblung der Lohnpolitik trifft den Nerv gewerkschaftlicher Politik. Seit der Absetzung Hans Sallmutter als Präsident des Hauptverbandes und der Verbannung führender Gewerkschaftsfunktionäre aus der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen per Gesetz treten auch immer stärker Bruchlinien innerhalb der österreichischen Gewerkschaftsbewegung hervor. Vor allem zwischen GPA und ÖGB findet ein Entfremdungsprozess statt: dieser ist einerseits an den Auseinandersetzungen rund um die Reform des Hauptverbandes festzumachen, in der dem ÖGB mangelndes Engagement für Sallmutter vorgeworfen wurde. Andererseits kam von GPA-Seite Kritik am mangelnden Krisenmanagement der ÖGB-Führung im Zuge der Gagenaffäre rund um den ehemaligen Präsidenten der Postgewerkschaft Dörfler. Auch scheint in Fragen der künftigen Gewerkschaftsstrategie die neue Gewerkschaft um GPA und GMT einen konfliktorientierteren Weg anzustreben. So sieht Sallmutter die Gründung der neuen Gewerkschaft als »ein politisches Signal gegen eine zunehmend gewerkschaftsfeindliche Stimmung im Land.« Und wenn Sallmutter weiter ausführt, das jeder, »der heute die Werte der sozialen Gerechtigkeit und der Demokratie in Frage stellt, künftig mit uns zu rechnen hat« (Sallmutter, 9. 10. 1999) so ist diese Aussage wohl auch als Kritik an der bisherigen ÖGB Führung zu verstehen.

Die Leitlinien und Grundsätze, die von den fünf Gründungsgewerkschaften beschlossen werden und die Basis für den Einigungsprozess darstellen, bieten allerdings keine Anhaltspunkte für eine grundsätzliche Neuorientierung der österreichischen Gewerkschaftspolitik. Wenn auch die Formierung der neuen Gewerkschaft weder inhaltlich noch organisatorisch abgeschlossen ist, so lässt doch der Grundsatzkatalog (Vereinbarung ..., März 2002) einige Schlüsse auf den Charakter der Organisationsreform zu.

- So finden sich im Punkt »Stellenwert der Mitglieder« keine Ansätze, die ein Mehr an Rechten und Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder erwarten lassen. Mitglieder bleiben auch im Verständnis der neuen Gewerkschaft KonsumentInnen, die zwar von einer Verbesserung des Serviceangebots profitieren sollen, als MitgestalterInnen der neuen Gewerkschaft wird ihnen keine Rolle zugewiesen.
- Auch bleiben MigrantInnen im Leitlinienpapier der neuen Gewerkschaft unerwähnt. Auch für sie sind vorerst keine Partizipationsmöglichkeiten vorgesehen, gibt es keinen organisatorischen Rahmen innerhalb der Gewerkschaften, der eine Selbstvertretung ermöglicht.
- Zwar versteht sich die neue Gewerkschaft auch als »Eine Gewerkschaft der Frauen«, wird »die Umsetzung des Prinzips des Gender Mainstreamings ebenso angestrebt wie die Vertretung der Frauen in allen Organen der neuen Gewerkschaft entsprechend ihrer Mitgliederanzahl« und »Frauenförderung einen zentralen Stellenwert einnehmen« soll, doch bleibt die Rolle bzw. die notwendige Stärkung der Frauenorganisationen unerwähnt.

- Die neue Gewerkschaft will auch eine Gewerkschaft der Jugend sein. Ziel der Gewerkschaft ist »möglichst viele junge Menschen, die ihren Standort in der Gesellschaft erkennen und zu einem solidarischem Handeln bereit sind, für die Gewerkschaft zu gewinnen.« Angesichts mangelnder Teilhabemöglichkeiten der Gewerkschaftsmitglieder auch in der neuen Gewerkschaft ist es allerdings fraglich, ob dies gelingt. Das geringe Engagement von jungen Menschen innerhalb gewerkschaftlicher Organisationen liegt weniger an einem mangelhaft ausgeprägten Solidaritätsgedanken als an den bestehenden Demokratiedefiziten innerhalb der Gewerkschaften, sowie einer als unmodern empfundenen Gewerkschaftskultur. Gerade der Zustrom zu globalisierungskritischen Organisationen, sowie die hauptsächlich von Jugendlichen getragenen Proteste gegen die neoliberale Globalisierung und gegen die FPÖ/ÖVP-Regierung zeugen von einem wachsenden politischen Bewusstsein von Jugendlichen. Die Stärke dieser zivilgesellschaftlichen Protest- und Organisationsformen liegt jedoch gerade in der verhältnismäßigen Offenheit dieser Organisationen und in – zumindest im Selbstverständnis – ausgeprägten demokratischen Strukturen.
- Atypisch Beschäftigte finden in dem Papier weder als besondere Zielgruppe künftiger Gewerkschaftspolitik, noch in Form spezieller Angebote zur eigenständigen Organisation ihrer Interessen im Rahmen der Organisation der neuen Gewerkschaft ihren Niederschlag.
- Das allgemeinpolitische Mandat der neuen Gewerkschaft bleibt auf das Bekenntnis »Motor für den gesellschaftlichen Fortschritt sein« zu wollen weitestgehend beschränkt. Zwar will die neue Gewerkschaft über den ÖGB hinaus mit all jenen kooperieren, »denen die Anliegen der Arbeitnehmer wichtig sind«, doch bleiben Kooperationsmöglichkeiten, bzw. wer künftig Kooperationspartner der Gewerkschaften sein soll unerwähnt. Verkannt wird die kulturelle Dimension des neoliberalen Projektes, der erfolgreichen Durchdringung sämtlicher Lebensbereiche mit dem marktideologischen Wertekanon der Wettbewerbsgesellschaft. »Spätestens in diesem Zusammenhang wird deutlich, wie notwendig die Zusammenarbeit mit anderen sozialen, feministischen und ökologischen Initiativen und Bewegungen ist. Die Gewerkschaften sind immer wieder der Versuchung ausgesetzt, bestimmte Interessen, etwa die der männlichen Facharbeiter, mit Vorrang zu verfolgen und andere Bedürfnisse und Lebensweisen auszublenden. Hier kann der Stachel anderer Initiativen nur gut tun.« (Hensche 2000, S 4) Ein klares Bekenntnis zum politischen Mandat, so Hensche (IG Medien, BRD), müsse soziale Kämpfe mit politischen Perspektiven verbinden und den Anspruch haben, auf die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt Einfluss nehmen: »Die Gewerkschaften haben ihre politische Überzeugungskraft stets in dem Maße gewonnen, in dem sie zur Verallgemeinerung der Interessen fähig waren, in dem sie also der Versuchung einer Standespolitik widerstanden haben.« (ebd., S 5)

Zwar ist zu erwarten, dass etliche der oben erwähnten Punkte im Rahmen der Organisationsentwicklung eine Berücksichtigung finden werden. Auch ist geplant, das GPA-Strukturelement der Interessengemeinschaften in der neuen Gewerkschaftsstruktur zu verankern. Ohne den Ergebnissen des Organisationsprozesses vorgreifen zu wollen, bleibt dennoch eine zentrale Frage offen: nämlich, was denn

die gemeinsamen Interessen der beteiligten Gewerkschaften jenseits der Eindämmung des allgemeinen Mitgliederschwundes, der Überwindung der prekären Finanzsituation und vermuteter Synergieeffekte durch eine Rationalisierung der Verwaltung sein könnten. Eine breite Debatte rund um die künftige strategische und politische Ausrichtung der Gewerkschaften fand – wie bereits im Rahmen der GPA-Reform – bis jetzt nicht statt³. Auch scheint die Zusammensetzung der einzelnen Gewerkschaftsblöcke rational nicht nachvollziehbar (so werden etwa Beschäftigte der IKT-Branche sowohl in der neuen Gewerkschaft als auch in der Allianz vertreten, ebenso Beschäftigte des Handels). Mittelfristig ist eine verstärkte Konkurrenz der Gewerkschaften im Werben um neue Mitglieder zu erwarten. In diesem Zusammenhang wird die Rolle, die dem ÖGB zugewiesen wird, entscheidend sein. Dieser erleidet durch die Zusammenschlüsse jedenfalls eine Schwächung, werden doch viele Aufgaben (etwa die Grundsatz- und Bildungsarbeit) künftig verstärkt von den neuen Gewerkschaftsblöcken übernommen werden. Alleine die Tatsache, dass der Zusammenschluss GMT-GPA an den für die ÖGB-Reform zuständigen Gremien vorbei vollzogen wurden, lässt deutliche Schlüsse auf eine neue Machtverteilung in der österreichischen Gewerkschaftslandschaft zu. Um nicht auf die Rolle des Statisten reduziert zu werden, wurde inzwischen in der ÖGB-Zentrale selbst eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die versucht, den ÖGB als wesentlichen Akteur im gewerkschaftlichen Reformprozess zu positionieren.

Eines ist jedenfalls sicher: eine Organisationsreform kann nur dann erfolgreich sein, wenn sie von den Mitgliedern unterstützt und getragen wird. Die rege Teilnahme der ÖGB-Mitglieder an der Urabstimmung im Herbst 2001 hat auch klar gezeigt, dass ein deutliches Interesse an gewerkschaftlicher Demokratie besteht. Die hohe Teilnahme (über 55 % der Mitglieder) ist auch als Auftrag an den ÖGB zu verstehen, sich grundlegend zu demokratisieren. Die ÖGB-Reform würde eine Chance bieten, die Gewerkschaftsbasis – Betriebsrätlinnen und Mitglieder – in einen breiten Diskussionsprozess um die Zukunft der Gewerkschaften einzubinden. »Die neue Gewerkschaft tritt nicht nur für mehr Demokratie in Staat und Gesellschaft ein, sondern demokratisiert sich auch selbst«, formulierten Werner Wild und Bernd Riexinger, beide Funktionäre der HBV, im Vorfeld des Zusammenschlusses der deutschen Dienstleistungsgewerkschaften zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die Position der Gewerkschaftslinken⁴. »Wenn aber Demokratisierung selbst Gegenstand der Strategie werden muss, dann lässt sich die Diskussion um die Organisationsstruktur einer neuen Gewerkschaft erst recht nicht ablösen von der Frage der politischen Zielsetzungen. Denn die Voraussetzung für eine solche Strategie besteht darin, dass die mit der Vielfalt und Ungleichzeitigkeit gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen entstehenden Spannungen durch die Organisationsstruktur auch abgesichert sind und produktiv ausgetragen werden können. Je größer und komplexer Organisationen sind, um so mehr muss die Demokratisierung gewährleistet sein.« (Riexinger/Wild 1999, S 3)

»Wir machen Zukunft – Wir bauen die neue Gewerkschaft« lautet das Motto, unter dem der Gewerkschaftszusammenschluss rund um GPA und GMT steht. Ob dieses »Wir« im Sinne eines majestatis pluralis zu verstehen ist, oder eines demokratischen Aufbruches innerhalb der Gewerkschaften, wird sich noch weisen.

Anmerkungen

- 1 Über die Interessen der Unternehmen, sowie über Interessen der ArbeitnehmerInnen, und die Konsequenzen für die Arbeits- und Lebensbedingungen vgl. Zilian/Flecker (Hg.) 1998; Sennet 1998 und Flecker/Papouschek/Riesenecker-Caba (Hg.) 2001. Zur Entwicklung in Österreich: Angerler 1998 und Angerler/Kral-Bast 1998. Weiters Tálos 1999 sowie Hofer 2000.
- 2 Zur Diskussion rund um die strategisch-politische Neupositionierung der Gewerkschaften nach der FP/VP-Regierungsbildung vgl. Kolm 2000 und Paiha 2000.
- 3 Inzwischen liegt allerdings seitens der GPA-Grundlagenabteilung ein Thesenpapier zur neuen politischen Orientierung vor, das tatsächlich einen Bruch mit der bisherigen sozialpartnerschaftlichen Orientierung der österreichischen Gewerkschaften bedeuten würde. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch die Willensbekundung, gemeinsam mit sozialen Bewegungen und Organisationen ein Netzwerk im Widerstand gegen neoliberale Globalisierung zu bilden (vgl. Thesen 2002).
- 4 Zur Strategie- und Organisationsdiskussion der deutschen Gewerkschaftslinken im Rahmen des ver.di-Einigungsprozesses vgl. Franke/Lang/ Kroba u.a. 1999, *Zur Kritik der »Politischen Plattform«* sowie *Jenseits von Modernisierung und Utopie, Perspektiven der Gewerkschaftslinken* und *ver.di – Eine neue Gewerkschaft?*.

Literatur

- Angerler, Eva 1998: Unselbständige Selbständige. Flexible Arbeitszeit – Teil I. GPA, Wien.
- Angerler, Eva/ Kral-Bast, Claudia 1998: Typische Atypische. Flexible Arbeit – Teil II. GPA, Wien.
- Berndt, Andreas/ Füreder, Heinz/ Greif, Wolfgang (Hg.) 2000: ... nach der Wende. Zusammenstellung der Referate zum VI. Forum Jägermayerhof des ÖGB »Jenseits von Eden – Provokationen zur Zukunft der Gewerkschaftsbewegung«. ÖGB-Verlag, Wien.
- Flecker, Jörg/ Papouschek, Ulrike/ Riesenecker-Caba, Thomas (Hg.) 2001: Beiträge zu neuen Arbeitsformen, Geschlecht, Informationstechnik. München und Mering.
- Franke, Bernhard/ Lang, H. G./ Kroba, Anton u.a. 1999: Vereinigter Versicherungsverein? Alternativen zu »Ver.di« – und warum sie notwendig sind; in: *express* 4/99.
- Hensche, Detlef 2000: Was ist Gewerkschaft. Heute. Referat im Rahmen des Symposiums »Opposition bilden« der Demokratischen Offensive, 10. bis 12. November 2000.
- Hofer, Konrad 2000: Arbeit ohne Schutz. Eine Analyse am Beispiel atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Verlag des ÖGB, Wien.
- Jenseits von Modernisierung und Utopie – Zur Zukunfts- und Programmdebatte in den Gewerkschaften. Forum Gewerkschaften, Supplement der Zeitschrift »Sozialismus« 11/2001.
- Kaiser, Erwin/Berndt, Andreas/Füreder, Heinz/Greif, Wolfgang 1999: Auf zu neuen Ufern – Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa. Verlag des ÖGB, Wien.
- Kolm, Paul 2000: Wir kennen kein Paradies; in: Berndt/Füreder/Greif (Hg.).
- ÖGB: Anträge des Bundesvorstandes, Teil 1. Unterlagen zum 13. ÖGB-Bundeskongress vom 17. bis 20. Oktober 1995.
- Paiha, Klaudia 2000: Verlorenes Paradies; in: Berndt/Füreder/Greif (Hg.).
- Perspektiven der Gewerkschaftslinken. Forum Gewerkschaften, Supplement zu »Sozialismus« 7-8/1999.
- Riexinger, Bernd/ Wild, Werner 1999: Nach dem Spiel ist vor dem Spiel – Zur Neubestimmung der »Politischen Plattform«; in: *express – Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit*, Nr. 4/1999.
- Sallmutter, Hans: »Gemeinsame Stärke für Arbeiter und Angestellte«, Wien, 9. Oktober 1999, www.gpa.at/wuu/gpa-gmt.htm
- Sennet, Richard 1998: Der flexible Mensch, die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Streeck/ Visser 1997: The rise of the conglomerate union; in: *European journal of industrial relations*, Nov. 1997, Vol. 3, No. 3, S 305 – 332.
- Tálos, Emmerich 1999: Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen. Wien.

Tálos, Emmerich/Karlhofer, Ferdinand 1995: Starker Rückgang des Organisationsgrades. Vor dem 13. ÖGB-Kongress (1): Kritisches Bild aus wissenschaftlicher Sicht; in: Die Presse, 12. Oktober 1995.

Thesen für die neue politische Positionierung der GPA, Entwurf der GPA-Grundlagenabteilung. Wien. Frühjahr 2002.

ver.di – Eine neue Gewerkschaft? Forum Gewerkschaften, Supplement zu ›Sozialismus‹ 11/1999.

Vereinbarung zur Gründung einer neuen Gewerkschaft. Velm, 6. März 2002, www.gpa.at/wuu/koop-vertrag.htm

Zilian, Hans Georg/Flecker, Jörg (Hg.) 1998: Flexibilisierung – Problem oder Lösung. Berlin. Zur Kritik der 'Politischen Plattform'. Stellungnahme der Gewerkschaft HBV-Berlin zur Fusion; in: express 5/1998.

**KULTUR
RISSE**

Zeitschrift für radikaldemokratische Kulturpolitik

- Oppositionen* gegenhegemoniale Konzepte und Unternehmen im zivilgesellschaftlichen Bereich
- Kulturpolitiken* kritische Kommentare zu neuesten Entwicklungen der Kulturarbeit, Kulturpolitik, Kulturfinanzierung und der Kulturverwaltung
- Kunstpraxen* Schlaglichter auf gelungene künstlerische Interventionen
- Kosmopolitiken* Andocken an Diskurse jenseits der Grenzen der nationalen Rahmen

03 02

Gewerkschaft: Bewegung im Stillstand

erscheint im Juli 2002

01 02

Minoritäre Allianzen mit Beiträgen von Anna Kowalska, Tina Lelsch, Stefan Nowotny, Thomas Rothschild, Burghart Schmidt u.a.

04 01

Opposition ohne Land mit Beiträgen von Brian Holmes, Oliver Marchart, Rahel Puffert, F.E. Rakuschan, Rolf Schwendter, Hito Steyerl u.a.

03 01

Das Ende der Gemütlichkeit mit Beiträgen von Konrad Becker, Serhat Karakayali, Pierangelo Maset, Monika Mokre, Vanessa Redak, Klaus Schönberger, Slavoj Zizek u.a.

02 01

Transversality now! mit Beiträgen von Stuart Hall, Christoph Schäfer, Eva Sturm, Wolfgang Zinggl u.a.

01 01

Land ohne Opposition mit Beiträgen von Isolde Charim, Deniz Göktürk, Chantal Mouffe, Encarnación Gutiérrez Rodríguez, Mark Terkessidis, u.a.

00 00

Die intellektuelle Konterrevolution mit Beiträgen von Iara Boubnova, Boris Buden, Justin Hoffmann, Klaus Neundlinger, Marion von Osten, Gerhard Ruiss u.a.

Abo: 22.- Euro (4 Ausgaben/Jahr)

Bestellungen: IG Kultur, Viktorgasse 22/8, A-1040 Wien
Tel. 01/503 71 20, Fax: DW 15
office@igkultur.at, <http://igkultur.at/igkultur/kulturrisse>