

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

„Der österreichische Gewerkschaftsbund und Demokratie“
Die Relevanz des ÖGB in der österreichischen Demokratie und
die Relevanz von Demokratie im ÖGB

Verfasser

Robert Mühlberger

Angestrebter Akademischer Titel

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien im Januar 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A300

Diplomarbeitsgebiet lt. Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuer:

Univ. Doz. Dr. Johann Dvořák

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	7
I. EINLEITUNG	9
I.1. Problem und Relevanz des Themas	9
I.2. Fragestellung	11
I.3. Vorgehensweise und Gang der Argumentation	13
II. HISTORISCHER ABRISS	15
II.1. Die Anfänge gewerkschaftlicher Organisation	15
II.2. Richtungsgewerkschaften	17
II.3. Parteienverflechtung	18
II.4. Kooperation	18
II.5. Faschismus und gewaltsames Ende der Gewerkschaften	18
II.6. Neuanfang	19
II.7. Geschichtliche Bedeutung von Gewerkschaften und dem ÖGB für die Demokratie	22
II.8. Die Verfasstheit des ÖGB aus seiner Geschichte	27
III. ORGANISATION UND STRUKTUR DES ÖGB	29
III.1. Einheitsgewerkschaft	29
III.2. Industriegruppenprinzip	30
III.3. Struktur des ÖGB:	31
III.3.1. Die Organe des ÖGB	31
III.3.1.1. Bundeskongress	32
III.3.1.2. Bundesvorstand	33
III.3.1.3. Vorstand	35
III.3.1.4. Kontrollkommission	36
III.3.1.5. Fraktionen	37
III.3.1.6. Geschäftsleitung	38
III.3.1.7. Abteilungen	38

III.4. Regionale Struktur des ÖGB	39
III.4.1. Landesebene	39
III.4.1.1. Die Landeskonzferenz	39
III.4.1.2. Landesvorstand	40
III.4.1.3. Präsidium	41
III.4.1.4. Kontrollausschuss	42
III.4.1.5. Landesgeschäftsleitung	42
III.4.1.6. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf Landesebene	43
III.4.2. Regionalebene	44
III.4.2.1. Regionalkonzferenz	44
III.4.2.2. Regionalvorstand	45
III.4.2.3. Präsidium des Regionalvorstandes	46
III.4.2.4. Kontrollausschuss	47
III.4.2.5. Regionalsekretariate	47
III.4.2.6. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf Regionaler Ebene	48
III.5. Die Gewerkschaften	48
III.5.1. Gewerkschaftstag	50
III.5.2. Bundesvorstand	51
III.5.3. Präsidium	52
III.5.4. Kontrollkommission	52
III.5.5. Schiedsgericht	53
III.5.6. Die 9 Teilgewerkschaften und die Gewerkschaftsallianz infra	54
III.6. Reformen der Statuten und der Organisationsstruktur	56
III.6.1. Zusammenschluss der Gewerkschaften	57
III.6.2. Frauen im ÖGB	57
III.6.3. Neue Rechtsfähigkeit für Gewerkschaften	58
III.6.4. Veränderungen im Aufgabenbereich	59
III.6.5. Neue Fokussierung auf Zielgruppen	60
III.6.6. Änderungen in Bundes-, Landes- und Regionalgremien	61
III.6.7. Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen	64
III.6.8. Mehr Offenheit und Kontrolle	67
III.6.9. Näher zum Mitglied	69
IV. INNERGEWERKSCHAFTLICHE DEMOKRATIE	73
IV.1. Demokratietheorie	73
IV.2. Demokratie und Effizienz	80
IV.3. Zentralisierung und Effizienz	81
IV.4. Wahlen und demokratische Legitimität	84
IV.5. Die Betriebsratswahl	86
IV.6. Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag	90

V. REFORMEN IM ÖGB	93
V.1 Der Trend zu Multibranchengewerkschaften	93
V.2. Die Reformen im ÖGB:	93
V.2.1. Gewerkschaftsfusionen als Reform	94
V.2.2. Reformprojekte und Reformen	97
V.2.3. Bedeutung der Reformen für die innergewerkschaftliche Demokratie	100
VI. ZUSAMMENFASSUNG	107
VII. SCHLUSSWORT	123
VIII. BIBLIOGRAPHIE	129
Monographien:	129
Wissenschaftliche Zeitschriften:	130
Sammelbände:	131
Graue Literatur:	133
Internetzitate:	133
Zeitschriften:	137
Graphiken:	137
Anhang	
Lebenslauf:	
Abstract:	

Vorwort

Nachdem ich 1989 als Lehrling in einem größeren Metall verarbeitenden Betrieb meine erste Berührung mit der Arbeitswelt hatte, dauerte es nur wenige Wochen, bis Gewerkschafter an mich und die anderen Lehrlinge herantraten und uns von der Sinnhaftigkeit der Gewerkschaftsbewegung zu überzeugen suchten. Annähernd geschlossen, traten alle neuen Lehrlinge dieser Organisation bei. Ich traue mich zu behaupten, dass die meisten der damaligen neuen Gewerkschaftsmitglieder keine Ahnung von deren umfangreichen Aufgaben und der Geschichte dieser Bewegung hatten. Es erschien nahe liegend ihr beizutreten, da wir schnell merkten, dass es von den älteren Kollegen durchaus erwünscht wurde und der Betrieb gewerkschaftlich sehr gut organisiert war. Im Laufe der vielen Jahre, die ich in diesem Betrieb arbeitete, konnte ich einige Betriebsratswahlen, Tarifverhandlungen, und andere mit der Gewerkschaft im näheren und weiteren Sinne zusammenhängende Ereignisse beobachten. Einige meiner Kollegen engagierten sich mehr für die Gewerkschaft, andere traten, oft aus nicht nachvollziehbaren Gründen, aus. In dieser Zeit wurde jedoch mein Interesse an der Gewerkschaftsbewegung geweckt und als ich 2001 Politikwissenschaft zu studieren begann, war mir von Anfang an klar, dass ich mein Wissen in diese Richtung vertiefen möchte. An eine Diplomarbeit die sich mit dem ÖGB beschäftigt, dachte ich damals jedoch noch nicht.

Als ich 2006 auf der Suche nach einem Thema für meine Diplomarbeit war, kämpfte der ÖGB mit riesigen Problemen resultierend aus dem Zusammenbruch seiner Bank, der Bawag. Der daraufhin vom ÖGB beschworene Reformwille, brachte mich auf die Idee den ÖGB und seine Reformen, in Bezug auf deren Auswirkungen auf Demokratie zu bearbeiten. Von Interesse war und ist für mich, welchen Stellenwert der ÖGB in der österreichischen Demokratie hat und welche Rolle Demokratie im ÖGB vor und nach den erfolgten Reformen spielt. Die Arbeit die dann auf mich zukam hatte ich jedoch ein wenig unterschätzt. Daher möchte ich mich bei meiner Freundin und meiner Familie sehr herzlich bedanken, dass sie mich während meiner Schaffensphase immer unterstützt haben. Meinen Studienkollegen danke ich dafür, dass sie mir in zahllosen Diskussionen geholfen haben, verschiedenste Standpunkte zu erkennen und verschiedenste Theorien zu entwickeln, was mich immer wieder voranbrachte. Besonderen Dank gilt jedoch meinem Betreuer Univ. Doz. Dr. Johann Dvořák, der mir hilfreich zur Seite stand, großartige Literatur empfohlen hat und mich immer wieder ermutigt hat, diese Arbeit weiter zu entwickeln.

I. Einleitung

I.1. Problem und Relevanz des Themas

Gewerkschaften sind in sozialstaatlichen Demokratien von zentraler Bedeutung, da sie nicht nur als freie Verbände fungieren und die Arbeitnehmerinteressen vertreten, sondern starke gestaltungspolitische Macht besitzen. In Österreich (wie auch in anderen Ländern), haben die Gewerkschaften auch eine wichtige historische Rolle. Sie prägen durch ihr antifaschistisches Bekenntnis, durch ihre Mitgestaltung der Sozialpolitik auf dem Weg in die soziale Marktwirtschaft, vor allem aber durch ihrer Funktion als Interessenvertretung, das staatliche Selbstverständnis. Aufgrund dieser Rollen und Aufgaben gelten Gewerkschaften als unverzichtbar für die Demokratie.

Als Verbände verpflichten sich Gewerkschaften daher zu einem Mindestmaß an innerverbandlicher Demokratie. Gerade dieses Mindestmaß aber ist häufig Gegenstand kontroverser Diskussionen und auch das Zentrum dieser Arbeit. Innergewerkschaftliche Demokratie ist sowohl ein Weg der Entscheidungsfindung, noch viel mehr aber ist sie notwendig um die Legitimität der Gewerkschaften zu gewährleisten. Ebenfalls viel diskutiert wird über Macht und Ohnmacht der Gewerkschaften. Einerseits gelten sie als mitgliederstarke und finanzkräftige, daher mächtige Partner in der Sozialpartnerschaft. Andererseits wird das Diktum des „schlafenden Riesen“ häufig zur Beschreibung der Gewerkschaften genutzt: zu starr und unbeweglich, zu bürokratisch, dennoch mächtig. Mangelnde Transparenz, Gebundenheit an eine Partei und mangelnde demokratische Strukturen innerhalb der Gewerkschaften sind Vorwürfe und Probleme, denen sich die Gewerkschaften gegenübersehen. Daraus ergibt sich ein Problem, das in dieser Arbeit behandelt werden soll:

Gewerkschaften berufen sich auf ihren Nutzen für die Demokratie und leiten ihren Legitimitätsanspruch daraus ab, aber wie demokratisch sind sie in sich selbst? In Bezug auf mehr Demokratie in den Gewerkschaften, argumentiert die Gegenmeinung mit deren Durchsetzungsfähigkeit. Zu viel Demokratie könnte die Entscheidungsfindung erschweren und verlangsamen, Maßnahmen und Aktionen verhindern, kurz die Gewerkschaften lähmen.

Eines der Kernprobleme der Gewerkschaften und der innerverbandlichen Demokratie scheint sich also mit den Worten: Durchsetzungsfähigkeit versus demokratischer Anspruch beschreiben zu lassen.

Der ÖGB befindet sich gerade in einer Umstrukturierungsphase. Er steht wie viele andere Gewerkschaften der ganzen Welt vor dem Problem des Mitgliederschwundes und einem sich

abzeichnenden Mangel an Einfluss auf gesellschaftliche und soziale Veränderungen. Er sieht sich daher veranlasst seine Strukturen anzupassen und Reformen auf den Weg zu bringen. Durch budgetäre Gegebenheiten entschloss er sich zum Beispiel einzelne Teilgewerkschaften zusammenzuschließen. Durch die Skandale im Jahr 2006 (Bawag, Penthouseaffäre) und den daraus resultierenden Problemen wie Mitgliederaustritten und Budgetärer Engpässe, wurde dieses Vorhaben noch beschleunigt. Im Zuge von Reformbestrebungen im ÖGB, rückt auch immer wieder die Problematik der innerverbandlichen Demokratie und deren Beschaffenheit in den Focus der Reformer. Vor allem Missstände, wie die einsame Entscheidung des ÖGB Präsidenten Fritz Verzetnitsch, ohne Befassung der zuständigen Gremien der Verpfändung des Streikfonds im Zuge der Bawag- Misere zuzustimmen, lassen Zweifel an der demokratischen Verfasstheit und den Kontrollmechanismen im ÖGB aufkommen. Seither wurden Kommissionen und Projektgruppen eingesetzt und auch eine Mitgliederbefragung durchgeführt, um den ÖGB für die Zukunft besser aufzustellen. Einige dieser Reformvorschläge wurden auch am 16. Bundeskongress des ÖGB beschlossen und werden in dieser Arbeit zu behandeln sein.

Die österreichischen Gewerkschaften (vor 1933) und vor allem der ÖGB nach 1945 sahen sich immer als Stütze der österreichischen Demokratie was in seinem Grundverständnis auch ein Mindestmass an innerer Demokratie erfordert. Ziel dieser Arbeit soll es nun sein diese innere Demokratie im ÖGB herauszuarbeiten und zu bewerten. Dabei wird es Notwendig sein den ÖGB aus seiner Geschichte heraus als das darzustellen was er heute ist um eine Grundlage zur späteren Analyse zu haben. Seine Strukturen werden dargelegt und nach demokratiethoretischen Kriterien beurteilt. Bis zum Ende dieser Arbeit beschlossene oder auf den Weg gebrachte Reformen sollen auf deren Nutzen für mehr Demokratie überprüft werden. Die Auswirkungen von mehr oder weniger Demokratie auf einen Verband wie den ÖGB sollen genauso diskutiert werden wie die Maßnahmen die nötig erscheinen um die Mitglieder dazu zu bewegen aktiv und demokratisch am Gewerkschaftsleben mitzuwirken. Um mich dieser Thematik zu nähern habe ich bei der Aufarbeitung der Literatur die folgenden Fragen ins Zentrum gestellt.

I.2. Fragestellung

Gewerkschaften verstehen sich als Stütze und Wahrer der Demokratie, daraus ergibt sich folgende Frage:

- Wie wichtig sind Gewerkschaften bzw. der ÖGB für die Demokratie, für die demokratische Qualität eines Staates? Es soll die Wichtigkeit von Gewerkschaften innerhalb der Demokratie, mit Bezug auf die Rolle des ÖGB für Österreich unter besonderer Berücksichtigung seiner Geschichte, diskutiert werden.

Der ÖGB in seinem Selbstverständnis sieht sich als Hüter der Demokratie. Er ist antifaschistische Kraft in Österreich und als größte Interessenvertretung wichtiger Bestandteil dieser Demokratie. Daher verpflichtet er sich zu einem Mindestmaß an innerverbandlicher Demokratie. Im Bezug auf diese organisationsinterne Demokratie stellen sich folgende Fragen:

- Wie demokratisch ist der ÖGB in sich selbst? Gelingt es dem ÖGB die Basis in Richtungsentscheidungen mit einzubinden oder nicht? Ist die Urabstimmung ein geeignetes Mittel dafür?
- Wie sieht die Struktur des ÖGB zurzeit aus? Wie ist die Gewerkschaft aufgebaut, welche Gremien hat sie? Wie ist sie vom Bezirksverband bis zum Bundeskongress aufgebaut? Wie werden ihre Vertreter gewählt? Wo ist Entscheidungsmacht und wo sitzen nur ausführende Organe?
- Wie kommen Entscheidungen innerhalb des ÖGB zustande?
- In welchem Zusammenhang stehen die Strukturen der Gewerkschaften mit deren Durchsetzungskraft: Stärken oder schwächen demokratische Strukturen die Gewerkschaft?

Die Gegebenheiten für den ÖGB haben sich in den letzten Jahrzehnten stark verändert, was ihn vor einige Probleme stellt. Für mich ergibt sich folgende Fragestellung:

- Was sind die Probleme der Gewerkschaften und wie gehen sie mit diesen um?

Zum Schluss sollen noch einige Fragen aufgeworfen werden die sich mit der Zukunft des Österreichischen Gewerkschaftsbunds befassen.

- Wie könnte ein ÖGB- Neu aussehen?
- Welche Reformen werden in den Medien bzw. in der Fachliteratur diskutiert?
- Wie müsste eine gute Strukturreform aussehen? Muss sich die Gewerkschaft auf den Wechsel vom Industrie- zum Dienstleistungssektor einstellen?
- Wie können Gewerkschaften ihre Mitglieder halten?
- Ist in der globalisierten Welt und durch die globale Vernetzung der Arbeitgeber (transnationale Konzerne) eine Vernetzung der Gewerkschaften nötig (z.B.: EU-weit)? Wie ist in dieser Hinsicht die innergewerkschaftliche Demokratie zu bewerten? Hemmt sie die Durchsetzung der Arbeitskampfmaßnahmen oder ist sie Bedingung für eine gesteigerte Legitimität?

Aufgrund dieser Fragestellungen ergeben sich für mich folgende Thesen:

- Mehr innere Demokratie könnte zu einem Stopp des Mitgliederschwundes innerhalb des ÖGB führen.
- Funktionäre und Gewerkschaftsmitglieder würden sich durch mehr Demokratie auch mehr mit dem ÖGB identifizieren.
- Richtungsentscheidungen würden durch mehr Demokratie von der Basis eher mitgetragen.
- Entscheidungsfindungen würden durch mehr Demokratie länger dauern.

I.3. Vorgehensweise und Gang der Argumentation

Methode:

Als Methode habe ich die kritische Aufarbeitung der vorhandenen Literatur gewählt, es handelt sich also um eine rein deskriptive Arbeit. In einem ersten Schritt soll die Geschichte des ÖGB behandelt werden. Diese ist insofern wichtig um die heutige Verfasstheit dieser Organisation zu verstehen¹. Diesem Teil kommt es auch zu, die Rolle der Gewerkschaften, und später des ÖGB, für die Demokratie herauszuarbeiten.

In einem weiteren Schritt werden die Organisation und ihre Struktur skizziert, wo in besonderer Weise auf die Gremien auf Bundes-, Regional- und Teilgewerkschaftsebene eingegangen wird². Auch die wesentlichsten Prinzipien wie Einheitsgewerkschaft³ und Industriegruppenprinzip⁴ werden hier vorgestellt. Nach der Darstellung der Gremien wird auf die Reformen, die der 16. Bundeskongress in die Wege geleitet hat, Bezug genommen⁵.

Der Definition der innergewerkschaftlichen Demokratie und ihrer Bedeutung widme ich mich in Abschnitt IV und versuche zu zeigen, wie Demokratie und Effizienz von Gewerkschaften zusammenhängen. Auch inwieweit Bildung, Information und Motivation für ein demokratisches, gewerkschaftliches Gefüge wichtig ist, soll hier behandelt werden⁶.

Verschiedene Strukturreformen haben während der letzten Jahre ihre Spuren hinterlassen und die Gewerkschaftslandschaft nachhaltig verändert⁷. Auch der 16. Bundeskongress hat für einiges an Bewegung gesorgt. Diese Reformen werden im Abschnitt V behandelt. Auch, ob diese Veränderungen Auswirkungen auf die innergewerkschaftliche Demokratie haben, soll dort behandelt werden⁸. In der Zusammenfassung werde ich versuchen, die Forschungsfragen zu beantworten und meine Thesen auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen⁹. Im Schlusswort geht es vor allem darum, eine persönliche Zukunftsvision einer demokratischeren, gewerkschaftlichen Organisation zu zeichnen¹⁰.

¹ Vgl. Kapitel II. Historischer Abschnitt, insbesondere II.8. Die Verfasstheit des ÖGB aus seiner Geschichte

² Vgl. Kapitel III. Organisation und Struktur des ÖGB

³ Vgl. Kapitel III.1. Einheitsgewerkschaft

⁴ Vgl. Kapitel III.2. Industriegruppenprinzip

⁵ Vgl. Kapitel III.6. Reformen der Statuten und der Organisationsstruktur

⁶ Vgl. Kapitel IV. Innergewerkschaftliche Demokratie

⁷ Vgl. Kapitel V. Reformen im ÖGB

⁸ Vgl. Kapitel V.2.3. Bedeutung der Reformen für die innergewerkschaftliche Demokratie

⁹ Vgl. Kapitel VI. Zusammenfassung

¹⁰ Vgl. Kapitel VII. Schlusswort

II. Historischer Abriss

Um die Bedeutung der Gewerkschaften für Gesellschaft und Demokratie zu verstehen, muss deren historische Entwicklung von ihren Anfängen, den ersten Bemühungen eine Arbeiterorganisation zu schaffen, bis zum Wirken der heutigen, modernen Gewerkschaften beachtet werden. Eine besondere Rolle spielt auch das Verbot und die Zerschlagung der Gewerkschaften vor und während des Nationalsozialismus, ihr Wirken im Widerstand gegen den Faschismus und ihre Neudefinition als demokratische, anti-faschistische Kraft nach 1945.

II.1. Die Anfänge gewerkschaftlicher Organisation

In Mitteleuropa entwickelten sich Gewerkschaften gegenüber Westeuropa, und im Besonderen gegenüber Großbritannien, wo die Anfänge der Gewerkschaften ins Jahr 1824 zurückreichen, sehr spät¹¹. Mit der bürgerlichen Revolution von 1848, die in Deutschland und Österreich bekanntlich nicht erfolgreich war, scheiterten auch die ersten Ansätze gewerkschaftlicher Zusammenschlüsse¹². Mit der allmählichen Entwicklung des Parlamentarismus entwickelten sich auch Parteien und Gewerkschaften.

In Österreich wurde 1867 als Folge der Niederlage gegen Preußen bei Königgrätz das Staatsgrundgesetz eingeführt. In diesem Gesetz erhielten die Bürger Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, persönliche Freiheit und für die Bildung von Gewerkschaften besonders wichtig, Vereins- und Versammlungsfreiheit. Es wurden Arbeiterbildungsvereine geschaffen und bald auch verschiedene Fachvereine. Diese Vereine waren jedoch ortsgebunden und es war ihnen verboten sich frei zu bewegen. Ebenso war ein Koalitionsverbot erlassen worden, welches den Zusammenschluss zu Gewerkschaften verhindern sollte. Dieses Verbot wurde in Österreich erst 1870, nach langen Kämpfen und einer großen Demonstration vor dem bürgerlich- adeligen Parlament, mit dem Koalitionsgesetz aufgehoben. Es entstanden eine Vielzahl von Gewerkschaften, welche jedoch immer mit den Behörden zu kämpfen hatten, und deren Zusammenschluss von den Behörden, trotz Koalitionsgesetz immer wieder verboten wurde¹³.

¹¹ Wolfgang Abendroth: Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung. Frankfurt: Suhrkamp, 1965

¹² Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980 S.17-18

¹³ Johannes W. Kristöf: Die Geschichte der österreichischen Arbeiterbewegung mit besonderer Berücksichtigung der Entwicklung von Gewerkschaften (1848-1955), Dipl.-Arb., Wien 1993 S. 4, vgl. auch: Willy Krula: Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945. Wien: Gewerkschaftskunde, 2005 [Erstauflage: 2002] S. 18

Die Träger der gewerkschaftlichen und politischen Organisation waren die Facharbeiter. Hilfsarbeiter und die in den Fabriken tätigen Frauen waren zumeist vorerst nicht gewerkschaftlich organisiert. Sie waren schlecht bezahlt und oft mit ihrer Arbeit und Entlohnung unzufrieden. Dieser Teil der Arbeiterschaft kam zumeist von ländlichen Gebieten und war mit den Verhältnissen in der Stadt und in der Industrie nicht vertraut. Zunächst bildete sich daher eine soziale Randschicht die mit der Tradition der Arbeiterbewegung nichts anfangen konnte. Ein weiteres Problem für die Bildung von Gewerkschaften waren die vielen Nationalitäten, die es in der österreichisch- ungarischen Monarchie gab.

Der gewerkschaftliche Zusammenschluss hat sich im 19. Jahrhundert zunächst in Form von Lokalvereinen vollzogen. Nur wenige Berufsgruppen brachten es gleich zu Beginn zustande, Landesvereine die sich über deren Provinz, dem „Kronland“, erstreckten, zu gründen. Es wurden Fach- oder Arbeitertage abgehalten, in deren Folge sich lokale Vereine zusammenschlossen. In den letzten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts wurde versucht, die Lokal und Betriebsvereine einer Gewerkschaftsgruppe in einem Verband zusammenzufassen. Auch ungelernte Arbeiter und Frauen sollten jetzt in die Organisation einbezogen werden. Auf diesen Fachtagen wurden auch Ziele wie der Achtstudentag, ein Fond für Arbeitslosenunterstützung und Widerstandskassen für den Streikfall formuliert. Von nun an sollten auch alle Gewerkschaftsmitglieder obligatorisch die Fachpresse erhalten, die zu einem wichtigen Erziehungs- und Kampfinstrument werden soll.

Der erste „Kongress der Gewerkschaften Österreichs“ fand am 24. bis 26. Dezember 1893 statt. Der Kongress beschloss die Bildung einer „Gewerkschaftskommission“ als Zentralstelle. Die Autonomie der bestehenden Organisation sollte jedoch nicht angetastet werden. Eine straffere Organisation wurde zwar als erstrebenswert aber als undurchführbar empfunden. Schon vier Jahre später kam es zur Spaltung. 1897 wurde die Gründung der tschechoslowakischen Gewerkschaftskommission beschlossen und bis 1910 hatten bis auf die Eisenbahner und Tabakarbeiter alle Berufsgruppen eine eigene tschechoslowakische Gewerkschaftskommission. Nationale Gegensätze behinderten in Österreich – Ungarn eine systematische Industrialisierung der gesamten Monarchie und nach dem 1. Weltkrieg gingen auch die Gewerkschaftsbewegungen der nun eigenständigen Nationalstaaten ihren eigenen Weg.

Der erste Weltkrieg hat die freie Gewerkschaftsbewegung nicht unterbunden, sondern in ihrer Entwicklung nur gehemmt. 1918 konnte an vorhandene Organisationsstrukturen angeknüpft werden, es mussten jedoch, da Österreich nun ein Kleinstaat war, Anpassungsmaßnahmen

getroffen werden. Die Freien Gewerkschaften hatten in einem ersten Höhenflug 1 080 000 Mitglieder. Bis zu ihrer Auflösung reduzierte sich ihr Mitgliederstand durch die herrschenden politischen Wirren und die Wirtschaftskrise auf 520 000. Die christlich-sozialen Gewerkschaften blieben vorerst weiter bestehen und gingen mit 102 000 Mitgliedern in der Einheitsgewerkschaft auf¹⁴.

II.2. Richtungsgewerkschaften

Im Unterschied zu Westeuropa entwickelten sich Parteien und Gewerkschaften in Österreich gleichzeitig. Dies führte dazu, dass sich die Gewerkschaften den Parteien unterordneten. Nach dem Ende des 1. Weltkrieges konnten sich die Parteien und Gewerkschaften erstmals entfalten. Während sich in Deutschland 1919 der ADGB¹⁵ als Dachverband der Freien Gewerkschaften gegründet wurde (Naheverhältnis zur stärksten Arbeiterpartei SPD), existierte in Österreich kein Gewerkschaftsbund, sondern es gab viele einzelne Richtungsgewerkschaften, die politischen Parteien nahe standen. Neben den Gewerkschaften wurde in dieser Zeit auch die Arbeiterkammer gegründet, die ein Gleichgewicht zur bereits 1848 gegründeten Wirtschaftskammer bilden sollte. Dieses Gleichgewichtsdenken sollte auch eine Voraussetzung für die Sozialpartnerschaft in der 2. Republik sein¹⁶.

In Österreich entwickelten sich also Richtungsgewerkschaften, die sich ideologisch, parteipolitisch bzw. schichtspezifisch voneinander unterschieden. Als schichtspezifisch bezeichnet man vor allem die Absonderung jener gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, die sich primär nicht als Arbeiter verstanden, vor allem Beamte und Angestellte. Bei der ideologisch-parteilichen Differenzierung kam es zur Unterscheidung zwischen Freien Gewerkschaften und den Christlichen (vor allem katholischen) Gewerkschaften, die sich auf die katholische Soziallehre stützen. Die Christliche Gewerkschaft Österreichs stand der Christlich Sozialen Partei nahe, die Freie Gewerkschaft der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei. Die Freien Gewerkschaften und die Sozialdemokratische

¹⁴ Klenner, Fritz: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992 S. 9-19

¹⁵ Der ADGB (Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund) gilt als Vorläufer des 1949 gegründeten, bis heute bestehenden DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund): Nicht zu verwechseln mit dem ebenfalls, wie der ADGB 1919 gegründeten und bis 1933 bestehenden DGB. Dieser war eine Vereinigung der Christlichen und liberalen Gewerkschaften, also eine Vorläuferorganisation des heutigen CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund).

¹⁶ Anton Pelinka / Sieglinde Rosenberger (Hrsg.): Österreichische Politik. Grundlagen-Strukturen- Trends. 2. Auflage. Wien: WUV Univ. Verlag, 2003 S. 185, vgl. auch:

Brigitte Pellar: Die Arbeiterkammern – das demokratische Plus. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 S. 22

Partei waren in Österreich die bevorzugte politische und gewerkschaftliche Heimat der Arbeiter.

II.3. Parteienverflechtung

Diese Richtungsgewerkschaften standen sich konkurrierend gegenüber, nicht zuletzt auch deshalb, weil sich die Parteien mit denen sie kooperierten in direkter Konkurrenz standen. Die Unterordnung jeweils einer Gewerkschaft unter eine Partei und die richtungsgewerkschaftliche Tradition wird als Parantela- Beziehung bezeichnet. Sie beschreibt die Verflechtung von Verbänden und Parteien und den Umstand, dass Gewerkschaften sich jeweils nur an eine Partei wenden und Kontakte mit ihr pflegen. Die Partei bestimmt die Außenbeziehungen der Gewerkschaften¹⁷.

II.4. Kooperation

Etwa ab 1918 orientierten sich die Gewerkschaften hin zu einer kooperativen Politik, also der Zusammenarbeit mit Staat und Unternehmen, eine gewerkschaftliche Strategie, an die nach 1945 wieder anknüpft werden sollte¹⁸. Dies war der Weg, auf dem Gewerkschaften einige ihrer Forderungen durchsetzen konnten. Allerdings war der kooperative Stil in Österreich auf die Jahre zwischen 1918 und 1920 beschränkt. In diesem Zeitraum waren viele Gewerkschafter für die Sozialdemokratische Partei im Parlament, und unter Ferdinand Hanusch, Spitzenfunktionär der Textilarbeitergewerkschaft und Sozialminister, wurden wichtige Gesetze erlassen: Arbeitslosenunterstützung, Verbot der Kinderarbeit, Einführung des Achtstundentages, Betriebsrätegesetz, Urlaubsgesetz und Arbeiterkammergesetz waren einige davon¹⁹.

II.5. Faschismus und gewaltsames Ende der Gewerkschaften

Nach Austritt der SDAP aus der Regierung blies den Gewerkschaften wieder ein härterer Wind entgegen. In den 20er Jahren radikalisierten sich die verschiedenen Gruppen. Industrielle und Großgrundbesitzer begannen faschistische, paramilitärische Söldnergruppen aufzubauen. Vor

¹⁷ Joseph La Palombara, Interest Groups in Italian Politics, Princeton: Princeton Univ. Press, 1964, S.306-348

¹⁸ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980 S. 23

¹⁹ Johannes W. Kristöffel: Die Geschichte der österreichischen Arbeiterbewegung mit besonderer Berücksichtigung der Entwicklung von Gewerkschaften (1848-1955), Dipl.-Arb., Wien 1993 S. 28

allein die schon existierenden Heimwehren (vormals für den Grenzschutz eingesetzt) wurden für diesen Zweck rekrutiert. Als Reaktion gründeten die Arbeiter den Schutzbund.

Im Bürgerkrieg von 1934 war der Untergang der Freien Gewerkschaften besiegelt. Sowohl im Österreich des Ständestaates als auch im Dritten Reich waren die Gewerkschaften verboten. Die sozialdemokratische Partei wurde gewaltsam aufgelöst und mit ihr die Gewerkschaften.

Im Ständestaat und später unter Nationalsozialistischer Herrschaft kamen den Richtungsgewerkschaften verschiedene Rollen zu. Das ideologisch wirtschaftsfriedliche Gewerkschaftslager christlicher und nationaler Prägung soll die sozial restriktive und später die militärisch expansive Politik der Regierung nach innen verteidigen. Die christlich soziale Gewerkschaft war eine weitgehend weisungsgebundene Staatsgewerkschaft im ständestaatlichen Dienst, das nationale Gewerkschaftslager fungierte später als die staatliche Arbeitsfront unter den Nationalsozialisten. Zum anderen leisteten sozialistische, kommunistische, und unter der NS- Herrschaft auch immer mehr christliche, GewerkschafterInnen vor allem subversiv und in der Illegalität ihren Beitrag zum Widerstand gegen das Regime. Dadurch schufen sie auch eine gewerkschaftliche Perspektive für die Zeit nach den Nationalsozialisten²⁰.

II.6. Neuanfang

Die konfliktträchtigen Erfahrungen in der ersten Republik und die harten Jahre des Nationalsozialismus führten zu einer bis zu diesem Zeitpunkt nicht gekannten Bereitschaft, über ideologische Grenzen hinweg zusammenzuarbeiten. Schon in den letzten Kriegstagen wurde im Einvernehmen mit früheren sozialistischen, christlichen und kommunistischen Gewerkschaftsfunktionären die Schaffung einer einheitlichen gewerkschaftlichen Organisation ins Auge gefasst. Zunächst wurde der Gedanke der Richtungsgewerkschaften durch die Idee der Einheitsgewerkschaft ersetzt. Die Einheitsgewerkschaft sollte in Österreich wie auch in Deutschland die richtungsgewerkschaftliche Tradition ablösen. Diese neue einheitliche Gewerkschaft soll nach dem Industriegruppenprinzip organisiert sein und alle Berufsgruppen umfassen. Am 15. April 1945 fand im Wiener Direktionsgebäude der Westbahn eine Konferenz statt, in der die Gründung des ÖGB beschlossen wurde. Johann Böhm (ehemals

²⁰ Wolfgang Greif: Überparteilich, aber nicht unpolitisch: ohne parteipolitische Gliederung im ÖGB nicht zu haben? Politische Fraktionen gestern und heute, in: Füreder, Heinz/ Berndt, Andreas (Hrsg.): Gewerkschaften, Kammern, Sozialpartnerschaft und Parteien nach der Wende: mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland. Wien: ÖGB- Verlag 2000 S. 90-91

Obmann der Gewerkschaft der Bauarbeiter in der 1. Republik) wurde zum ersten Obmann des ÖGB gewählt.

Durch den großen Anteil am Widerstand gegen den Nationalsozialismus sahen auch die Alliierten in den Verbänden eine antifaschistische Kraft, die beim Wiederaufbau eines demokratischen Systems zum Tragen kommen sollte, und standen der Gründung einer Gewerkschaft positiv gegenüber. Am 30. April erfolgte die Genehmigung zur Gründung durch das sowjetische Militärkommando, später folgten die Besatzungsmächte der anderen Zonen²¹.

Nach 1945 hatten Gewerkschaften wie politische Lager zumeist die gleichen Ziele wie die politische, wirtschaftliche und soziale Rekonstruktion der Republik, die Verhinderung der Teilung des Landes und die Erringung der Eigenstaatlichkeit. Die erste große Aufgabe der Gewerkschaften war es jedoch die elementaren Dinge des täglichen Bedarfs für die Arbeiterschaft sicherzustellen. In den Städten kam es zu Hungerdemonstrationen und der ÖGB appellierte an den Alliierten Rat und an die Bruderorganisationen in den alliierten Ländern, Abhilfe zu schaffen. Hilfe kam jedoch langsam. Auch die Infrastruktur und die Betriebe waren sehr in Mitleidenschaft gezogen worden, teils durch den Krieg, teils durch Demontage der Maschinen durch die Alliierten. Durch enorme Anstrengungen der Arbeiterschaft konnten diese Missstände jedoch halbwegs beseitigt werden. Auch Betriebsräte und Vertrauenspersonen wurden nach der Befreiung spontan wieder gewählt²².

Mit fünf Preis und Lohnabkommen sollte in den ersten Nachkriegsjahren, zur Herstellung des Gleichgewichts der Wirtschaft, eine schrittweise Angleichung der Lebenshaltungskosten an die Preissituation in der Mangelwirtschaft, herbeigeführt werden. Es kam nach Abschluss eines Abkommens jedoch immer wieder zu Preissteigerungen, wodurch die Unzufriedenheit in der Bevölkerung stieg. Die Kommunisten wollten die allgemeine Unzufriedenheit der Bevölkerung ausnutzen und in den Herbsttagen 1950 einem Generalstreik ausrufen. Durch eine Aufklärungskampagne des ÖGB und dem Bestreben der Kommunisten, Arbeitswillige zum Streik zu zwingen, wurden die Hintergründe dieses Generalstreiks klar, und er brach

²¹ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980 S32-35, vgl. auch: Fritz Klenner: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992 S. 19-21

²² Wolfgang Greif: Überparteilich, aber nicht unpolitisch: ohne parteipolitische Gliederung im ÖGB nicht zu haben? Politische Fraktionen gestern und heute, in: Füreder, Heinz/ Berndt, Andreas (Hrsg.): Gewerkschaften, Kammern, Sozialpartnerschaft und Parteien nach der Wende: mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland. Wien: ÖGB- Verlag 2000 S. 92, vgl. auch: Fritz Klenner: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992 S. 21-23

zusammen. Der Sowjetische Einfluss sollte durch diesen Streik gestärkt werden, aber durch die besonnene Haltung des österreichischen Volkes konnte dies abgewährt werden, was sich für die Staatsvertragsverhandlungen 1955 als positiv herausstellte.



1957 fand die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei den Preis und Lohnabkommen in der Paritätischen Kommission ihre Fortsetzung. Diese Paritätische Kommission kann als Wurzel der österreichischen Sozialpartnerschaft gesehen werden. Sie wird noch Jahrzehnte eine Rolle im Aushandlungsprozess zwischen Wirtschaft, Arbeit und Regierung spielen. Heute hat die Paritätische Kommission jedoch stark an Einfluss verloren. Seit diesen Tagen ist der ÖGB fester Bestandteil des österreichischen politischen Systems, in dem er mit relativ großem Erfolg die Rechte der Arbeitnehmer vertritt²⁴.

Es gab also viele große Projekte umzusetzen und diese ließen zum Ende des 2. Weltkrieg eine Großkoalitionäre Einheit zwingend erscheinen. Sie bereiteten auch den Weg konsensualer Politik auf Ebene ökonomischer Interessenvertretungen. Die Gewerkschafter standen hier nicht abseits. Nur wenige Wochen dauerten die Verhandlungen zur Gründung des ÖGB. Überparteilichkeit wurde zur höchsten Priorität erhoben, wobei die richtungsgewerkschaftlichen Traditionen in den Fraktionen fortbestehen. Die Fraktionen sind auch in allen wichtigen Gremien vertreten, wie im nächsten Kapitel noch näher erläutert werden wird. Der ÖGB konzipiert sich zwar als überparteilich, will jedoch nicht unpolitisch wirken. Dies

²³ Quelle: Jetzt sollen wir uns erinnern wie teuer wir den Verlust der Freiheit bezahlt haben. Hüten wir unsere Freiheit. 1945, in : www.oegb.at

²⁴ Fritz Klenner: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992 S. 24

äußert sich vor allem in der engen Verflechtung zwischen Parteien und Verbänden, der „Sozialpartnerschaft“. Es herrscht ein großer Einfluss der Parteien in den Verbänden und vice versa, was sich vielfach auch durch Personalunionen bemerkbar macht. Die „zentralen“²⁵ Fraktionen im ÖGB fungieren als Bindeglied zu den (Regierungs-) Parteien und treffen Absprachen mit ihnen, dadurch gewährleisten sie eine gewerkschaftliche Einflussnahme auf die gesamtgesellschaftliche Politik²⁶.

II.7. Geschichtliche Bedeutung von Gewerkschaften und dem ÖGB für die Demokratie

Nach der Niederschlagung des Bürgerkrieges im Februar 1934 entstand eine ständestaatlich aufgebaute Diktatur. Schuschnigg warf sich nach der Ermordung von Kanzler Dollfuß durch die Nazis an Benito Mussolini. Der Februar Aufstand von 1934 war ein letzter Versuch die Demokratie in Österreich vor dem Faschismus zu retten. Nicht nur die demokratischen Parteien wurden aufgelöst sondern auch die verschiedenen Richtungsgewerkschaften. Sozialdemokraten, Kommunisten und nicht wenige christlich soziale Gewerkschafter organisierten sich in der Folge nicht nur zu illegalen politischen Gruppen, sondern auch zu Gewerkschaften, die im Untergrund arbeiteten. Der Einheitsgewerkschaftsbund, der vom Ständestaat gegründet wurde, konnte in der Folge auch von den Freien Gewerkschaftern erfolgreich unterwandert werden.

Nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten rollten die ersten Züge ins bayrische Konzentrationslager Dachau. In ihnen waren führende Gewerkschafter aus der illegalen Bewegung, aber auch aus dem offiziellen Einheitsgewerkschaftsbund. Durch den dadurch entstehenden Kontakt zu linken Funktionären der zerschlagenen Arbeiterbewegung erkannten manche christlich- soziale Politiker die Fehler, die in den 30er Jahren zum Ende der Demokratie und zum Untergang des Landes führten²⁷.

Gewerkschafter und Arbeiterfunktionäre waren nach 1934 in den Betrieben bald in illegalen Freien Gewerkschaften vertreten. In bestimmten Zeiten hoben sie sogar Gewerkschaftsbeiträge

²⁵ Als „zentrale“ Fraktionen werden die der beiden Großparteien nahe stehenden Fraktionen der sozialdemokratischen GewerkschafterInnen FSG und der christlichen GewerkschafterInnen FCG gesehen.

²⁶ Wolfgang Greif: Überparteilich, aber nicht unpolitisch: ohne parteipolitische Gliederung im ÖGB nicht zu haben? Politische Fraktionen gestern und heute, in: Heinz Füreder / Andreas Berndt, (Hrsg.): Gewerkschaften, Kammern, Sozialpartnerschaft und Parteien nach der Wende: mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland. Wien: ÖGB- Verlag 2000 S. 92

²⁷ Kurt Horak: Gewerkschaften im Widerstand – einst und jetzt. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag 1992 S. 113-119

ein. Auch bei den in der Illegalität neu gegründeten Revolutionären Sozialisten und bei den Kommunisten engagierten sich viele. Beide Gruppen bejahten die Gründung einer Einheitsfront gegen den Faschismus. Die Kommunisten erkannten als erste die Notwendigkeit eines österreichischen Nationalbewusstseins im Kampf gegen den deutschen Imperialismus. Eine wichtige Rolle spielte dabei die Arbeiterzeitung (in Brünn hergestellt) die das Denken illegaler Kader und von Sympathisanten beeinflusste. Die Zeitung diente auch der Wahrung der historischen Kontinuität, da sie die Leistungen der Gewerkschaftsbewegung in der 1. Republik betonte.

Ab 1934 gab es viele Zusammenkünfte ehemaliger Gewerkschaftsfunktionäre, die nicht verhaftet wurden. Diese kamen zumeist in Gaststätten zusammen. Während getrunken und Karten gespielt wurde, tauschte man Informationen aus. Bei diesen Treffen bildete sich auch allmählich eine „öffentliche Gegenmeinung“ heraus, die dem Regime zusetzte.

Viele hochqualifizierte Arbeiter oder Angestellte waren auch Gewerkschaftsfunktionäre oder Betriebsräte und genossen in der Belegschaft hohes Ansehen. Sie gehörten fast ausnahmslos zu den sozialdemokratisch orientierten freien Gewerkschaften, bis diese aufgelöst wurden. Im Kampf gegen das faschistische System in den Betrieben waren sie die entscheidende Stütze. Wie schon erwähnt, war eine wichtige Methode dieses Kampfes, die Unterwanderung des offiziellen „Einheitsgewerkschaftsbundes“. Mitglieder des ehemaligen Gewerkschaftsapparates, welche unverzichtbar für den Betrieb waren, konnten auf „legale“ Art in den Einheitsgewerkschaftsbund einsickern²⁸.

Große Gewerkschaften wie die Bauarbeiter und Eisenbahner waren auf ihre Auflösung und die Illegalität schon vorbereitet und schafften finanzielle Mittel ins Ausland, die unter anderem zur Finanzierung der illegalen Gewerkschaftspresse verwendet wurde. Nicht nur bei den Wahlen in den Betrieben, sondern auch bei einer Reihe von Streiks bewiesen die illegalen Gewerkschaften, dass sie eine Macht waren, obwohl sie vom austrofaschistischen Ständestaat Repressalien zu fürchten hatten. Es musste jedoch auch immer mehr gegen den Nazifaschismus Stellung bezogen werden, besonders nachdem Hitler die Macht in Deutschland übernahm und immer mehr die staatliche Existenz Österreichs bedrohte. Im Großen und Ganzen bestand bei den Gewerkschaften Klarheit darüber, dass Hitler der

²⁸ Fritz Klenner: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB-Verlag, 1992 S. 18-19, vgl. auch:
Kurt Horak: Gewerkschaften im Widerstand – einst und jetzt. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB-Verlag 1992 S. 121-124

Hauptfeind war und es galt seine Machtergreifung in Österreich zu verhindern. Das Juli-Abkommen 1936 machte das Zurückweichen der Regierung Schuschnigg vor Hitler deutlich. Daher forderten die Gewerkschafter von der Regierung die Wiedereinführung der Demokratie und die Legalisierung der Arbeiterbewegung. Am 7. März 1938 kam es im traditionsreichen Floridsdorfer Arbeiterheim zu einer Konferenz der Vertrauenspersonen der Betriebe, die von der Bundesleitung der illegalen Freien Gewerkschaften einberufen war. Der Privatangestellte Friedrich Hillegeist hatte erfolglos bei Dr. Schuschnigg vorgesprochen und berichtete darüber. Nach heftigen Debatten entschieden sich die Delegierten für folgende Stellungnahme:

„Die Arbeiterschaft unterstützt den Kampf Österreichs mit allen Kräften, kämpft jedoch gleichzeitig um die eigene Freiheit und verlangt von der Regierung die Zusicherung gewisser Mindestrechte“²⁹.“

Schuschnigg zögerte, und auch dieser letzte Versuch der demokratischen Kräfte, Österreich vor den Nationalsozialisten zu retten, scheiterte. Am 12. März 1938 marschierte Hitler in Österreich ein. Die Nationalsozialisten gingen in der Folge mit großer Grausamkeit gegen Gegner vor. 2.700 Österreicher wurden als Widerstandskämpfer zum Tode verurteilt; 16.493 wurden, weil sie am Widerstand teilgenommen haben, in Konzentrationslager ermordet; 9.687 in Gestapo-Gefängnissen nach Folterungen ermordet; ca. 100.000 drei Monate bis sieben Jahre in Kerkern oder Konzentrationslager festgehalten. 6.420 Österreicher kamen in Gefängnissen und Zuchthäusern in Ländern, die von der Naziwehrmacht besetzt waren um; 65.459 Menschen, die nach den Nürnberger Rassegesetzen als Juden galten, wurden in Gettos oder Konzentrationslagern ermordet - viele dieser Opfer waren Gewerkschafter³⁰.

Schon 1943 trafen sich die Außenminister der Alliierten in Moskau, um unter anderem über das Schicksal Österreichs nach dem Krieg zu beraten. In ihrer „Moskauer Deklaration“ wurde Österreich zwar als erstes Opfer Hitlers anerkannt, es wurde aber betont, dass Österreich für die Teilnahme am Krieg eine Verantwortung trage, der es nicht entrinnen könne. Der eigene Beitrag zur Befreiung vom Nationalsozialismus war für die Alliierten ein Maßstab, wie mit Österreich nach dem Krieg umzugehen sei. Widerstand in den Betrieben, wie zum Beispiel das Herabsetzen der Arbeitsleistung, Sabotagen an den Maschinen, das Fehlleiten von Transporten, versuche den Alliierten Produktionspläne zukommen zulassen, usw. hemmten die Kriegsproduktion beträchtlich. Als sich dann die Alliierten Österreich näherten, verstärkten

²⁹ Kurt Horak: Gewerkschaften im Widerstand – einst und jetzt. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag 1992 S. 125

³⁰ Kurt Horak: Gewerkschaften im Widerstand – einst und jetzt. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag 1992 S. 119-127

Widerstandsgruppen ihre Tätigkeiten und Arbeiter verhinderten die Zerstörung von Infrastruktur und Industrieanlagen, was den Alliierten zugute kam. Wie schon oben erwähnt waren all diese Tätigkeiten sehr gefährlich, da die „Geheime Staatspolizei“ Hitlers gut funktionierte, was viele Opfer forderte³¹. Für die Alliierten galten all die Gewerkschafter, die sich im Widerstand organisierten, als antifaschistische Kraft, weshalb die Gründung des ÖGB auch mit deren Wohlwollen vonstatten ging. Durch ein stetes Bemühen um Ausgleich in der österreichischen Gesellschaft trug der ÖGB so zu einem Umfeld bei, welches die Demokratie in Österreich stärkte und die Entwicklung des Landes begünstigte.

Die Gewerkschaften sehen sich als Hüter der Demokratie und in der Literatur findet dies auch weitgehend Zustimmung. In Österreich sind die Gewerkschaften und später der ÖGB immer für die Demokratie eingetreten. Im 19. Jahrhundert bis zum ersten Weltkrieg wurde stets das allgemeine freie Wahlrecht gefordert. In der Zwischenkriegszeit galt es in der Zeit der Sozialdemokratischen Regierung für Gewerkschafter auch ministerielle Verantwortung zu übernehmen. In der Zeit des Austrofaschismus und des Nationalsozialismus versuchten Gewerkschaften, gegen die Unterdrückung mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln zu kämpfen. Dafür wurden große Opfer gebracht, wie die Zahlen zuvor beweisen. In der Nachkriegszeit halfen sie mit, das Land zu stabilisieren und hatten durch ihr besonnenes Auftreten beim Generalstreik (Putschversuch?) 1950 einen Grundstein für ein freies und demokratisches Österreich gelegt.

Der ÖGB hat sich also im österreichischen demokratischen System etabliert. Er wird als Stütze der Demokratie empfunden. Für Warnfried Dettling vertreten Gewerkschaften jedoch ein parteiisches Demokratiekonzept, welches sie durch ihre immer wieder beschworene Solidarität mit den Schwachen und Abhängigen rechtfertigen. Die Parteinahme für diese ist ein leitendes Prinzip der Legitimation ihrer Politik. Darin sieht Dettling ein parteiisches Demokratieverständnis, da die Schwachen und Abhängigen die von ihr vertreten werden, einer gewissen Gruppe, einem bestimmten Lager angehören. Die Gewerkschaften identifizieren sich mit der Sache der Demokratie und der Freiheit, diskriminieren jedoch durchwegs die Interessen der Kapitalisten als eine Gefahr für die Demokratie³².

³¹ Brigitte Pellar: Der ÖGB – ein Teil von Österreich. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 S. 46-47

³² Warnfried Dettling: Demokratie in Gewerkschaften- Gewerkschaften in der Demokratie. Die Verteilung der Macht zwischen Mitgliedern und Funktionären. München/ Wien: Olzog, 1983 S. 122-123

In den Aufbaujahren bemühte sich der ÖGB um Ausgleich zwischen den Interessengruppen und war maßgeblich an der relativ hohen Stabilität des österreichischen Systems beteiligt. Die Sozialpartnerschaft, die Paritätische Kommission waren Werkzeuge, um diese Stabilität zu schaffen. Es ist nicht Aufgabe der Gewerkschaften, insbesondere des ÖGB, die Interessen der Kapitalisten zu vertreten, wie auch Dettling anmerkt, aber es ist deren Pflicht als Demokraten, diese als Teil des Demokratischen Systems zu akzeptieren. In der Sozialpartnerschaft arbeiteten die beiden Lager in den folgenden Jahrzehnten so gut zusammen, dass sie des Öfteren als Schattenregierung bezeichnet wurden. Die Sozialpartnerschaft als österreichisches Spezifikum wird in der Literatur sehr häufig auch auf deren Auswirkung auf die Demokratie behandelt. In dieser Arbeit soll dies nur in vier Sätzen geschehen, da die Sozialpartnerschaft als solche nicht Untersuchungsgegenstand ist. Unbestritten ist, dass die Sozialpartnerschaft Stabilität schuf. In einigen Politikfeldern hatte sie aber so viel Einfluss, dass von einem demokratischen Gesetzgebungsvorgang nur mehr schwer zu sprechen war. Seit den 80ern kann jedoch beobachtet werden, wie die Sozialpartnerschaft an Einfluss verliert, was sich mit dem Regierungswechsel 2000 beschleunigte. In der großen Koalition 2007/08 gewann sie wieder leicht an Bedeutung, da in der Koalition umstrittene Themen gerne an sie weitergeleitet wurden, um sie in alter sozialpartnerschaftlichen Tradition auszuhandeln. Die neue Regierung unter Werner Faymann hält an diesem Kurs fest und holt auch wieder Gewerkschafter und Wirtschaftskammerer ins Wirtschafts- und ins Sozialministerium, welches wieder um die Agenda Arbeit aufgewertet worden ist. An die Bedeutung die der Sozialpartnerschaft bis in die 1970er zugeschrieben wurde, wird sie in Zukunft aber wohl nicht mehr herankommen.

In § 3. der Statuten des ÖGB ist im Kapitel „Aufgaben des ÖGB“, gleich im Punkt 1., in Bezug auf Demokratie und seines Selbstverständnisses, folgendes zu lesen:

(1) Der ÖGB ist in Verfolgung seines Zwecks zu einem kraftvollen Mitwirken an der steten sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Weiterentwicklung Österreichs, zur Wahrung der Unabhängigkeit und Neutralität, sowie zur Wahrung der in der Verfassung verankerten Rechtsstaatlichkeit unseres Landes in einem sozialen Europa, zur Bekämpfung des Faschismus, jeder Reaktion und aller totalitären Bestrebungen, zur Mitarbeit an der Sicherung des Weltfriedens und der Menschenrechte, sowie zum unentwegten Kampf zur Hebung des Lebensstandards der ArbeitnehmerInnen Österreichs und zum Einsatz für Gleichstellung von Frauen und Männern berufen und verpflichtet³³.

³³ §3(1) der Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Der ÖGB sieht sich also selbst als wahrer der Rechtsstaatlichkeit und Bewahrer vor Faschismus und jeglicher Diktatur, wie er in seinen Statuten festschreibt. Die Österreichischen Gewerkschaften und der ÖGB waren und sind für die österreichische Demokratie wichtig. Sie setzen sich natürlich für die Interessen ihrer Mitglieder ein, wollen dies aber im Rahmen eines demokratischen Systems tun. Das Verhalten des ÖGB beim Generalstreik 1950 ist dafür Beweis genug.

II.8. Die Verfasstheit des ÖGB aus seiner Geschichte

Am 30. April 1945 wurde der ÖGB gegründet. Dem ersten (provisorischen) Bundesvorstand gehörten 15 Vertreter der ehemaligen freien Gewerkschaften (Sozialdemokraten), 6 der KPÖ und 6 den ehemaligen christlich sozialen Gewerkschaften (ÖVP) an. Zur dieser Zeit regierte, unter der Führung von Dr. Karl Renner in Österreich eine Konzentrationsregierung, die sich zu gleichen Teilen aus den drei Parteien SPÖ, KPÖ und ÖVP zusammensetzte. In dem von Johann Böhm geführten ÖGB- Bundesvorstand wirkten ebenfalls Repräsentanten der drei Gründungsparteien der 2. Republik. Der Gewerkschaftsgedanke war in allen drei Parteien vorhanden und da zu dieser Zeit die Parteien gemeinsam regierten, gemeinsam eine Unabhängigkeitserklärung verfassten, war es ein Gebot der Stunde, auch gemeinsam einen Gewerkschaftsbund zu gründen. Die schrecklichen Erfahrungen, die Gewerkschafter und Politiker aller drei Parteien in der siebenjährigen nationalsozialistischen Herrschaft gemacht hatten, relativierten die Gegensätze, die sich bis 1938, vor allem im Bürgerkrieg, noch verstärkt hatten³⁴.

Der ÖGB wird als überparteilicher Gewerkschaftsbund gegründet. In seinen Fraktionen bestehen jedoch die Traditionen der Richtungsgewerkschaften fort. Aus den Anfängen der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung stammt zum Beispiel die Vorstellung, Partei und Gewerkschaft seien siamesische Zwillinge, aneinander gebunden, voneinander abhängig. Dies gilt von nun an nur mehr für die Fraktion sozialistischer Gewerkschafter, nicht für den gesamten ÖGB. Starke Naheverhältnisse zu ihren Parteien gelten natürlich auch bei den anderen Fraktionen.

³⁴ Anton Pelinka: Der ÖGB und die Republik. Anmerkungen zu einer gemeinsamen Geschichte. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 S. 73

Die Einbindung aller relevanten Gruppen ermöglichte es dem ÖGB, eine gewerkschaftliche Monopolstellung zu schaffen. Auch die 1949 neu gegründete Partei VdU (Verband der Unabhängigen), Vorläuferpartei der FPÖ, kam als Fraktion im ÖGB unter. Bis 1998, dem Jahr in dem die FPÖ die FGÖ (Freie Gewerkschaft Österreichs) gründete, war der ÖGB allein auf weiter Flur. Diese Gewerkschaft ist vor allem in der Exekutive und beim Bundesheer vertreten, also auf einige kleinere Bereiche beschränkt. An der Monopolstellung des ÖGB hat diese Neugründung jedoch wenig geändert, da die neue Gewerkschaft nicht Kollektivvertragsfähig ist, was eine der wichtigsten Aufgaben darstellt³⁵. Durch die Einbindung aller Politischen Gruppen hat es der ÖGB geschafft, seine Monopolstellung bis heute zu behaupten.

Der ÖGB selbst ist aber viel mehr mit der 2. Republik verbunden. Es verbindet sie eine gemeinsame Gründungsgeschichte und auch die Akzeptanz, die beiden im In- und Ausland zuteil wurde. Beide wurden Stärker und die Republik gab dem ÖGB einen offiziellen Status von der Arbeitsrechtlichen Anerkennung der abgeschlossenen Kollektivverträge bis zu dessen Einbeziehung in den vorparlamentarischen Raum der Gesetzgebung. Das ganze verfestigte sich noch durch viele Personalunionen, GewerkschafterInnen die Nationalratsabgeordnete oder MinisterInnen wurden. Der ÖGB konnte sich mit dieser Republik identifizieren und die Republik hatte in ihm eine Stütze³⁶.

³⁵ Die FPÖ ist mit der Fraktion FA (Freiheitliche ArbeitnehmerInnen) natürlich auch noch im ÖGB vertreten.

³⁶ Anton Pelinka: Der ÖGB und die Republik. Anmerkungen zu einer gemeinsamen Geschichte. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 S. 74

III. Organisation und Struktur des ÖGB

In diesem Kapitel soll vor allem die Organisation und Struktur des ÖGB dargestellt werden. Wichtig für dessen Struktur sind zwei Prinzipien: das der Einheitsgewerkschaft und des Industriegruppenprinzips. Diese werden daher unter Punkt III.1. und III.2. gesondert dargestellt. Der ÖGB gliedert sich auch regional in Bund, Land, Bezirke, Regionen. Die Struktur des Bundes wird unter Punkt III.3. genauer erläutert. Auf Land, Bezirke und Regionen wird unter Punkt III.4. weiter eingegangen. Auf die Gewerkschaften des ÖGB nimmt Punkt III.5. Bezug. Änderungen die der 16. Bundeskongress des ÖGB bewirkte, werden unter Punkt III.6. behandelt.

III.1. Einheitsgewerkschaft

Der ÖGB ist als Einheitsgewerkschaft konzipiert. Die Einheitsgewerkschaft ist ein Typus gewerkschaftlicher Organisation, der im Gegensatz zur Richtungsgewerkschaft auf dem Prinzip der konfessionell und parteipolitisch neutralen einheitlichen Interessenvertretung ohne Ansehen der unterschiedlichen weltanschaulich-politischen Orientierung der Mitgliedschaft basiert³⁷.

Dies begründet sich auch aus der österreichischen Geschichte, da in der Zwischenkriegszeit und im Faschismus die damals bestehenden Richtungsgewerkschaften versagt haben und die Gewerkschafter auch schwere Repressalien erleiden mussten³⁸. Der ÖGB ist nach außen überparteilich. Jede/r ArbeitnehmerIn, egal welcher politischen Einstellung, kann dem ÖGB beitreten. Innerhalb des ÖGB gibt es Fraktionen, die einer politischen Partei zuordenbar sind. Die Wichtigsten sind dabei die FSG (Fraktion sozialistischer Gewerkschafter) und die FCG (Fraktion christlicher Gewerkschafter). Durch diese Einteilung in Fraktionen ist es dem ÖGB gelungen, alle zuvor existierenden Richtungsgewerkschaften unter ein Dach zu bekommen. Die Stärke der Fraktionen wird über die Betriebsratswahlen ermittelt, die später hinsichtlich ihrer demokratischen Qualität noch untersucht werden.

³⁷ Keller, Berndt: Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 3. Auflage, Wien/München: Oldenbourg, 1993 S. 248

³⁸ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980 S. 53 vgl. auch : Kabitel II. Historischer Abriss.

III.2. Industriegruppenprinzip

Vom 24. bis 27. Dezember 1893 tagte der I. Gewerkschaftskongress in Schwendner's Prachtbierhalle in Wien. Der wichtigste Tagungspunkt war die Organisation der österreichischen Gewerkschaften. Die provisorische Gewerkschaftskommission legte einen Entwurf zur Durchführung des Industriegruppenprinzips vor. Der Entwurf wurde mit nur zwei Gegenstimmen (270 Delegierte von 194 Vereinen) angenommen³⁹. Seither sind die österreichischen Gewerkschaften im Industriegruppenprinzip organisiert. Das Industriegruppenprinzip (auch Industrieverbandsprinzip) ist ein gewerkschaftliches Organisationsprinzip, dem zufolge in einer Branche nur eine Gewerkschaft die Interessen der Arbeitnehmer vertritt unabhängig von deren Beruf, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, politischer Einstellung oder Religion⁴⁰. Die Idee des Industriegruppenprinzips kommt auch in dem Motto „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft“ zur Geltung.

Zu der Kompromisslosigkeit, mit welcher zum Beispiel der DGB das Industriegruppenprinzip durchgesetzt hat, konnte sich der ÖGB nicht durchringen. Der ÖGB machte für die Angestellten eine Ausnahme vom Industriegruppenprinzip. Die Angestellten bekamen eine eigene Teilgewerkschaft (GPA- Gewerkschaft der Privatangestellten). Durch diesen Kompromiss konnte der ÖGB bis 1998, als die FPÖ- nahe „Freie Gewerkschaft“⁴¹ gegründet wurde, seine Monopolstellung halten⁴². Diese Ausnahme haben die Privatangestellten deshalb bekommen, um keine statusspezifische Gewerkschaft außerhalb des ÖGB entstehen zu lassen (wie es zum Beispiel beim DGB passiert ist). Die GPA ist mit über 300.000 Mitgliedern bereits die größte Einzelgewerkschaft innerhalb des ÖGB. Das Industriegruppenprinzip wird

³⁹ Heinz Renner: Im Jahr 1993 erinnern wir uns... In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992 S. 155

⁴⁰ Die meisten Gewerkschaften der Bundesrepublik sind ähnlich wie in den nordeuropäischen Ländern, nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert, im Unterschied zu Ländern wie Frankreich, Großbritannien und Italien, in denen Berufs- oder Betriebsverbände bestehen, was erhebliche Überschneidungen der Organisationsbereiche der verschiedenen Gewerkschaften zur Folge hat.

B. Keller: Einführung in die Arbeitspolitik (31993), zitiert in: Schmidt, Manfred: Wörterbuch zur Politik, Stuttgart: Körner Verlag, 1995 S.418- 419

⁴¹ Freie Gewerkschaften hießen schon in der ersten Republik die sozialistischen Gewerkschaften (mehr darüber im Kapitel „Historischer Abriss“), dass die FPÖ ihre Gewerkschaft trotzdem so genannt hat könnte wohl an der wörtlichen Nähe zu „freiheitlich“ liegen, kann aber auch als Affront gegen die sozialdemokratischen Gewerkschafter gesehen werden.

⁴² Die FGÖ war aber bisher nur sektoral erfolgreich, zum Beispiel im öffentlichen Dienst, vor allem in der Sicherheitsexekutive. Da die „Freie Gewerkschaft“ nie die Kollektivvertragsfähigkeit erreicht hat, ist sie bisher keine ernstzunehmende Konkurrenz.

Anton Pelinka / Sieglinde Rosenberger (Hrsg.): Österreichische Politik. Grundlagen-Strukturen- Trends. 2. Auflage. Wien: WUV Univ. Verlag, 2003 S. 189

III.3. Struktur des ÖGB:



Wie in der Grafik oben dargestellt kennt der ÖGB sechs zentrale Organe. Dies sind der Bundeskongress, der Bundesvorstand, die Kontrollkommission, der Vorstand⁴⁵, die Landesvorstände, und die 9 Teilgewerkschaften⁴⁶. Als zentraler Teil des ÖGB kommen noch die Abteilungen, und die Fraktionen hinzu. Oben nicht eingezeichnet existiert zur Abwicklung der laufenden Geschäfte die „Geschäftsleitung“ die, wie die anderen Organe in der Folge kurz vorgestellt werden.

⁴⁶ Ursprünglich gab es 16 Teilgewerkschaften.

Da die Organisationsform erst vor kurzem überarbeitet worden ist, wird es notwendig sein, im Text oder in Fußnoten auf diese Änderungen hinzuweisen. Gleich vorweg eine Neuerung die alle Organe betrifft und daher später nicht mehr gesondert angeführt wird. Für die Gremien des Bundes, der Landesorganisationen, der Regionen und der Gewerkschaften gilt:

Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist⁴⁷.

Weiters möchte ich noch darauf hinweisen, dass bezüglich Abstimmungen in den Gremien Stimmengleichheit „immer“ als Ablehnung eines Antrages gesehen wird.

III.3.1.1. Bundeskongress

Der Bundeskongress tritt alle vier Jahre zusammen und umfasst rund 500 Delegierte die nicht alle wahlberechtigt sind. Falls die Hälfte der Gewerkschaften oder die Kontrollkommission dies verlangt, kann auch ein außerordentlicher Bundeskongress stattfinden. Er ist das höchste Organ des ÖGB, er zieht Bilanz über die abgelaufene Tätigkeitsperiode und legt das Programm für die kommende Periode fest. Weiters obliegt ihm die Wahl des/der PräsidentIn, der zwei VizepräsidentInnen⁴⁸, der Mitglieder des Vorstands und der Kontrollkommission, die jedenfalls geheim erfolgen muss. Er nimmt die Geschäftsberichte unter Einschluss der Rechnungsabschlüsse, die seit dem letzten Bundeskongress erstellt wurden, entgegen und erstattet unter Einbeziehung der/des durch ihn zuvor gewählten AbschlussprüferIn Bericht. Ebenso setzt er die Höhe der Mitgliedsbeiträge fest, beschließt anstehende Statutenänderungen oder an ihn gestellte Anträge⁴⁹. Von ihm wird der Zusammenschluss von Gewerkschaften ebenso beschlossen wie eine allfällige Auflösung des ÖGB.

⁴⁷ §7.(3) der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁴⁸ Vormalig wurden bis zu sechs VizepräsidentInnen gewählt. Es muss mindestens eine Frau als Präsidentin oder Vizepräsidentin gewählt werden. Vgl.: §7b.1. der Statuten in: ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. (Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005

⁴⁹ Anträge können vom Bundesvorstand, den Gewerkschaften und seit dem letzten Bundeskongress auch von den Abteilungen eingebracht werden. Vgl.: §7c.4. der Statuten in: ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. (Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005, und §8c.(4) der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007

Die stimmberechtigten VertreterInnen werden von den Gewerkschaften entsprechend ihrer Mitgliederzahl entsandt, dürfen aber gesamt 250 nicht überschreiten⁵⁰. Die Hälfte der von den Gewerkschaften entsandten Delegierten können Gastdelegierte sein, wobei die Kosten der Gastdelegierung die jeweilige Gewerkschaft trägt. Dazu kommen die stimmberechtigten Mitglieder des ÖGB- Bundesvorstandes.

Beratende Delegierte des Bundeskongress sind Mitglieder der Kontrollkommission, die beratenden Mitglieder des Bundesvorstandes, der /die erste SekretärIn und HauptredakteurIn jeder Gewerkschaft, der/die LandesekretärIn jedes Landesvorstandes und je drei Delegierte der Abteilungen (Frauen-, Jugend- und PensionistInnen).

Der Bundeskongress ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist. Es sei den, es handelt sich um einen Beschluss, der die Auflösung des ÖGB zur Folge hätte. Dafür wären zwei Drittel dieser Delegierten nötig. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, sofern sie nicht Statuten ändernd sind, oder die Auflösung des ÖGB zur Folge haben. Dafür wird eine zwei Drittelmehrheit benötigt⁵¹.

III.3.1.2. Bundesvorstand

Der Bundesvorstand hat die Tagungen des Bundeskongresses vorzubereiten, einzuberufen und durchzuführen. Er legt ihm die Geschäftsberichte und Rechnungsabschlüsse vor und ist für das Einbringen von Anträgen zuständig. Er tritt in regelmäßigen Abständen zusammen und behandelt aktuelle Fragen der Sozial-, Wirtschafts- und Kulturpolitik (die zumeist in den Fraktionen zuvor beraten werden). Weiters ist der Bundesvorstand zuständig für die Geschäftsordnung, das Budget, Probleme der Abgrenzung der Organisationsgebiete, Streiks, Einberufung und Genehmigung von Konferenzen, Nachbesetzungen im Vorstand usw. Neu hinzugekommene Kompetenzen des Bundesvorstand sind die Beschlussfassung zur Umsetzung des Frauenanteils in den Organen des ÖGB, die Festlegung, Koordination und das Controlling von Zielgruppenarbeit und die Beschlussfassung über Kompetenzzentren,

⁵⁰ Jede Gewerkschaft entsendet so viele Delegierte, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der ÖGB Mitglieder hat. Es müssen pro Gewerkschaft jedoch mindestens zwei Delegierte geschickt werden welche ein Mann und eine Frau sein müssen. Die Gesamtzahl der Gewerkschaftsdelegierten darf 250 nicht überschreiten. Vor dem 16. Bundeskongress gab es jedoch einen Verteilungsschlüssel der dies regelte. Vgl.: §7a. der Statuten in: ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.(Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005, und §8a. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007.

⁵¹ §8a-d. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007

Themen- und Funktionsforen. Er ist für seine Geschäftsführung dem Bundeskongress verantwortlich.

Der Bundesvorstand ist zwischen den Bundeskongressen das wichtigste Gremium des ÖGB. Er besteht aus den Mitgliedern des Vorstandes, VertreterInnen der Gewerkschaften entsprechend ihrer Stärke und VertreterInnen der auf Bundesebene anerkannten Fraktionen. Dazu kommen je drei VertreterInnen der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenabteilung des ÖGB⁵². Weiters die Vorsitzenden der Landesorganisationen sowie die VertreterInnen der Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen des Bundesvorstandes, sowie weitere VertreterInnen der Gewerkschaften in der Anzahl der Vorsitzenden der Landesorganisationen. Vom Bundesvorstand können zusätzlich 8 Mitglieder kooptiert werden. Die Gewerkschaften, Fraktionen und Abteilungen können für ihre Mitglieder Ersatzmitglieder ernennen, die ausschließlich im Falle der Verhinderung an den Sitzungen teilnehmen dürfen.

Beratende Mitglieder können der/die Vorsitzende und die Stellvertretung der Kontrollkommission, Mitglieder des Zentralbetriebsrates des ÖGB, SekretärInnen und RedakteurInnen auf Vorschlag der Geschäftsleitung und beratende Mitglieder des Vorstands sein.

Der Bundesvorstand wird von der/dem PräsidentIn einberufen, und muss jedenfalls unverzüglich einberufen werden, wenn dies ein Viertel der Bundesvorstandsmitglieder verlangt. Der Bundesvorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der gültigen Stimmen gefasst⁵³.

⁵² Die Zahl der Delegierten der Gewerkschaften beim Bundesvorstand darf 45 nicht überschreiten. Wie beim Bundeskongress angeführt gab es vor dem 16. Bundeskongress einen Verteilungsschlüssel der dies regelte. Vor dem 16. Bundeskongress waren auch der/die Vorsitzende der Jugend- und Pensionistenabteilung im Bundesvorstand. Neu hinzugekommen sind jedoch die Vorsitzenden der Landesorganisationen, die weiteren VertreterInnen der Gewerkschaften in der Anzahl der Landesorganisationen und die VertreterInnen der Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen. Vgl.: §10a. der Statuten in: ÖGB-Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. (Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005, und §10a. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007.

⁵³ §10a-d. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007, vgl. auch: Bundesvorstand des österreichischen Gewerkschaftsbundes, in: www.oegb.at

III.3.1.3. Vorstand

Der Vorstand, vormals **Präsidium** genannt, ist das exekutive Organ für die laufenden Geschäfte. Er führt die Geschäfte zwischen den Sitzungen des Bundesvorstandes und fasst die erforderlichen Beschlüsse. Er erstattet dem Bundesvorstand regelmäßig Bericht. Alle Anträge von Gewerkschaften, der Abteilungen und des Bundesvorstand an den Bundeskongress werden von ihm entgegengenommen. Über alle beabsichtigten Streiks und drohenden Aussperrungen ist er so frühzeitig zu informieren, dass er die erforderlichen Beschlüsse fassen, bzw. rechtzeitig den Bundesvorstand einberufen kann. Er bestimmt auch, wie Bekanntmachungen des ÖGB zu verlautbaren sind. Der Vorstand verwaltet das Vermögen und die Liegenschaften, beantragt die Beschlussfassung des Budgets und der Bilanzen beim Bundesvorstand, beschließt und überwacht die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung. Er ist auch letzte Instanz, wenn es um die Aufnahme von Personal geht.

Der Vorstand setzt sich aus dem/der PräsidentIn, zwei VizepräsidentInnen⁵⁴ und 12-18 Mitglieder zusammen. Beratende Mitglieder sind höchstens drei leitende SekretärInnen des ÖGB, der/die Vorsitzende der Kontrollkommission und dessen/deren StellvertreterIn, je ein/e VertreterIn der Jugend- und Pensionistenabteilung und weitere vom Vorstand beizuziehende Personen.

Die Sitzungen werden von dem/der PräsidentIn bzw., falls diese/r verhindert ist von dem/ der betrauten VizepräsidentIn, VertreterIn einberufen und geleitet. Neu ist, dass diese nun auch ebenfalls einberufen werden müssen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder verlangen. Beschlussfähig ist der Vorstand, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst⁵⁵.

⁵⁴ In den alten Statuten war es noch nicht notwendig dem Bundesvorstand regelmäßig Bericht zu erstatten. Vormals gab es bis zu 6 VizepräsidentInnen. Anstatt der 12-18 stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands (zuvor Präsidium) waren vor dem 16. Bundeskongress höchstens drei leitende SekretärInnen des ÖGB stimmberechtigt. Diese finden sich jetzt als beratende Mitglieder im Vorstand wieder. Vgl.: §11. der Statuten in: ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.(Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005 und §11. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand 4. Dezember 2007

⁵⁵ §11. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

III.3.1.4. Kontrollkommission

Die Kontrollkommission überwacht die finanzielle Gebarung des ÖGB und seiner finanziellen und wirtschaftlichen Einrichtungen. Die Einhaltung der Statuten und die Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongress wird auch von ihr geprüft. Auf begründetes Verlangen haben die Gewerkschaften und auch deren Kontrollkommissionen ad hoc Berichte vorzulegen. Sie kann jedoch, wenn es die Umstände erfordern, selbst die Gebarung einer Gewerkschaft überprüfen, sofern sich fünf Mitglieder der Kontrollkommission dafür aussprechen. Seit dem 16. Bundeskongress kann der/die Vorsitzende oder ein/e StellvertreterIn an den Sitzungen des Finanz- und Verwaltungsausschuss teilnehmen. Bis spätestens 31. Mai jedes Jahres hat sie einen Kontrollbericht über das abgelaufene Jahr vorzulegen.

Sie besteht aus sieben Mitgliedern und vier Ersatzmitgliedern (alle Fraktionen), die vom Bundeskongress gewählt werden. Es wird darauf geachtet, dass keine Unvereinbarkeiten auftreten. Daher könne Mitglieder, deren Tätigkeit der Kontrolle der Kontrollkommission oder eines Kontrollausschusses unterliegt, nicht derselben angehören. Der/die von der Kontrollkommission gewählte Vorsitzende darf nicht der stärksten Fraktion im ÖGB angehören, eine Neuerung, die erst seit dem 16. Bundeskongress besteht⁵⁶.

Die Kontrollkommission ist für vier Jahre gewählt, sofern ein außerordentlicher Bundeskongress sie nicht abwählt. Ansonsten steht es dem Bundeskongress frei, die bestehende Kommission wieder zu wählen. Zur Unterstützung ihrer Arbeit können auch ExpertInnen hinzugezogen werden.

Der/die Vorsitzende bzw. bei Verhinderung der/die StellvertreterIn berufen die Kontrollkommission ein. Bei Anwesenheit von zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder ist sie beschlussfähig. Generell gilt wieder einfache Mehrheit, um Beschlüsse herbeizuführen. Sollte sich die Kontrollkommission dazu entschließen, die Gebarung einer Gewerkschaft selbst zu überprüfen, müssen sich fünf Mitglieder dafür aussprechen. Mit einer Zweidrittelmehrheit und unter angaben von Gründen kann die Kontrollkommission einen außerordentlichen Bundeskongress verlangen, welcher binnen drei Monaten einberufen werden muss⁵⁷.

⁵⁶[Diese Änderung soll verhindern, dass Missstände von der stärksten Fraktion verschleiert werden können. d. Verf.]

⁵⁷ §13. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

III.3.1.5. Fraktionen



Die Fraktionen sollen in einem überparteilichen ÖGB den notwendigen weltanschaulichen Spielraum gewährleisten. Zu den Aufgaben der Fraktionen gehört es, die Beschlüsse und Zielsetzungen des ÖGB zu unterstützen und die Einheit des ÖGB zu wahren. Sie betreiben Öffentlichkeitsarbeit, Mitgliederwerbung, gewerkschaftspolitische Bildungsarbeit, versuchen Gewerkschaftsinteressen in ihnen nahe stehenden Parteien, Verbänden und Gruppen durchzusetzen oder zu fördern.

Um als Fraktion anerkannt zu werden, bedarf es eines Beschlusses des Bundesvorstandes für die Bundesebene, oder eines Beschlusses des Landesvorstandes für die Landes- und Regionalebene. In jedem Fall bedeutet diese Anerkennung das Recht auf mindestens ein Mandat im jeweiligen Vorstand (Bund, Land, Region). Es gibt bestimmte Anerkennungskriterien die von der Antragstellenden Gruppe nachgewiesen werden müssen. Dabei wird zwischen Bund, Land und Region⁵⁹ unterschieden. Allen Fraktionen der drei Ebenen wird das Bekenntnis zu Demokratie und den überparteilichen Gewerkschaftsbund abverlangt, was in ihrer Geschäftsordnung niedergeschrieben sein muss. Bundesfraktionen müssen Organisationsstrukturen in mindestens

⁵⁸ Quelle: Überparteilich, nicht unpolitisch, in: Gewerkschaftskunde. Was sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007

⁵⁹ Vor dem 16. Bundeskongress gab es noch eine Einteilung in Bezirke, nicht in Regionen.

zwei Gewerkschaften, in mindestens drei Bundesländern und eine Bundesorganisation nachweisen. Landesfraktionen brauchen diese Organisationsstrukturen in mindestens drei Betrieben bzw. Dienststellen und in mindestens zwei Gewerkschaften und auf regionaler Ebene genügt dies in mindestens drei Betrieben bzw. Dienststellen. Als Organisationsstrukturen gelten Mandate als BetriebsrätIn oder PersonalvertreterIn, welche jedoch eine aufrechte ÖGB- Mitgliedschaft besitzen und eine gewerkschaftliche Organisation im Betrieb oder in der Dienststelle errichtet haben müssen. Jede Gewerkschaft muss eine Fraktionsordnung von ihrem Vorstand beschließen lassen, die vom Bundesvorstand zu bestätigen ist.

Die anerkannten Bundesfraktionen können für die Erfüllung ihrer Aufgaben angemessene finanzielle Förderungen erhalten. Auch die Gewerkschaften können Mittel aufwenden. Der ÖGB-Vorstand bzw. der Vorstand/das Präsidium der zuständigen Gewerkschaft kann ihnen auch personelle und materielle Unterstützung zur Verfügung stellen⁶⁰.

III.3.1.6. Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem/r PräsidentIn, zwei VizepräsidentInnen und höchstens drei leitenden SekretärInnen, die vom Bundesvorstand bestellt werden. Sie ist für die laufenden Geschäfte des ÖGB zuständig und an die Weisungen des Bundesvorstandes und des Vorstandes gebunden. Der Vorstand beschließt die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung und überwacht deren Tätigkeit⁶¹.

III.3.1.7. Abteilungen

Die Abteilungen führen die laufenden Geschäfte aufgrund der Weisungen des Bundesvorstandes durch. Die Abteilungen und die zusätzlich gewählten Gremien des ÖGB (Frauen-, Lehrlings-, Jugend-, und Pensionistenabteilung) vertreten die Interessen der spezifischen Gruppen⁶².

⁶⁰ §13. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁶¹ § 12. der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁶² §5. der Statuten in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

III.4. Regionale Struktur des ÖGB

Der ÖGB gliedert sich territorial weiter in Länder und Regionen, bzw. Bezirke. Generell fällt auf, dass die hierarchische Gliederung in den Ländern und Regionen fast gleich mit der Gliederung im Bund ist. Diesen Umstand möchte ich mir daher zunutze machen, um die einzelnen Organe auf regionaler Ebene besser und anschaulicher darstellen zu können.

III.4.1. Landesebene

Durch **8 Landesexekutiven** untergliedert sich der ÖGB auf territorialer Ebene (ohne Wien). Diese Landesexekutiven sind die Außenstellen des ÖGB, die die Tätigkeit der Bezirkssekretariate sowie der Außenstellen der einzelnen Gewerkschaften in den Bundesländern koordinieren, unterstützen und betreuen. Die Landesexekutiven stehen unter der Personal- und Finanzhoheit der Zentrale.

Die wichtigsten Aufgaben der Landesorganisationen:

- Organisationsarbeit
- Überbetriebliche Mitbestimmung in verschiedenen Kommissionen und Gremien auf Landesebene
- Durchsetzung regionaler Forderungen
- Gewerkschaftliche Bildungs-, Freizeit- und Kulturarbeit⁶³

III.4.1.1. Die Landeskonzferenz

Die Landeskonzferenz ist das höchste Organ des ÖGB in den Ländern sozusagen ein Bundeskongress im Kleinen. Auch die Aufgaben sind ähnlich nur nicht so umfassend. Sie nimmt die Berichte des/der Landessekretärs/in, des Landesvorstandes und des Kontrollausschusses entgegen; berät und fasst Beschlüsse über Anträge des Landesvorstandes, der Landes- oder Regionalorganisationen der Gewerkschaften und der Regionalorganisationen; wählt den/die Vorsitzende(n) und höchstens vier StellvertreterInnen des Präsidiums und die Mitglieder des Kontrollausschusses.

Stimmberechtigte Delegierte sind die Delegierten der Gewerkschaften und die stimmberechtigten Mitglieder des Landesvorstandes. Beratende Mitglieder sind die Mitglieder

⁶³ Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004, S. 6, vgl. auch: Die Organe des ÖGB, in: <http://www.oegb.at>

des Kontrollausschusses, die LandessekretärInnen der Gewerkschaften, die RegionalsekretärInnen, soweit sie nicht von den Gewerkschaften delegiert werden, und die beratenden Mitglieder des Landesvorstandes.

Die Landeskonzferenz wird spätestens alle vier Jahre durch das Präsidium des Landesvorstandes einberufen. Eine außerordentliche Landeskonzferenz kann jederzeit im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand oder über dessen Auftrag bzw. über Beschluss des Kontrollausschusses einberufen werden. Mindestens sechs Wochen vor ihrer Abhaltung muss dies dem Bundesvorstand, allen Gewerkschaftszentralen und den Landes- oder Regionalorganisationen der Gewerkschaften bekannt gegeben werden, wobei auch die Tagesordnung gleich bekannt gegeben werden muss. Die/der Vorsitzende des Landesvorstandes oder deren/dessen StellvertreterIn führt den Vorsitz. Zur Beschlussfähigkeit müssen mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend sein. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst⁶⁴.

III.4.1.2. Landesvorstand

Der Landesvorstand entspricht dem Bundesvorstand auf Bundesebene. Die Geschäftsführung des Landesvorstandes besorgt der/die LandessekretärIn. Er wird in der Regel einmal pro Monat je nach Bedarf einberufen, muss aber zumindest sechs Mal jährlich stattfinden. Seine Aufgaben liegen im Bereich der Informationsgewinnung und der Verwertung, gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und die Arbeitswelt betreffenden Veränderungen im jeweiligen Bundesland. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und davon abgeleiteten Forderungen, wie auch Forderungen des ÖGB, sollen gegenüber den Landtagen bzw. Landesregierungen vertreten werden. Besonders Angelegenheiten die in die Kompetenz der Länder fallen (EU- Regionalpolitik, Sozialhilfe, Wohnbauförderung, etc.) werden vom Landesvorstand bearbeitet. Er ist zuständig für die Zusammenarbeit mit gesetzlichen Interessenvertretungen in den Ländern, die Benennung von Vertrauenspersonen, Beschlussfassungen zu Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen, Förderung des gewerkschaftlichen Bildungswesens, Erstellung eines Budgets, die Bestimmung der Anzahl

⁶⁴ Den Delegiertenschlüssel bestimmt der Landesvorstand. Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom jeweiligen regionalen Leitungsorgan gewählt. Vgl.: §24. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB-Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Landesvorstand und für viele Dinge der gewerkschaftlichen Arbeit mehr.

Der Landesvorstand besteht aus dem Präsidium und höchstens weiteren 25 Mitgliedern. Stimmberechtigt sind die stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes, die VertreterInnen der Gewerkschaften⁶⁵, die Regionalvorsitzenden⁶⁶, die VertreterInnen der Abteilungen (Frauen, Jugendlichen und PensionistInnen.), die VertreterInnen, der auf Landesebene anerkannten Fraktionen, und die kooptierten Mitglieder.

Beratende Mitglieder sind die beratenden Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstands. Dazu gibt es noch stimmberechtigte Mitglieder, die aber nicht in die Höchstzahl von 25 einzurechnen sind. Dazu gehören weitere VertreterInnen der Gewerkschaften in der Anzahl der Regionalvorsitzenden, die VertreterInnen von Kompetenzzentren des Landesvorstandes und die VertreterInnen von Themen- oder Funktionsforen des Landesvorstandes⁶⁷.

Alle Funktionen im Landesvorstand sind ehrenamtlich. Bei den VertreterInnen der Gewerkschaften ist auf das fraktionelle Stärkeverhältnis innerhalb der jeweiligen Gewerkschaft Bedacht zu nehmen.

Beschlüsse des Landesvorstandes werden nach denselben Regeln wie bei der Landeskonzferenz gefasst⁶⁸.

III.4.1.3. Präsidium

Das Präsidium des Landesvorstandes entspricht in etwa dem Vorstand im Bundes- ÖGB nur mit weniger Aufgaben und Kompetenzen. Eine der Aufgaben ist die Einberufung der Landeskonzferenz und sofern es der Landesvorstand wünscht, kann er die Erledigung der laufenden Geschäfte an das Präsidium abtreten.

⁶⁵ Die Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Landesvorstand wird vom Landesvorstand selbst bestimmt. Die Gewerkschaften sind dabei entsprechend ihrer Mitgliederzahl zu berücksichtigen, wobei jedoch jede Gewerkschaft nach Möglichkeit vertreten sein soll. Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom jeweiligen Landesleitungsorgan bzw. regionalen Leitungsorgan gewählt.

⁶⁶ Die Regionalvorsitzenden sind neu zu den Stimmberechtigten Mitgliedern hinzugekommen. Hier befindet sich der ÖGB in einer gewissen Umstrukturierungsphase weg von den Bezirken hin zu Regionen, denen dann aber auch mehr Mitsprache eingeräumt wird.

⁶⁷ Hier wird auch einer Struktur- Änderung Rechnung getragen. Kompetenzzentren, Themen – und Funktionsforen sind neue Formen der gewerkschaftlichen Organisation. [Wenn solche Zentren und Foren existieren ist es natürlich sinnvoll ihnen Mitsprache einzuräumen. d. Verf.]

⁶⁸ §25. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Stimmberechtigte Mitglieder sind die/der Vorsitzende und ihre/seine höchstens vier StellvertreterInnen, beratende Mitglieder, der/die LandessekretärIn, der/die Vorsitzende des Kontrollausschusses und je ein/e VertreterIn der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenabteilung⁶⁹.

III.4.1.4. Kontrollausschuss

Der Kontrollausschuss im Land hat im Wesentlichen dieselben Aufgaben wie die Kontrollkommission im Bund. Er überprüft die finanzielle Gebarung und die Buchführung der Landesgeschäftsleitung, überwacht die Durchführung der Beschlüsse der Landeskonzferenz und ist verpflichtet, über seine Wahrnehmungen dem Landesvorstand, der Landeskonzferenz und der Kontrollkommission des ÖGB zu berichten. Er kann bei Anwesenheit aller Mitglieder und mit einer Zweidrittelmehrheit vom Landesvorstand unter Angabe von Gründen die Einberufung einer außerordentlichen Landeskonzferenz verlangen.

Der Kontrollausschuss besteht aus fünf Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Die Wahl des Kontrollausschusses erfolgt durch die ordentliche Landeskonzferenz, wobei VertreterInnen der auf Landesebene anerkannten Fraktionen zu berücksichtigen sind.

Seine Funktionsdauer währt bis zur nächsten ordentlichen Landeskonzferenz. Er wählt aus seiner Mitte eine/einen Vorsitzende/n welche(r) nicht der stärksten auf Landesebene anerkannten Fraktion angehören darf. Alle Funktionen sind ehrenamtlich.

Die Sitzungen werden von der/vom Vorsitzenden einberufen und geleitet⁷⁰.

III.4.1.5. Landesgeschäftsleitung

Die Landesgeschäftsleitung kann als verlängerter Arm der Bundesgeschäftsleitung gesehen werden. Sie soll ein einheitlichen Wirken und die gegenseitigen Unterstützung von Bund und Land sicherstellen. Die Durchführung der Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse und des Bundesvorstandes, die Bewältigung gemeinsamer Aufgaben der dem ÖGB angehörenden

⁶⁹ §26. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁷⁰ §29. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Gewerkschaften in den Bundesländern sowie die Vertretung der Gewerkschaften ohne Landessekretariate gehören zu den Aufgaben der Landesgeschäftsleitungen.

Nach Abgabe einer Empfehlung des Landesvorstandes bestellte der Bundesvorstand des ÖGB die/den LandessekretärIn der Landesgeschäftsleitung, welche(r) die Geschäfte im Einvernehmen mit dem Landesvorstand führt. Diese Tätigkeit wird hauptberuflich ausgeführt. Er/Sie ist dem Bundesvorstand bzw. der Geschäftsleitung des ÖGB verantwortlich und an deren Weisungen und Beschlüsse gebunden. Innerhalb der ersten vier Monate eines jeden Jahres ist ein ausführlicher Bericht über die Tätigkeit des Landesvorstandes und ihre finanzielle Gebarung an die Geschäftsleitung des ÖGB zu erstatten⁷¹.

III. 4.1.6. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf Landesebene

Um die Zusammenarbeit zwischen Landesebene und den Gewerkschaften zu koordinieren gibt es den **Landeskoordinationsausschuss**. Der/die LandessekretärIn ist mit den regionalen Organisationseinheiten der Gewerkschaften für die Durchführung der Aufgaben und die Umsetzung der Beschlüsse des Landesvorstandes verantwortlich. Um diese Verantwortung wahrnehmen zu können, lädt der/die LandessekretärIn zu regelmäßigen Zusammenkünften mit den Landes- bzw. RegionalsekretärInnen der Gewerkschaften ein. (Landeskoordinationsausschuss).

Der Landeskoordinationsausschuss hat überdies die Aufgabe, den Einsatz der MitarbeiterInnen bei gemeinsamen Aktionen und bei der Einrichtung von flächendeckenden Mitgliederansprechstellen zu koordinieren. Den Vorsitz führt der/die LandessekretärIn.

Um das Zusammenspiel von Gewerkschaften und der Landesebene des ÖGB effizient zu halten, besteht „Informationspflicht“. Die jeweiligen Landes- bzw. regionalen Sekretariate der Gewerkschaften sind verpflichtet, über Lohnbewegungen, Streiks oder Aussperrungen sowie wichtige gewerkschaftliche Ereignisse umgehend an die Landesgeschäftsleitung zu berichten.

Der Landesvorstand ist berechtigt durch Delegierte mit beratender Stimme an den Landes-, Regional- und Bezirkskonferenzen der einzelnen Gewerkschaften teilzunehmen. Er muss von ihnen dazu eingeladen werden.

⁷¹ §22. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Die Sekretariate, Ortsgruppen und Zahlstellen der Gewerkschaften sind verpflichtet, erforderliche Daten zur Erstellung von Statistiken, oder zur Durchführung sonstiger wichtiger Aufgaben termingerecht an die Landesgeschäftsleitung des ÖGB zu übermitteln⁷².

III. 4.2. Regionalebene

Der ÖGB hat seine Regionale Struktur verändert. Aus 86 Bezirken wurden 55 Regionen. Ein Ziel der Reform ist, vorhandene Doppelgleisigkeiten zu beseitigen. Es gibt in den Ländern und Bezirken, ÖGB- Büros und Büros der Gewerkschaften. Die Aufgaben der beiden sollen klarer definiert werden, und dadurch „Reibungsverluste“ vermieden werden.

Die Betreuung der Mitglieder, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen in den Regionen ist weiterhin Hauptaufgabe der zuständigen Gewerkschaften, da sie die ExpertInnen für alle branchenbezogenen Fragen beschäftigen.

Die Büros des ÖGB hingegen organisieren gemeinsame Aktionen, halten Kontakt zu öffentlichen Einrichtungen sowie Behörden und verstehen sich als Sprachrohr für ArbeitnehmerInnen- Themen in den Regionen⁷³.

III.4.2.1. Regionalkonferenz

Die Regionalkonferenz ist die Landeskongress bzw. der Bundeskongress auf regionaler oder Bezirksebene. Sie wählt genauso wie die beiden anderen einen Kontrollausschuss und das Präsidium. Sie nimmt Berichte entgegen und seit dem 16. Bundeskongress berät und beschließt sie Anträge an den Landesvorstand und die Landeskongress. Sie ist neuerdings auch berechtigt regionale Arbeitsprogramme zu beraten und zu beschließen.

Die Regionalkonferenz setzt sich aus den VertreterInnen der Gewerkschaften und den Mitgliedern des Regionalvorstandes zusammen, welche auch stimmberechtigt sind. Der Delegierungsschlüssel der Gewerkschaften wird durch den Landesvorstand festgesetzt. Auf die

⁷² §28. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁷³ Neue Regionalstruktur. Ganz nah bei den Menschen, in: www.oegb.at

Stärke der Fraktionen in den Gewerkschaften wird Rücksicht genommen. Als beratend agieren wieder die Mitglieder des Kontrollausschusses, der/die RegionalsekretärIn des ÖGB und soweit vorhanden, die RegionalsekretärInnen der Gewerkschaften, die Vorsitzenden der in der Region bestehenden Ortsgruppen der Gewerkschaften und die vom Landesvorstand aus organisatorischen Gründen nominierten VertreterInnen⁷⁴.

Alle vier Jahre wird eine ordentliche Regionalkonferenz im Einvernehmen mit dem Landesvorstand abgehalten. Eine außerordentliche Regionalkonferenz kann über Auftrag des Bundesvorstandes abgehalten werden, oder wenn der Landesvorstand eine Regionalkonferenz als notwendig erachtet. Die Einladung hat spätestens drei Wochen vor Abhaltung zu erfolgen, wobei auch die Tagesordnung bekannt zu geben ist. Den Vorsitz führt der/die Vorsitzende des Regionalvorstandes.

Die Regionalkonferenz ist Beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist. Es gilt das Prinzip der einfachen Mehrheit⁷⁵.

III.4.2.2. Regionalvorstand

Der Regionalvorstand, früher **Bezirksausschuss** genannt, ist die kleine Variante des Bundes- oder Landesvorstand. Sitzungen finden mindestens einmal im Vierteljahr statt. Die Aufgaben des Regionalvorstandes sind wie beim Landesvorstand die Erhebung von Informationen im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereich, jedoch in der Region. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und davon abgeleitete Forderungen, wie auch Forderungen des ÖGB, sollen gegenüber Gemeinden und Städten sowie Einrichtungen des Bundes und Landes, deren Aufgabenbereiche auf die Region beschränkt sind, vertreten werden. Weitere Zuständigkeit liegt in der Organisation der Mitglieder, der Vertretung von lokalen und regionalen Wünschen der Gewerkschaftsmitglieder bei Orts- oder Bezirksbehörden, Vorsprachen bei Landes- oder Bundesbehörden, Durchführung von Bildungs- und kulturellen Veranstaltungen. Er muss die Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Regionalvorstand

⁷⁴Diese dürfen höchstens in der Höhe von 10 % der von den Gewerkschaften entsandten stimmberechtigten Delegierten sein.

⁷⁵ §32. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

bestimmen⁷⁶ und als „neue Aufgabe“ die Beschlussfassungen zu Themen- und Funktionsforen auf Regionalebene durchführen.

Der Regionalvorstand besteht aus dem Präsidium des Regionalvorstandes sowie weiteren höchstens 25 Mitgliedern. Stimmberechtigte Mitglieder sind die stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Regionalvorstandes, die VertreterInnen der Gewerkschaften⁷⁷, die VertreterInnen der Abteilungen (Frauen, Jugendliche und PensionistInnen), die VertreterInnen der auf Regionalebene anerkannten Fraktionen und die kooptierten Mitglieder.

Beratende Mitglieder sind der/die RegionalsekretärIn und der/die Vorsitzende des Kontrollausschusses. Der Regionalvorstand wählt aus seiner Mitte eine(n) SchriftführerIn und eine(n) BildungsreferentIn, wie auch ein Mitglied, das die Verbindung mit der Gewerkschaftsjugend zu halten hat. Alle Funktionen im Regionalvorstand sind ehrenamtlich.

Der Regionalvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst⁷⁸.

III.4.2.3. Präsidium des Regionalvorstandes

Das Präsidium des Regionalvorstandes ist für die Erledigung laufender Geschäfte zuständig, sofern der Regionalvorstand diese abgibt.

Das Präsidium bilden der/die Vorsitzende und ihre/seine höchstens vier StellvertreterInnen. Der/die RegionalsekretärIn, der/die Vorsitzende des Kontrollausschusses, der/die SchriftführerIn, je ein/e VertreterIn der Jugend- und PensionistInnenabteilung und der/die BildungsreferentIn gehören dem Präsidium mit beratender Stimme an⁷⁹.

⁷⁶ soweit nicht vom Landesvorstand beschlossen;

⁷⁷ Die Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Regionalvorstand wird, soweit vom Landesvorstand nicht festgelegt, selbst bestimmt. Die Gewerkschaften sind dabei entsprechend ihrer Mitgliederzahl zu berücksichtigen, wobei jedoch jede Gewerkschaft nach Möglichkeit vertreten sein soll. Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom Landesleitungsorgan der jeweiligen Regionalenorganisation gewählt.

⁷⁸ §33. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁷⁹ §34. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

III.4.2.4. Kontrollausschuss

Der Kontrollausschuss ist wiederum die regionale Ausgabe der Kontrollkommission. Er ist für die Überwachung der Durchführung der Beschlüsse der Regionalkonferenz und des Regionalvorstandes sowie die Überwachung der erforderlichen Geldgebarung im Zusammenhang mit Veranstaltungen und eigenen Einrichtungen (Bibliothek usw.) zuständig.

Der Kontrollausschuss besteht aus drei oder fünf Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Er wird durch die ordentliche Regionalkonferenz gewählt. VertreterInnen, der auf Regionalebene anerkannten Fraktionen, sind zu berücksichtigen.

Seine Funktionsdauer währt bis zur nächsten ordentlichen Regionalkonferenz. Der Kontrollausschuss wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden welche(r) nicht der stärksten auf Regionalebene anerkannten Fraktion angehören darf. Alle Funktionen im Kontrollausschuss sind ehrenamtlich.

Der Kontrollausschuss ist verpflichtet, über seine Wahrnehmungen dem Regionalvorstand, dem Landesvorstand und der zentralen Kontrollkommission zu berichten⁸⁰.

III.4.2.5. Regionalsekretariate

Die Regionalsekretariate können als verlängerter Arm des Bundesvorstands gesehen werden. Sie sollen ein einheitliches Wirken und die gegenseitige Unterstützung von Bund, Land und Region sicherstellen. Die Durchführung der Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse und des Bundesvorstandes, die Bewältigung gemeinsamer Aufgaben der dem ÖGB angehörenden Gewerkschaften in den Bundesländern, sowie die Vertretung der Gewerkschaften ohne Bezirks- oder Regionalsekretariate, gehören zu den Aufgaben der Regionalsekretariate des ÖGB.

Der Bundesvorstand bestellt den/die RegionalsekretärIn des Regionalsekretariats. Diese(r) führt die Geschäfte im Einvernehmen mit dem zuständigen Landesvorstand. Er/Sie ist dem

⁸⁰ §37. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Bundesvorstand bzw. der Geschäftsleitung des ÖGB verantwortlich und an deren Weisungen und Beschlüsse gebunden⁸¹.

III.4.2.6 Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften auf Regionaler Ebene

Auch hier gibt es wieder Informationspflicht. Die Regionalsekretariate der Gewerkschaften sind verpflichtet, über Lohnbewegungen, Streiks oder Aussperrungen und sonstige wichtige gewerkschaftliche Ereignisse umgehend an das Regionalsekretariat des ÖGB zu berichten.

Wie der Landesvorstand auf Landesebene ist der Regionalvorstand zu den Regionalkonferenzen der einzelnen Gewerkschaften einzuladen. Er ist berechtigt, durch Delegierte mit beratender Stimme teilzunehmen.

In Bezug auf wichtige Daten verhält es sich genauso wie auf Landesebene. Diese müssen von den Sekretariaten, Ortsgruppen und Zahlstellen der Gewerkschaft termingerecht an die Landesgeschäftsleitung des ÖGB übermitteln werden⁸².

III.5. Die Gewerkschaften

Die 9 Gewerkschaften sind rechtlich gesehen Teilorganisationen des ÖGB, also keine eigenen Vereine und haben bisher weder eine eigene Rechtspersönlichkeit noch eigene Parteifähigkeit, wobei ich mich mit der Rechtspersönlichkeit in Kapitel III.6. noch einmal beschäftigen muss, da es dahingehend in naher Zukunft Änderungen geben wird.

Die Gewerkschaften üben ihre Tätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen und Richtlinien des Gewerkschaftsbundes aus. Die Organisation der Gewerkschaften wird auf dem Gewerkschaftstag jeder einzelnen Gewerkschaft nach der Geschäftsordnung des ÖGB festgelegt. Der Aufbau der 9 Gewerkschaften ähnelt sehr dem Aufbau des ÖGB. Sie haben in der Regel Jugend-, Frauen-, und Pensionistenabteilungen. Im Bedarfsfall gliedern sie sich sektoral nach Berufszweigen in Sektionen, Fachgruppen, Branchengruppen, Unterfachgruppen, Betriebsgruppen und/oder territorial, in Landes-, Regions-, Bezirks-, Ortsgruppen und Zahlstellen.

⁸¹ §31. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁸² §36. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Jede Gewerkschaft hat innerhalb eines Zeitraumes von längstens fünf Jahren⁸³ ihren ordentlichen Gewerkschaftstag abzuhalten. Die Delegierten werden von den Mitgliedern gewählt. Die Wahlordnung wird in der Geschäftsordnung der Gewerkschaft festgelegt. Die Gewerkschaftstage sind zuständig für die Beschlussfassung der Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages; Entgegennahme des Rechenschaftsberichts des Vorstandes, des Kontrollausschusses und der Schiedskommission; Wahl der/des Vorsitzenden und des Vorstandes, des Kontrollausschusses und der Schiedskommission; Beschlussfassung über ihre Geschäftsordnung und über die Aufgaben die ihnen zustehen. Auch die Organisation und die Untergliederung der Gewerkschaft wird in der vom Gewerkschaftstag zu beschließenden Geschäftsordnung geregelt⁸⁴.

Die Organe der Gewerkschaften unterscheiden sich des Öfteren im Namen und auch in deren Anzahl und Ausprägung im regionalen Bereich. Aber nach Sichtung mehrerer Geschäftsordnungen,⁸⁵ der im ÖGB befindlichen Gewerkschaften, können die folgenden Organe als zentral angesehen werden und finden sich auch in allen Gewerkschaften wieder.

- der Gewerkschaftstag (Bundesforum) (entspricht dem Bundeskongress des ÖGB),
- der Bundesvorstand (Zentralvorstand) (entspricht dem Bundesvorstand des ÖGB),
- das Präsidium bzw. der Vorstand
- die Kontrollkommission/der Kontrollausschuss
- Schiedskommission/Schiedsgericht

Diese fünf Organe sollen kurz behandelt werden da sie in den Gewerkschaften zentral sind. Auf die regionalen Organe wird nicht eingegangen, da sich diese in den neun Gewerkschaften höchst unterschiedlich darstellen und für diese Arbeit auch nicht weiter von Belang sind. Die regionalen Organe der Gewerkschaften kann man sich, wie in Abschnitt III.4. *Regionale Struktur des ÖGB*, beschrieben vorstellen. Wobei diese Strukturen bei der einen Gewerkschaft mehr, bei der anderen weniger ausgeprägt sind. Da es neun verschiedene Geschäftsordnungen gibt macht es keinen Sinn auf alle speziell einzugehen. Stellvertretend möchte ich die

⁸³ Vor dem 16. Bundeskongress musste das alle vier Jahre geschehen.

⁸⁴ §15. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

⁸⁵ Vgl. dazu: Geschäftsordnung der Chemiarbeiter. Beschlossen 2005, 17. Gewerkschaftstag. ÖGBVerlag 2005; Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft der Privatangestellten, beschlossen am 2. ordentlichen Bundesforum der GPA vom 14. - 16. 11. 2006 in Wien; Geschäftsordnung Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung. Beschlossen am 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung am 9. Mai 2006 und am 29. Juni vom ÖGB Vorstand bestätigt; Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at

Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) zur Erklärung der einzelnen Organe verwenden.

III.5.1. Gewerkschaftstag

Der Gewerkschaftstag, auch *Gewerkschaftskongress* und *Gewerkschaftsforum* genannt, ist, wie oben schon ausgeführt, das höchste Gremium der Gewerkschaften. Seine Beschlüsse sind für alle Organe und Mitglieder der Gewerkschaft bindend. Seine Funktionsweise, die Besetzung mit Delegierten und die Art der Beschlussfassung ist dem Bundeskongress sehr ähnlich.

Dem Gewerkschaftstag der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) obliegt die Beschlussfassung über die Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages und der Geschäftsordnung (Wahlordnung) der GdG. Er entscheidet auch über gestellte Anträge und über die, vom Zentralvorstand am Gewerkschaftstag vorzulegenden Geschäftsberichte. Der Gewerkschaftstag wählt das Präsidium. Über den/die Vorsitzende(n), die StellvertreterInnen und den/die Kassiererin muss einzeln abgestimmt werden. Er bestätigt die von den Wiener Hauptgruppen und Landesgruppen entsandten Mitglieder, die Vertreterin der Frauenabteilung und den/die VertreterIn der Jugendabteilung sowie die Wahl des/der AkademikervertreterIn.

Der Gewerkschaftstag wählt die Mitglieder der Kontrollkommission und des Schiedsgerichtes. Er ist zuständig für die Entlassung des abtretenden Zentralvorstandes und entscheidet über Berufungen gegen Beschlüsse des Zentralvorstandes, in denen der Ausschluss eines Mitgliedes ausgesprochen wurde.

Der Gewerkschaftstag der GdG besteht aus den Delegierten der Landesgruppen, den Mitgliedern des Zentralvorstandes und dem/der Obmann/frau des Schiedsgerichtes, welche auch stimmberechtigt sind. Die Mitglieder der Kontrollkommission und die/der RedakteurIn des Gewerkschaftsblattes kommen als beratende Stimmen hinzu.

Der Gewerkschaftstag ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist. Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen gefasst. Wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten es verlangt, ist über einen Antrag geheim abzustimmen.

Der Gewerkschaftstag wird vom Zentralvorstand nach Bedarf, mindestens aber alle vier Jahre, einberufen. Der Zentralvorstand ist verpflichtet, einen außerordentlichen Gewerkschaftstag

einzubrufen, wenn mindestens fünf Landesleitungen oder die Vertreter von einem Drittel der Mitglieder dies verlangen. Die auf die einzelnen Landesgruppen entfallende Zahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag wird vom Zentralvorstand auf Grund der abgerechneten Mitgliedsbeiträge des letzten Halbjahres festgesetzt. Pensionisten sollen entsprechend ihrer Mitgliederzahl berücksichtigt werden, dasselbe gilt für die Bundesfraktionen entsprechend ihrer Stärke⁸⁶.

III.5.2. Bundesvorstand

Der Zentralvorstand, bei den meisten anderen Gewerkschaften **Bundesvorstand** genannt, ist für die Vorbereitung, Einberufung und Durchführung des Gewerkschaftstages verantwortlich. Er ist für die Beschlussfassung über die von den Landesgruppen vorgelegten Geschäftsordnungen und die beantragte Kampfmaßnahmen zuständig. Er bestimmt auch über alle wichtigen Angelegenheiten, so weit sie nicht in die Zuständigkeit des Gewerkschaftstages fallen. Der Zentralvorstand wählt die weiteren Mitglieder des Präsidiums.

Der Zentralvorstand besteht aus dem Präsidium, den von den Wiener Hauptgruppen und den Landesgruppen entsandten VertreterInnen, einer Vertreterin der Frauenabteilung, einer/m VertreterIn der Akademiker und einer/m VertreterIn der Jugendabteilung.

Die Fraktionen sind im Verhältnis ihrer Stärke von den Wiener Hauptgruppen und den Landesgruppen zu berücksichtigen. So weit hierbei die Bundesfraktionen im Verhältnis zu ihrer Gesamtstärke nicht vertreten sind, sind diese berechtigt noch Vertreter zu entsenden. Der Zentralvorstand hat das Recht Fachreferenten mit beratendem Stimmrecht im Zentralvorstand zu bestellen. Zur Unterstützung der Fachreferenten können vom Zentralvorstand Arbeitskreise eingerichtet werden.

Der Zentralvorstand ist für seine Geschäftsführung dem Gewerkschaftstag verantwortlich. Er ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der gültig abgegebenen Stimmen gefasst⁸⁷.

⁸⁶ Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at

⁸⁷ Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at

III.5.3. Präsidium

Das Präsidium der GdG, oder bei anderen Gewerkschaften auch *Vorstand* genannt, führt zwischen den Sitzungen des Zentralvorstandes, mit Hilfe des Zentralsekretariats die Geschäfte und fasst Beschlüsse. Es ist dem Zentralvorstand verantwortlich.

Das Präsidium der GdG setzt sich zusammen aus der/dem Vorsitzenden und den StellvertreterInnen, wobei eine der StellvertreterInnen eine Vertreterin der Frauenabteilung sein muss. Dazu kommen noch der/die KassierErin und der/die SchriftführerIn sowie deren Stellvertreter, die Leitenden Referenten und allenfalls Beisitzer. So ferne darunter kein Angehöriger einer Bundesfraktion ist, die mindestens vier Vertreter im Zentralvorstand hat, ist diese berechtigt einen Beisitzer in das Präsidium zu entsenden. Fallweise können und müssen andere Personen dem Präsidium zugezogen werden.⁸⁸

Das zustande kommen von Beschlüssen verhält sich genauso wie beim Zentralvorstand⁸⁹.

III.5.4. Kontrollkommission

Die Kontrollkommission bei anderen Gewerkschaften auch *Kontrollausschuss* genannt, hat die Buchführung periodisch zu überprüfen, die Kasse zu skontieren und die Rechnungen zu kontrollieren. Sie überwacht ferner die Tätigkeit und die Gebarung aller zentralen Gewerkschaftsorgane. Sie berichtet über ihre Tätigkeit dem Zentralvorstand.

Die Kontrollkommission besteht aus mindestens sieben Mitgliedern, einschließlich eines Vertreters der Bundesländer und den zugehörigen Ersatzmitgliedern. Jede Bundesfraktion, die mindestens durch ein Mitglied im Zentralvorstand vertreten ist, hat Anspruch auf Vertretung in der Kontrollkommission. Sie wählt aus ihrer Mitte eine/n Obmann/frau und dessen StellvertreterIn, welche/r an allen Sitzungen des Zentralvorstandes teilnimmt. Angestellte der Gewerkschaft und Mitglieder des Zentralvorstandes können nicht Mitglied der Kontrollkommission sein.

⁸⁸ Genauere Erläuterungen dazu sind nicht relevant, da sie nur für die GdG gelten.

⁸⁹ Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at

Die Kontrollkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens fünf Mitglieder anwesend sind. Sie fasst ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit und kann vom Zentralvorstand, unter Angabe von Gründen, die Einberufung eines außerordentlichen Gewerkschaftstages verlangen. Ein solcher Beschluss kann nur mit zwei Drittel Mehrheit der Abstimmenden gefasst werden. Diesem Beschluss muss innerhalb von drei Monaten Rechnung getragen werden⁹⁰.

III.5.5. Schiedsgericht

Das Schiedsgericht, in anderen Gewerkschaften oft *Schiedskommission* genannt, besteht bei der GdG aus zwölf Mitgliedern, die sich eine/n Obmann/frau wählen. Bei anderen Gewerkschaften besteht das Schiedsgericht z.B. nur aus fünf Mitgliedern⁹¹, wobei der/die gewählte Obmann/frau bei Gleichstand die Entscheidung trifft. Schiedsgerichte entscheiden über Streitigkeiten von Mitgliedern mit der Gewerkschaft bzw. zwischen Mitgliedern untereinander.

Bei der GdG gibt es auch Schiedsgerichte bei den Landesgruppen, gegen deren Entscheidungen berufen werden kann. Diese Berufung landet dann beim eigentlichen Schiedsgericht. Das Schiedsgericht entscheidet in Senaten. Ein Senat besteht aus vier Mitgliedern und dem/der Vorsitzenden. Zwei Mitglieder werden von einem Streitteil, die anderen zwei Mitglieder vom anderen Streitteil bzw. der Gewerkschaft genannt. Diese einigen sich auf einen Vorsitzenden. Kommt keine Einigung zu Stande, führt der Obmann des Schiedsgerichtes den Vorsitz. Der Senat fasst seine Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit der gültig abgegebenen Stimmen. Gegen dessen Entscheidung ist eine weitere Berufung nicht möglich. Nur im Falle des Ausschlusses kann das betreffende Mitglied gegen die Entscheidung des Schiedsgerichtes binnen vier Wochen nach Zustellung an den Zentralvorstand berufen. Wenn der Zentralvorstand den Ausschluss bestätigt, kann das Mitglied die Berufung am Gewerkschaftstag einlegen, der endgültig entscheidet. Die Berufung hat keine aufschiebende Wirkung⁹².

⁹⁰ Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at

⁹¹ Zum Beispiel bei der Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung .

⁹² Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten In: www.gdg.at, vgl. auch: Geschäftsordnung Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung

III.5.6. Die 9 Teilgewerkschaften und die Gewerkschaftsallianz infra

Die Gewerkschaften beschicken den Bundeskongress und den Bundesvorstand mit Delegierten. Die Anzahl der Delegierten richtet sich nach dem Mitgliederstand. Am Bundeskongress hat jede Gewerkschaft mindestens zwei stimmberechtigte Vertreter wobei in diesem Fall je ein Mann und eine Frau entsendet werden muss. Wie vorhin schon erwähnt muss bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB der Frauenanteil mindestens aliquot der weiblichen Mitgliederzahl der Gewerkschaft entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist.

Es wird in der Literatur immer wieder darauf hingewiesen, dass ein großer Unterschied zwischen dem ÖGB und dem DGB die Macht der Teilgewerkschaften ist. Dies liegt daran, dass der DGB von den Beitragszahlungen der Teilgewerkschaften abhängig ist, welche eine eigene Rechtspersönlichkeit haben. Die Teilgewerkschaften im ÖGB haben, oder sollte man besser sagen, hatten diese nicht. Somit hat der ÖGB die Finanzhoheit⁹³. Die Teilgewerkschaften heben von ihren Mitgliedern die Mitgliedsbeiträge ein und leiten diese an den ÖGB weiter. Aber so groß ist der Machtvorsprung des ÖGB gegenüber dem DGB nicht, wie das folgende Beispiel zeigen soll. Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD), einzige christgewerkschaftlich dominierte Teilgewerkschaft, weist schon 2006 darauf hin, dass sie im Zuge einer ÖGB- Reform die Teilrechtsfähigkeit erlangen möchte. Ihr Vorsitzender Fritz Neugebauer droht, um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, mit der Einbehaltung der Mitgliedsbeiträge⁹⁴. Solche Entwicklungen machen deutlich, dass die Teilgewerkschaften sehr wohl Möglichkeiten haben auf den ÖGB Druck auszuüben und wie unter Punkt III.6.3. noch zu lesen sein wird, nutzen sie diese auch. Bei der GöD kommt zusätzlich hinzu, dass ihr auch eine Abspaltung vom ÖGB durchaus zugetraut wird, was den Gedanken der Einheitsgewerkschaft zuwider läuft und vom ÖGB nicht ernsthaft gewollt werden kann.

⁹³ vgl. Kapitel III.6.3. Neue Rechtsfähigkeit für Gewerkschaften.

⁹⁴ Die neue Selbstständigkeit der Beamten, in: www.derstandard.at

Die Teilgewerkschaften:

- Gew. der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (gpa – djp)
- Gew. öffentlicher Dienst (GöD)
- Gew. der Gemeindebediensteten (GdG)
- Gew. Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)
- Gew. Bau Holz (GBH)
- Gew. der Chemiewerker (GdC)
- Gew. der Post und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Gew. Metall, Textil, Nahrung (gmtn)
- vida (Zusammenschluss aus Gew. der Eisenbahner, Handel- Transport- Verkehr und Hotel- Gastgewerbe- persönlicher Dienst)

Gewerkschaftsallianz infra:

- Gew. Bau-Holz
- Gew. der Gemeindebediensteten
- Gew. Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
- Gew. der Post- und Fernmeldebediensteten
- VIDA

Die infra stellt eine Allianz der Infrastrukturgewerkschaften dar. Ein vorrangiges Ziel dieser Allianz ist es, freiwerdende Ressourcen im Interesse aller Mitglieder besser zu nutzen. Diese können aufgrund von Einsparungen durch Synergien zwischen den einzelnen Partnergewerkschaften entstehen. Die gemeinsame Nutzung von Büroräumlichkeiten, sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene, wäre so eine Synergie. Möglicherweise können solche Allianzen einen Vorgeschmack geben, wo künftige Gewerkschaftsfusionen stattfinden⁹⁵. Aktuell ist gerade die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe auf der Suche nach einer Gewerkschaft zwecks Fusion. In engere Wahl kommen nach Berichten auf ihrer Homepage die GöD und die GdG⁹⁶.

⁹⁵ Was ist die Infra?, in: www.oegb-infra.at

⁹⁶Präsidium beschließt Fusion als neues Ziel für KMSfB-Zukunft, in: www.kmsfb.at

III.6. Reformen der Statuten und der Organisationsstruktur

In diesem Abschnitt soll nun auf die Reformen hingewiesen werden, die in der letzten Zeit vom ÖGB beschlossen oder durchgeführt wurden. Besondere Beachtung möchte ich den Änderungen des 16. Bundeskongress schenken. Die Auswirkungen dieser vom ÖGB gesetzten Reformen können jedoch noch nicht in jeder Hinsicht abgeschätzt werden, da sie erst sehr kurz in Kraft sind. Ich werde aber trotzdem versuchen, einen guten Überblick zu geben und die Reformen auch hinsichtlich ihrer demokratischen Qualität zu bewerten. Die nachfolgende Beschreibung beruht vor allem auf dem Vergleich der Statuten und Geschäftsordnung des 15. und 16. Bundeskongress des ÖGB.

Neben dem „Leitbild des Österreichischen Gewerkschaftsbundes“ stehen seit dem 16. Bundeskongress auch „Leitsätze des österreichischen Gewerkschaftsbundes“ in den Statuten. Diese Leitsätze weisen in kompakter Form schon auf einige, der in den neuen Statuten und der Geschäftsordnung enthaltenen, Reformen hin.

Die fünf Leitsätze gewerkschaftlichen Agierens:

- 1. Wir GewerkschafterInnen sind politisch denkende und überparteilich handelnde Menschen. Wir sind beispielgebend und zeigen auch durch Aktionismus eine soziale, die Gleichstellung der Frauen fördernde sowie multikulturelle Haltung. Wir vertreten in Wort und Tat konsequent die Mitgliederinteressen.*
- 2. Unsere Organisation ist flexibel und unbürokratisch sowie sparsam, effizient und transparent in allen finanziellen Angelegenheiten mit einer wirksamen Kontrolle.*
- 3. Wir entwickeln die innerorganisatorische Demokratie ständig weiter. Um der Vielfalt der Interessen der Menschen in unserer Organisation Rechnung zu tragen, fördern wir eine offene und ehrliche Diskussion und Kommunikation. Wir haben den Auftrag, in allen Gremien alles zu hinterfragen.*
- 4. Um eine umfassende Transparenz zu gewährleisten, präsentieren sich vor einer Wahl alle KandidatInnen und stellen sich einer Diskussion. Alle Bestellungen von MitarbeiterInnen und FunktionärInnen erfolgen nach einem transparenten Auswahlverfahren.*
- 5. Der ÖGB richtet sich in seinem wirtschaftlichen Handeln, in der Auftragsvergabe, im Führen eigener Betriebe und in der eigenen Organisation nach ethischen, ökologischen und sozialen Kriterien⁹⁷.*

In den Leitsätzen wird auf die Gleichstellung der Frauen, auf neue Transparenz, Sparsamkeit und Kontrolle hingewiesen. Auch der Ausbau der Demokratie und einer neuen

⁹⁷ Die fünf Leitsätze des gewerkschaftlichen Agierens: In: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007, S.5

Diskussionskultur soll befördert werden. Alle diese Absichtserklärungen müssen natürlich unter dem Lichte der Bawag – Affäre gesehen werden. Diese Affäre zeigte viele Schwächen des ÖGB auf und schadete seinem Ansehen enorm. Das Bemühen durch mehr Transparenz, mehr Demokratie und mehr Diskussionskultur das Vertrauen der Menschen wiederzugewinnen, lässt sich aus diesen Leitsätzen ablesen. In Punkt 5. wird auch in wirtschaftlicher Hinsicht Besserung gelobt, denn dass ausgerechnet eine Gewerkschaftsbank hochriskante Finanzgeschäfte betrieb und dadurch auch noch in den Ruin getrieben wurde, war wohl der größte Schaden für das Image des ÖGB.

III.6.1. Zusammenschluss der Gewerkschaften

Der ÖGB bestand vor nicht all zu langer Zeit noch aus 16 Teilgewerkschaften, mittlerweile aber nur noch aus 9. Dies ergibt sich dadurch, dass sich immer mehr Gewerkschaften zusammenschließen. Dieser Trend wird sich noch fortsetzen wie das Beispiel der Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe, die auf der Suche nach einem Partner ist, zeigt. Diese Zusammenschlüsse geschehen oft aus finanziellen oder strukturellen Gründen. Einige Gewerkschaften erhoffen sich Synergien in der Kundenbetreuung und mehr Durchschlagskraft durch mehr Mitglieder. Manche Branchen haben in den letzten Jahrzehnten in Österreich an Bedeutung verloren und dadurch auch an Arbeitsplätzen. Die Gewerkschaften die diese Branchen vertraten, verloren dadurch Mitglieder und deren Beiträge, was sie natürlich in Schwierigkeiten brachte. Als Ausweg erschien es zumeist sinnvoll sich mit einer anderen, einer stärkeren, Gewerkschaft zusammenzuschließen. Ein Beispiel dafür ist die Textilindustrie, die im 20. Jahrhundert viel an Bedeutung einbüßte, und deren Gewerkschaft schließlich mit den Metallern, einer traditionell starken Gewerkschaft, fusionierte⁹⁸. In Österreich, aber auch in Deutschland spricht man heute von einem Trend zur Multibranchengewerkschaft, auf welchem unter Kapitel V.1. noch mal speziell eingegangen wird.

III.6.2. Frauen im ÖGB

Der ÖGB hatte bisher nicht den Ruf ein Verein der Frauen zu sein. Im Gegenteil: Er galt eher als männerbündisches System. Nach Außen vertritt der ÖGB natürlich die Anliegen der Frauen, wie z.B.: „gleicher Lohn, für gleiche Arbeit“, aber im Inneren des ÖGB suchte man Frauen in relevanten Positionen oft vergebens. Um dieser Schieflage entgegenzuwirken, wurde jetzt die Gelegenheit ergriffen, und einige Änderungen zugunsten der Frauen im ÖGB beschlossen.

⁹⁸ Vgl. Kapitel V.2.1. Gewerkschaftsfusionen als Reform

Die Reform, die am meisten durchschlägt, ist wohl die der Delegierung. Der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist. Auch die Gewerkschaften selbst haben ihre Geschäftsordnung dahingehend zu ändern, dass in ihren Gremien der Frauenanteil aliquot umgesetzt wird. Vor allem Gewerkschaften mit hohem Frauenanteil wie die GPA oder GdG werden in Zukunft viele Frauen in die Gremien schicken müssen.

Auch in der Führungsebene muss jetzt mindestens eine Frau dabei sein. Der Bundeskongress wählt den/die PräsidentIn und zwei VizepräsidentInnen, wobei mindestens eine Frau einen der drei Posten besetzen muss. Letzterer ist insofern noch aufgewertet worden, weil es anstatt zuvor sechs VizepräsidentInnen nur mehr zwei gibt⁹⁹.

III.6.3. Neue Rechtsfähigkeit für Gewerkschaften

Unter Punkt III.5.6. habe ich darauf hingewiesen, dass ein wesentliches Merkmal des ÖGB gegenüber dem DGB die fehlende eigene Rechtsfähigkeit seiner Gewerkschaften ist. Dieses Merkmal und damit auch die Machtkonstellation zwischen Gewerkschaftsbund und Teilgewerkschaft könnten sich bald ändern. Die Gewerkschaften können zukünftig als rechtsfähige Zweigvereine gegründet werden¹⁰⁰. Diese Zugeständnisse musste der ÖGB möglicherweise in einer Phase der Schwäche, verursacht durch den Bawag – Skandal und den einhergehenden finanziellen Turbulenzen machen. Die Gewerkschaften befinden sich zurzeit gegenüber dem Bund in einer viel stärkeren Position, nicht zuletzt auch durch deren Größe, die sie durch die Fusionen der letzten Jahre erlangt haben. Das die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GöD) diese Rechtsfähigkeit schon länger verlangt hat, wurde schon ausgeführt. Es kann also davon ausgegangen werden, dass viele Gewerkschaften in der nächsten Zeit ihre Statuten, vielleicht im Zuge einer Fusion, dahingehend ändern werden. Der Einfluss des ÖGB auf die Gewerkschaften wird dadurch nachlassen.

⁹⁹ §7.(3), §9.(4) der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

¹⁰⁰ §4.(1) der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

III.6.4. Veränderungen im Aufgabenbereich

In Hinsicht auf die vom ÖGB definierten Aufgabenbereiche der Gewerkschaft hat sich gegenüber vorigen Bundeskongressen wenig getan. Die Änderungen, die durchgeführt wurden, liegen eher im Detail und können als Reaktion auf den Bawag – Skandal und dessen Folgen gesehen werden. In §3 Aufgaben des ÖGB Absatz 8, ist der Rechtsschutz geregelt.

[...]die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in allen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden oder die soziale Sicherheit des Mitglieds betreffenden Streitfällen und die in diesem Zusammenhang notwendige Vertretung vor den Gerichten oder Behörden entsprechend einem vom Bundesvorstand zu beschließenden Rechtsschutzregulativ.

Das Rechtsschutzregulativ ist so zu gestalten, dass durch die Rechtsschutztätigkeit die Besorgung der übrigen statutarischen Aufgaben des ÖGB nicht wesentlich beeinträchtigt wird¹⁰¹.

Der zweite Absatz ist neu hinzugekommen. Wahrscheinlich ist dies geschehen, um einer eventuellen Schädigung des ÖGB in Ausübung des Rechtsschutzes für ein Mitglied, vorzubeugen. Meiner Meinung nach kann hier von einer Lex Verzetnitsch gesprochen werden. Der frühere ÖGB Präsident hat das Vertrauen der ÖGB Mitglieder sehr enttäuscht. Im Zuge des Bawag – Skandals wurde er von seinem Nachfolger, Rudolf Hundstorfer fristlos gekündigt, wogegen er am Arbeitsgericht Einspruch erhob. Er wandte sich an die Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung (GMTN), bei der er Mitglied ist. Verzetnitsch ist der Auffassung, dass die Entlassung ungerechtfertigt war und hat um Rechtsvertretung ersucht. In einer Stellungnahme hält die GMTN dazu fest:

Bei diesem Rechtsfall handelt es sich um einen Konflikt, dessen Ursache im Arbeitsverhältnis von Verzetnitsch zum ÖGB liegt. Gewerkschaftsmitglieder, die mit ihren Zahlungen nicht im Rückstand sind - das trifft auch auf Verzetnitsch zu -, haben Anspruch auf Rechtsvertretung in Streitigkeiten aus dem Arbeitsrecht.

Die GMTN ist sich bewusst, dass es sich in diesem konkreten Fall um einen außergewöhnlichen handelt. Sie hat Verzetnitsch daher ersucht, von einer Vertretung durch die GMTN abzusehen. Er hat das abgelehnt, die GMTN hat den Fall einem Anwalt übergeben, der diesen Fall nun verhandelt¹⁰².

Im Falle einer Schadensersatzklage, die der ÖGB gegen Verzetnitsch und den ehemaligen ÖGB- Finanzchef Weninger eingebracht hat, kam die GMTN zum Schluss, dass es sich hier

¹⁰¹ §3.(8) der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

¹⁰² Keine Vertretung bei Schadenersatzklage, in: www.oegb.or.at

um kein Arbeitsrechtliches Verfahren handelt und hat es daher abgelehnt sie in diesem Verfahren zu vertreten.

Nach der neuen Regelung soll nun die Rechtsschutztätigkeit die Besorgung der übrigen statutarischen Aufgaben des ÖGB nicht wesentlich beeinträchtigen. Im Fall Verzetnitsch kann von einer solchen Beeinträchtigung jedoch getrost gesprochen werden. Zukünftig würde er wohl keine Chance haben, sich von der Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung vertreten zu lassen.

Der Absatz 12 beschäftigt sich mit der Beteiligung an Gesellschaften.

[...] zur Erreichung seiner Zwecke kann sich der ÖGB an Rechtspersonen aller Art (z. B. Kapitalgesellschaften oder Personengesellschaften) beteiligen bzw. an solchen Eigentum erwerben, halten oder veräußern. Er kann auch Mitgliedschaften bei juristischen Personen (z. B. an Vereinen) oder Teilnahmen bei Konstrukten ohne Rechtspersönlichkeit eingehen¹⁰³.

Dieser Absatz verschafft meines Erachtens dem ÖGB mehr Handlungsspielraum auch hinsichtlich der Errichtung von z.B.: Lehrwerkstätten mit einem privaten Partnern. Ein anderer Grund für diesen Absatz kann auch sein, dass der ÖGB durch den Verkauf der BAWAG zu einem Halter von Beteiligungen an verschiedensten Firmen geworden ist, was diesen Zusatz jetzt notwendig gemacht hat.

III.6.5. Neue Fokussierung auf Zielgruppen

Auf der ÖGB – Reform – Klausur vom 22. bis 24. November 2006 verständigten sich die Delegierten darauf, Zielgruppenarbeit als eine Kernaufgabe des ÖGB zu sehen. Dazu sollten vorerst drei Pilotprojekte ins Leben gerufen werden:

- Menschen in Sozialberufen
- Arbeitslose, die in AMS-Maßnahmen eingebunden sind
- Atypisch Beschäftigte

Der ÖGB hat erkannt, dass sich die Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren stark verändert haben. LeiharbeiterInnen, „Neue“ Selbstständige, Vertragsbedienstete, geringfügig Beschäftigte, etc. sind ArbeitnehmerInnen, die gewerkschaftlich wenig bis gar nicht organisiert sind. Da diese Beschäftigungsverhältnisse jedoch seit Jahren im zuneehmen begriffen sind, ist

¹⁰³ §3.(2)12. der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

es für den ÖGB höchst an der Zeit, sich diesen Gruppen zu nähern und sie in die Organisation einzubinden¹⁰⁴.

In § 6. „Zielgruppen“, der Statuten des ÖGB, schlagen sich die Erkenntnisse der Reform – Klausur wie folgt nieder:

(1) Die Betreuung von Zielgruppen, das sind Gruppen von Menschen, die gleiche oder zumindest ähnliche bestimmte Merkmale und Eigenschaften, Bedürfnisse, Interessen und Probleme haben, stellt eine Kernaufgabe des ÖGB dar.

(2) Alle Organisationsbereiche des ÖGB haben die erforderlichen Grundlagen für Zielgruppenarbeit zu gewährleisten und konkrete Zielgruppenprojekte zu unterstützen.

(3) Die Festlegung, die Koordination und das Controlling von Zielgruppenarbeit nimmt der Bundesvorstand des ÖGB vor¹⁰⁵.

Ob es wirklich gelingt all diese Zielgruppen vom Sinn einer ÖGB – Mitgliedschaft zu Überzeugen wird sich erst in ein paar Jahren feststellen lassen, ein Fortschritt ist jedoch, dass das Bemühen um diese Gruppen erstmals in den Statuten festgeschrieben worden ist.

III.6.6. Änderungen in Bundes-, Landes- und Regionalgremien

In den Gremien des ÖGB gab es mit dem 16. Bundeskongress einige Änderungen. Manche fallen bei der Durchsicht der Statuten und der Geschäftsordnung schnell auf, andere oft nicht unwesentliche Änderungen verstecken sich im Detail. Ich werde versuchen einen Überblick zu schaffen, der die wesentlichen Reformen in den Gremien darstellt.

Am auffälligsten ist die Abschaffung der **Vorständekonferenz**. Sie stellte zuvor ein Beschlussorgan hinsichtlich besonders wichtiger Fragen dar, die jedoch nicht der Einberufung des Kongresses bedurften. Mit den Mitgliedern des Bundesvorstandes, der Kontrollkommission und VertreterInnen der Gewerkschaften war sie prominent besetzt und wurde bei Bedarf vom Bundesvorstand einberufen. Dieser Bundesvorstand wird jetzt diese Themen wohl selbst behandeln bzw. bei besonders wichtigen Fragen den Bundeskongress einberufen¹⁰⁶.

Auch der **Bundeskongress**, als höchstes Organ des ÖGB, wurde an einigen Stellen reformiert. Gab es vor dem 16. Bundeskongress noch einen Delegiertenschlüssel, der die Anzahl der

¹⁰⁴ ÖGB-Reform-Klausur vom 22. bis 24. November 2006 im Wiener Architekturzentrum. Kurzfassung der Ergebnisse, in: www.kvsystem.at

¹⁰⁵ §6. der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

¹⁰⁶ [Annahme des Verfassers]

teilnehmenden Delegierten der Gewerkschaften regelte, so ist dieser nun einer Rechenaufgabe gewichen. Jede Gewerkschaft entsendet nun so viele Delegierte, wie sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der ÖGB – Mitglieder hat. Es dürfen jedoch nicht mehr als 250 Delegierte von den Gewerkschaften entsendet werden. Es müssen pro Gewerkschaft mindestens zwei Personen entsandt werden, wobei mindestens eine Frau dabei sein muss¹⁰⁷. Der Frauenanteil bei den Delegierten muss aliquot zu den weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern sein wie unter III.6.2. „Frauen im ÖGB“ genauer ausgeführt ist.

Ebenfalls neu ist, dass Anträge an den Bundeskongress jetzt auch von den Abteilungen gestellt werden können, was einer enormen Aufwertung derselben gleichkommt.

Der **Bundeschvorstand** hat einige neue Aufgaben dazubekommen. Er ist jetzt zuallererst auch zuständig für die Umsetzung des Frauenanteiles in den Gremien. Weiters befasst er sich mit der Festlegung, Koordination und dem Controlling von Zielgruppenarbeit. Auch die Beschlussfassung über Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen obliegt dem Bundesvorstand.

Um seine Aufgaben bewältigen zu können, kommen jetzt neue Mitglieder dazu. Zum einen sind da die Vorsitzenden der Landesorganisationen und weitere VertreterInnen der Gewerkschaften in gleicher Anzahl der Landesvorsitzenden. Zum anderen die VertreterInnen der Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen des Bundesvorstandes. Die Mitglieder der Gewerkschaft wurden zuvor durch einen Delegiertenschlüssel entsendet, jetzt funktioniert die Entsendung nach ziemlich demselben Schema wie beim Bundeskongress. Deren Anzahl darf 45 nicht überschreiten.

Der **Vorstand**, früher Präsidium genannt, beschließt neuerdings die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung was vorher eine Aufgabe des Bundesvorstands war. Er ist von nun an verpflichtet, regelmäßig Bericht über die Einhaltung des Frauenanteils an den Bundesvorstand zu erstatten. Der/die PräsidentIn hat den Vorstand nach den neuen Statuten einzuberufen, wenn dies mindestens ein Viertel der Vorstandsmitglieder verlangt.

Die **Geschäftsleitung** hat es zwar auch vor dem 16. Bundeskongress gegeben, sie wurde in den Statuten aber nicht extra ausgewiesen. Das hat sich jetzt geändert unter § 12. sind Zusammensetzung und Aufgaben der Geschäftsleitung geregelt. In Abschnitt III.3.1.6. „Geschäftsleitung“ wird darauf näher eingegangen.

¹⁰⁷ Hier werden wohl kleine Gewerkschaften wie die KMSFB berücksichtigt [d.Verf.]

Die **Landeskonferenz** ist unter anderem für die Beratung und Beschlussfassung über Anträge des Landesvorstandes und der Landes- oder Regionalorganisationen der Gewerkschaften zuständig. Neuerdings bezieht sich diese Zuständigkeit auch auf Anträge der Regionalorganisationen des ÖGB.

Die Zusammensetzung des **Landesvorstandes** hat sich ebenfalls geändert. Der Landesvorstand bestand aus dem Präsidium sowie höchstens 25 weiteren Mitgliedern. Stimmberechtigt waren bisher die stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes, VertreterInnen der Gewerkschaften, der Fraktionen, der Abteilungen und die kooptierten Mitglieder. Neu hinzukommen jetzt die Regionalvorsitzenden. Durch § 25a. (3) der Geschäftsordnung, kommen zu den zusätzlichen 25 stimmberechtigten Mitgliedern noch etliche hinzu. Weitere VertreterInnen der Gewerkschaften in der Anzahl der Regionalvorsitzenden und VertreterInnen von Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen des Landesvorstandes, ergänzen den Landesvorstand. Die Möglichkeit, Ersatzmitglieder zu ernennen, kommt in der Geschäftsordnung auch erstmals vor, wie auch der Hinweis, dass bei VertreterInnen der Gewerkschaften auf das fraktionelle Stärkeverhältnis zu achten ist. In der breiteren Aufstellung des Landesvorstandes und dem Einbeziehen der Regionen, Kompetenzzentren und Foren spiegelt sich das Bemühen des ÖGB, näher an die Mitglieder zu kommen wider.

Zusätzlich bekommt der Landesvorstand eine neue Aufgabe. Es handelt sich dabei um die zeitlich befristete Benennung von bereits haupt- oder ehrenamtlich tätigen Mitgliedern als gewerkschaftliche Vertrauenspersonen. Die Dauer, die konkreten Aufgaben, sowie der räumliche Wirkungsbereich einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson wird vorgegeben. Sie sollen in Bereichen mit außergewöhnlichen gewerkschaftlichen Voraussetzungen oder Rahmenbedingungen eingesetzt werden (z. B. Einkaufszentren, Saisonregionen, Technologieparks). Damit wird zu einem gewissen Grad auf veränderte Arbeitsbedingungen eingegangen. Zum Beispiel wird das Arbeitszeitgesetz in Saisonregionen, aber auch in Einkaufszentren, des Öfteren nicht eingehalten. Dazu kommt, dass diese Branchen gewerkschaftlich nicht gut organisiert sind. Um Abhilfe zu schaffen, könnte eine solche Vertrauensperson hilfreich sein¹⁰⁸.

Ebenfalls eine neue Aufgabe des Landesvorstandes ist die Beschlussfassung zu Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen auf Landesebene. Mehr zu diesem Thema wirt im Abschnitt III.6.7. behandelt.

¹⁰⁸ §25 der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Die **Regionalkonferenz**, früher **Bezirkskonferenz**¹⁰⁹ genannt, kann seit dem 16. Bundeskongress, wie zuvor schon erwähnt, Anträge an die Landeskonzferenz und an den Landesvorstand stellen. Die Beratung und Beschlussfassung dieser Anträge ist eine der neuen Aufgaben der Regionalkonferenz. Die zweite neue Aufgabe, oder besser Kompetenz, ist die Beratung und der Beschluss von regionalen Arbeitsprogrammen, falls diese Notwendig erscheinen. Auch hier wird deutlich, dass der Region seitens des ÖGB mehr Bedeutung zugestanden wird.

Beim **Regionalvorstand** wurden im Großen und Ganzen die gleichen Änderungen wie beim Landesvorstand durchgeführt. Waren es zuvor insgesamt 25 Mitglieder so kommen jetzt zu den stimmberechtigten Mitgliedern des Präsidiums des Regionalvorstands weitere höchstens 25 Mitgliedern hinzu. Wie beim Landesvorstand werden auch hier nicht in die Höchstzahl 25 einzurechnende, stimmberechtigte Mitglieder einbezogen. Dabei handelt es sich um VerteterInnen von Themen- oder Funktionsforen. Auch Ersatzmitglieder können jetzt bestellt werden. Als neue Aufgabe verfügt der Regionalvorstand nun über die Kompetenz, Themen- und Funktionsforen auf Regionalebene einzurichten¹¹⁰.

III.6.7. Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen

Eine Neuerung im ÖGB ist die Einrichtungen von Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen. Sie sind Beleg dafür, dass der Gewerkschaftsbund versucht, sich zu seinen Mitgliedern hin zu öffnen.

Die **Kompetenzzentren** sollen im Bund und in den Ländern gewerkschaftsübergreifend, den Mitgliedern von betrieblichen Vertretungsorganen (Betriebsrat, Personalvertretung, ...) die Möglichkeit geben, am Prozess der gewerkschaftlichen Meinungsbildung aktiv teilzunehmen. Sie sollen ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse in die Gewerkschaftsarbeit einbringen.

¹⁰⁹ Der Übergang von Bezirks- in Regionalorganisationen soll bis 30.06.2008 abgeschlossen sein. Vgl. Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007, S. 65

¹¹⁰ § 32. der Geschäftsordnung, in: ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. (Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005, vgl. auch: Die Organe des ÖGB, in: www.oegb.at

Das Thema, welches in einem Kompetenzzentrum behandelt wird, hat sowohl gewerkschaftspolitische als auch jeweils bundes- oder landesspezifische Bedeutung aufzuweisen. Die teilnehmenden InteressentInnen sollen vor allem als ExpertInnen und BeraterInnen für gewerkschaftliche Themen tätig sein. Zu ihren Aufgaben gehören:

- die Entwicklungen in den Betrieben als Grundlage für neue gewerkschaftliche Positionierungen verwenden.
- bei gewerkschaftspolitischen Studien und Projekten mitzuarbeiten.
- bei Kongressen, Symposien und anderen gewerkschaftlichen Veranstaltungen als ExpertInnen mitzuwirken.
- den ÖGB und seine Gewerkschaften bei der Grundlagenarbeit zu unterstützen.
- gewerkschaftliche Positionen und Konzepte auf deren Praxistauglichkeit zu prüfen und mit den eigenen Erfahrungswerten abzugleichen.

Wie oben schon erwähnt, werden Kompetenzzentren auf Beschluss des Bundes- oder des Landesvorstandes errichtet. Die Errichtung eines Kompetenzzentrums muss beschlossen werden, wenn ein begründeter Antrag zu einem Thema eingeht, und dieser Antrag von VertreterInnen, von mindestens drei Gewerkschaften gezeichnet ist. Antragsberechtigt sind Mitglieder von betrieblichen Vertretungsorganen. Gründe für die Ablehnung eines Antrages sind:

- falls das Thema keine gewerkschaftspolitische und bundes- oder landesspezifische Relevanz aufweist.
- wenn sich binnen vier Wochen nicht genügend Interessenten melden.
- wenn der voraussichtliche Erfolg die erforderlichen Mittel nicht rechtfertigt.

Die Koordination und das Controlling, von Kompetenzzentren, obliegen auf Bundesebene dem für Organisation zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung. Auf Landesebene ist die/der LandessekretärIn zuständig. Informationen über Anträge auf Errichtung von Kompetenzzentren bzw. die Möglichkeit der Teilnahme sind in geeigneter Form zu veröffentlichen.

Die LandessekretärInnen müssen laufend über alle Kompetenzzentren im Land dem für Organisation zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung des ÖGB berichten. Der

Bundesvorstand und die Landesvorstände sind von den koordinierenden SekretärInnen über den Stand der Kompetenzzentren der jeweiligen Ebene zu informieren.

Zur Teilnahme an Kompetenzzentren sind Mitglieder von betrieblichen Vertretungsorganen und InteressentInnen zugelassen. InteressentInnen haben sich zur Teilnahme an einem Kompetenzzentrum anzumelden und eintragen zu lassen.

Die Vertretung der Kompetenzzentren in den Vorständen wird von den InteressentInnen gewählt. Zuvor haben die koordinierenden SekretärInnen mit den AntragstellerInnen einen Vorschlag für die Wahl eines/r Vertreters/in zu erstellen. Dieser Vorschlag ist dem Bundesvorstand des ÖGB bzw. dem Landesvorstand zur Genehmigung vorzulegen. Der/die Gewählte, hat für die Dauer des Kompetenzzentrums Stimmrecht im Vorstand der jeweiligen Ebene (Bundesvorstand, Landesvorstand).

Kompetenzzentren enden, durch Ablauf der beschlossenen Dauer, durch Beschluss des Bundes- bzw. Landesvorstandes auf Antrag des/r Vertreters/in vor Ablauf der beschlossenen Dauer oder wegen Nichterreichbarkeit der Ziele. Darunter ist auch eine zu geringe Anzahl an InteressentInnen zu verstehen. Ab 100 regelmäßig teilnehmenden InteressentInnen ist eine ausreichende Anzahl gegeben.

Themenforen sind zeitlich begrenzt bestehende Plattformen auf Bundes-, Landes- oder Regionalebene. Innerhalb dieser Foren haben die interessierten Mitglieder die Möglichkeit, sich zu gewerkschaftsrelevanten Themen auszutauschen.

Hinsichtlich der Einsetzung von Themen- und Funktionsforen, ihrer Koordination und dem Controlling, der Öffentlichkeitsarbeit, der teilnehmenden Mitglieder, dem Ende ihrer Funktionsdauer und ihrer Vertretung in den Vorständen gelten dieselben Regelungen wie bei den Kompetenzzentren. Zwanzig regelmäßig teilnehmende InteressentInnen gelten bei diesen Foren als ausreichend. Die Koordination und das Controlling erfolgen ehrenamtlich.

Die **Funktionsforen** funktionieren wie Themenforen, nur mit dem Unterschied, dass es sich um Gruppen von Mitgliedern mit denselben spezifischen Aufgaben und Interessen handelt (Beispiele: PersonalvertreterInnen in der Hoheitsverwaltung, BetriebsrätInnen in KMUs, Behindertenvertrauenspersonen, etc.). In Funktionsforen können sich diese Personen vernetzen

und austauschen. Sie können an der Gestaltung der gewerkschaftlichen Positionen in ihren Aufgaben- und Interessenbereichen teilnehmen¹¹¹.

III.6.8. Mehr Offenheit und Kontrolle

Durch den Bawag- Skandal erlitt der ÖGB großen Schaden, was seine Glaubwürdigkeit betraf. Die Umstände, wie der Streikfond verpfändet wurde, wie eine kleine Anzahl an Vertrauten rund um den ÖGB- Präsidenten Verzetnitsch die Geschicke des ÖGB quasi im Alleingang lenkten, ließen Zweifel an der Kontrollierbarkeit und Offenheit des Gewerkschaftsbundes aufkommen. Es war somit ein Gebot der Stunde, am 16. Bundeskongress Veränderungen hinsichtlich mehr Kontrolle der Gremien, und neuer Offenheit gegenüber den Mitgliedern zu beschließen.

Um das angeknackste Image des ÖGB wieder aufzupolieren, wurde eine Bezügepyramide für die führenden Funktionäre erstellt. Die ÖGB- Präsidenten galten lange Zeit als Spitzenverdiener und Spesenritter, was reichlich Angriffsfläche für Gewerkschaftsgegner bot. Mehrfachfunktionen und Bezüge von führenden GewerkschafterInnen wurden oftmals kritisiert. Um dem entgegenzuwirken, wurde eine Verdienstobergrenze von höchstens 5.800 Euro netto aus maximal zwei Funktionen eingeführt. Die Einkommen der SpitzenfunktionärInnen werden veröffentlicht.

Weiters sollen Teilgewerkschaftspräsidenten bzw. Vorsitzende nicht mehr den Nationalrat angehören, was aber eine Selbstverpflichtung ist, deren Durchsetzung den Fraktionen obliegt. Ein richtiges Verbot würde einem Berufsverbot gleichkommen und wäre gerichtlich anfechtbar. Der Vorsitzende der Sozialdemokratischen Partei, Alfred Gusenbauer, war es, der unter dem Eindruck des Bawag- Skandals und bevorstehenden Wahlen beschloss, keine führenden Gewerkschafter in die Mandatsliste aufzunehmen. Der Vorsitzende der Beamtenengewerkschaft (GöD), Mitglied der ÖVP und Mitglied der Fraktion christlicher Gewerkschafter (FCG), Fritz Neugebauer, fühlt sich an diesen Beschluss konsequenterweise nicht gebunden und sitzt weiter im Nationalrat. Er ist der Prototyp eines Multifunktionärs, der als Vorsitzender der GöD, Bundesobmann des ÖAAB wurde, zuvor schon Nationalrat war und unter der neuen Rot- Schwarzen Koalition nun zum 2. Nationalratspräsidenten gewählt wurde. Gewerkschaftspräsident Rudolf Hundstorfer legte sein Amt nieder und wird Bundesminister für Soziales und Konsumentenschutz. Ihm folgt Erich Foglar als neuer ÖGB-Präsident nach,

¹¹¹ §9., §10., §11., §12. der Geschäftsordnung, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

der an einem Bundeskongress 2009 bestätigt werden soll¹¹². Die Gewerkschaft ist also zurück in der Regierung. Der neue SPÖ- Chef Werner Faymann hatte, angesichts der Neuwahlen, beschlossen führende Gewerkschafter wieder auf die Mandatsliste zu setzen. Der Schwenk des neuen Vorsitzenden der SPÖ kam nicht überraschend, der Bawag- Skandal war abgekühlt und die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschafter konnte ihm nützlich sein. Wilhelm Haberzettl, Vorsitzender der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter war auch vorher im Nationalrat und wurde auf der SPÖ Mandatsliste an dritter Stelle geführt. Ob sich diese Nationalratsmandate auf die Verdienstobergrenze von 5.800 € auswirken werden, muss in der Zukunft beobachtet werden¹¹³. Fritz Neugebauer zählt als Nationalratspräsident zu den am besten verdienenden Politiker, der aus dieser Funktion alleine mindestens das Doppelte der ÖGB- Obergrenze bekommt. Generell ist jedoch nicht einzusehen warum Gewerkschafter nicht gut verdienen sollten. Hier kann durchaus ein Vergleich mit anderen Interessenvertretungen angestellt werden. Auch hinsichtlich der Verpflichtung fähiger Mitarbeiter muss die Möglichkeit angemessener Entlohnung bestehen. Inwieweit die Kumulierung mehrerer Ämter in einer Person sinnvoll erscheint, muss von Fall zu Fall einzeln beurteilt werden.

Konsequent ist die Einführung einer Quote, die bewirkt, dass Frauen, die ca. ein Drittel der ÖGB- Mitglieder darstellen, jetzt auch in der ihnen zustehenden Stärke in den Gremien vertreten sind. Es steht der Gewerkschaft gut an, dieses Manko der vergangenen Zeit endlich zu beseitigen, zumal sie immer vorgab für die Rechte der Frauen zu kämpfen.

Wie bei den einzelnen Kontrollkommissionen der verschiedenen Ebenen schon erklärt, darf der/die Vorsitzende des Kontrollgremiums nicht mehr der stärksten Fraktion des ÖGB angehören. Das bewirkt, dass eventuelle Missstände nicht wegen fraktioneller Verbundenheit unter den Teppich gekehrt werden. Auch Arbeitnehmer des ÖGB und dessen Einrichtungen, sowie stimmberechtigte Mitglieder von Gremien, die der Kontrolle der Kontrollkommission unterliegen, können nicht Mitglieder der jeweils prüfenden Kommission sein. Neu ist auch, dass der/die Vorsitzende, oder ein/e VertreterIn aus dem Kreis der Kontrollkommission an den Sitzungen des Finanz- und Verwaltungsausschusses teilnehmen kann. Dieser Finanz- und Verwaltungsausschuss ist wiederum jetzt für die Beobachtung und die laufende Anpassung der Verwaltung des gesamten ÖGB zuständig und erstellt Vorschläge für mehrjährige Finanzpläne an den Vorstand.

¹¹² ÖGB-Bundesvorstand: Erich Foglar neuer geschäftsführender ÖGB-Präsident, in: <http://www.oegb.at>

¹¹³ Kandidatenliste steht: Auch Spitzengewerkschafter dürfen antreten, in: <http://derstandard.at>

Als Folge des Bawag- Skandals, wurde eine Änderung im Abschluss von Rechtsgeschäften durchgeführt. Gegenwärtig gilt das vier Personenprinzip anstatt des vier Augen Prinzips. Dies ist die Konsequenz die der ÖGB, hinsichtlich der einsamen Entscheidungen des Gewerkschaftspräsidenten und seinem für Finanzen zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung in Bezug auf die Bawag, getroffen hat.

Rechtsgeschäfte können nur unter Beachtung der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB, wie auch allfälliger organinterner Regelungen und darüber hinaus nach den folgenden Bestimmungen abgeschlossen werden:

1. Abschluss mittels Zeichnung des/r PräsidentIn, im Falle seiner/ihrer Verhinderung mittels Zeichnung des/r gemäß Abs. 1 Z 2 betrauten VizepräsidentIn bzw. dem/r gemäß Abs. 1 Z 3 betrauten VertreterIn des/r PräsidentIn, gemeinsam mit dem für Finanzen verantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung und zwei weiteren stimmberechtigten Mitgliedern des Vorstandes gemäß § 11a Abs. 1 Z 3.¹¹⁴

Dieser Passus soll sicherstellen, dass zukünftig Entscheidungen nicht in der stillen Kammer getroffen werden, sondern bei eventuellen schwerwiegenden Folgen für den ÖGB zumindest ein Mitglied dieser vier gegebenenfalls die zuständigen Gremien damit befasst.

III.6.9. Näher zum Mitglied

Schon seit längerem gibt es im ÖGB die Diskussion, wie es möglich sein kann, die Mitglieder mehr in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden. In den oberen Abschnitten wurden schon einige Reformen beschrieben, die dem ÖGB seinen Mitgliedern wieder näher bringen sollen. In den Leitsätzen ist von Überparteilichkeit und Weiterentwicklung der innerorganisatorischen Demokratie die Rede. Mit Zielgruppenarbeit soll der ÖGB Menschen näher gebracht werden, die sich bisher nicht für ihn interessierten oder keine Vorteile in einer Mitgliedschaft erkannten. Um Glaubwürdigkeit zurückzuerlangen wurde eine Bezugspyramide eingeführt, Mehrfachfunktionen beschränkt und freiwilliger Verzicht auf Nationalratssitze von Gewerkschaftsvorsitzenden eingeführt (Höherbewertung der Interessenvertretungsfunktion als der Parteifunktion/Räson). Die Regionen wurden gestärkt. Mit ihnen sollen die Mitglieder mehr Einfluss auf den ganzen ÖGB haben. Die Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen sollen den Mitgliedern die Möglichkeit der Mitwirkung an Gewerkschaftsarbeit und Diskussion über gewerkschaftlich relevante Themen geben.

¹¹⁴ §22.(2)1. der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Über die Durchführung von Mitgliederversammlungen steht in den Statuten des ÖGB:

Die Gewerkschaften gewährleisten in ihren Geschäftsordnungen die Durchführung von Mitgliederversammlungen, zumindest in der gleichen Häufigkeit wie im §8c Abs.2 für den Bundeskongress festgelegt ist¹¹⁵.

Mitgliederversammlungen sind vor allem dazu da, die Gewerkschaftsmitglieder vom Stand allfälliger Verhandlungen zu informieren. Vor allem über Gespräche mit der Arbeitgeberseite, der Regierung, oder Anderen soll diskutiert werden. Hier kann auch auf die Möglichkeit der Mitarbeit in Themenforen hingewiesen werden. Auf Mitgliederversammlungen werden bei einzelnen Gewerkschaften auch Delegierte zum Gewerkschaftstag gewählt.

Der ÖGB hat vor dem 16. Bundeskongress eine Projektgruppe zur ÖGB- Reform gegründet. Eine Teilprojektgruppe befasste sich mit „Mitsprache und Mitbestimmung“. Diese Teilprojektgruppe stützte sich auf Umfragewerte des IFES¹¹⁶, welches eine Basisbefragung durchführte, und auf die Mitgliederbefragung des ÖGB.

Bei der IFES Basisbefragung antworteten die Mitglieder auf folgende Fragestellung:

Frage: Die Gewerkschaft führt derzeit eine umfassende Reformdiskussion durch, an der sich alle Interessierten beteiligen können. Welchen Reformbedarf sehen sie da für die österr. Gewerkschaftsbewegung?

Zu Demokratie, Mitsprache in der Gewerkschaft

- 29 % sehr hoher Reformbedarf
- 42 % hoher Reformbedarf
- 24 % nicht so hoher Reformbedarf

Frage: Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung folgender Reformvorschläge?

Mehr direkte Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten¹¹⁷

- 51 % Sehr wichtig
- 37 % Eher wichtig
- 8 % Eher nicht wichtig
- 2 % Gar nicht wichtig

¹¹⁵Das bedeutet spätestens alle vier Jahre. §18.(5) der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

¹¹⁶ Institut für Empirische Sozialforschung

¹¹⁷ ÖGB Reform Prozess. Endbericht mit den Beschlüssen. Mitsprache und Mitbestimmung. Dokumentation des Reformprozesses, in: <http://www.oegb.at>

Bei der Mitgliederbefragung des ÖGB wurden unter folgender Fragestellung diese Daten erhoben:

Frage: Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung der folgenden Reformmaßnahmen?

Mehr direkte Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten (z.B. Urabstimmungen, regelmäßige Mitgliederbefragungen)¹¹⁸

- 61% Sehr wichtig
- 28% Eher wichtig
- 6% Eher nicht wichtig
- 1% Gar nicht wichtig

Die befragten Mitglieder des ÖGB sind also überzeugt (71%), dass es einer Reform des ÖGB in Punkto Demokratie und Mitsprache bedarf. Ca. 88%¹¹⁹ empfinden es als sehr bzw. eher wichtig, mehr direkte Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten im ÖGB zu bekommen. Anhand dieser beiden Erhebungen wird deutlich, dass der Ausdrückliche Wunsch nach mehr Demokratie und Mitbestimmung besteht.

In den Statuten hat sich dieser Wunsch nach mehr Demokratie nicht niedergeschlagen. Am 16. Bundeskongress wird lediglich die Erprobung von Direktwahlen in gewerkschaftsübergreifenden Regionalorganisationen beschlossen. Ob sich der Wunsch nach mehr direkter Demokratie im ÖGB durchsetzen wird, kann bislang noch nicht gesagt werden. Gerade im Regionalen Bereich hat das einzelne Gewerkschaftsmitglied am ehesten die Möglichkeit, sich direkt an Wahlen zu beteiligen. Meiner Meinung nach bezieht sich der Wunsch nach mehr Demokratie, auf mehr Einfluss bei der Besetzung der höheren Gremien, wie zum Beispiel eine Direktwahl des ÖGB- Präsidenten. Es herrscht Kritik an der extremen indirekten Demokratie im ÖGB¹²⁰.

¹¹⁸ Ergebnisse der Mitgliederbefragung. 4. September bis 18. Oktober 2006, in: <http://www.oegb.or.at>

¹¹⁹ IFES 88%, Mitgliederbefragung 89%

¹²⁰ ÖGB Reform Prozess. Endbericht mit den Beschlüssen. Mitsprache und Mitbestimmung. Dokumentation des Reformprozesses, in: <http://www.oegb.at>; vgl. auch: Gewerkschaftskunde. Was Sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007; Ergebnisse der Mitgliederbefragung. 4. September bis 18. Oktober 2006, in: <http://www.oegb.or.at>

IV. Innergewerkschaftliche Demokratie

Das Beschäftigen mit Demokratie und Gewerkschaft macht es notwendig, sich mit Demokratietheorien auseinanderzusetzen. Dabei entstehen natürlich Probleme, die herkömmlichen Demokratietheorien auf einen Verband wie den ÖGB anzuwenden. Wer ist das Souverän in diesem Verband, wie vollzieht sich der Akt der Entscheidungsfindung, und welchen Einfluss haben die Mitglieder daran. Nach Analyse der Strukturen des ÖGB gestaltet sich die Suche nach einer Theorie, die zu diesem Verband passt, als außerordentlich schwierig.

IV.1 Demokratietheorie

Nach einer Definition Wolfgang Abendroths, die sich bei Gerhard Bosch zitiert findet, bezieht sich der Begriff der innergewerkschaftlichen Demokratie auf die Art des Willensbildungsprozesses, die maßgeblich von zwei Faktoren bestimmt sein muss, um das Kriterium der Demokratie zu erfüllen.

Denn der Willensbildungsprozess bezieht sich auf:

„ einerseits auf die Richtungsbestimmung der...Tätigkeit, die durch ein (sei es langfristig, sei es kurzfristig) Programm ausgedrückt wird, andererseits auf die personelle Auswahl derjenigen, die sie für einen (Begrenzten Zeitraum) durchzuführen haben, jedenfalls soweit sie politisch (idealtypisch im Rahmen dieser Richtungsbestimmung) selbständig dezidierende Repräsentanten und nicht bloß ausführende, deren Weisungen unterworfenen[...] Funktionäre sind.“¹²¹

Dieser Akt der Willensbildung gilt also dann als demokratisch, wenn beide Faktoren erfüllt sind, d.h. Richtungsbestimmung und personelle Auswahl durch Mitglieder und Delegierte erfolgt. Gerhard Bosch hält zu recht fest, dass mit dieser Definition die inhaltliche Seite des Demokratiekonzeptes vernachlässigt wird, da diese Definition sich nur auf den Akt des Zustandekommens von Entscheidungen und die Wahl der Repräsentanten bezieht, nicht jedoch auf die Entscheidungsinhalte.

Da aber in dieser Arbeit die Beteiligung der Basis am gewerkschaftlichen Handeln von Interesse ist, reicht mir wie Bosch die Definition Abendroths aus, die lediglich die formale und

¹²¹ Wolfgang Abendroth: „Innerparteiliche und innerverbandliche Demokratie als Voraussetzung der politischen Demokratie“, in: Politische Vierteljahresschrift 1954, zitiert nach: Gerhard Bosch: Wie demokratisch sind Gewerkschaften? Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der Industriegewerkschaft Metall. Berlin: Verlag Die Arbeitswelt, 1974

nicht die inhaltliche Komponente der innergewerkschaftlichen Demokratie beschreibt. Im Übrigen weist Bosch darauf hin, dass die inhaltliche und formale Seite miteinander verbunden sind, da die Beteiligung der Mitglieder die Gewerkschaftspolitik beeinflusst. viele aktive Mitglieder, wie auch viele hauptamtliche Funktionäre, treten für eine basisorientiertere Gewerkschaftspolitik ein¹²².

Allerdings herrscht auch innerhalb des ÖGB ein Demokratiedefizit, denn er ist zentralistisch organisiert und die Entscheidungsträger bestehen zum großen Teil aus hauptamtlichen Funktionären.

Die Möglichkeit, Politik gestalterisch zu beeinflussen und öffentliche Aufgaben zu erfüllen, ist wiederum ein Grund dafür, ein Mindestmaß an innerverbandlicher Demokratie zu wahren. Dennoch muss die Durchschlagskraft der Gewerkschaften gesichert sein, um diese gestalterische Macht nicht zu verlieren. Dieses Spannungsfeld beschreibt Asshoff am Beispiel DGB¹²³so:

„Die DGB- Gewerkschaften müssen zwar in ihren Satzungen ein Mindestmaß an demokratischer Binnenstruktur durch Gewährung gleicher Rechte und Stimmgewichte gegenüber ihren Mitgliedern sicherstellen. Zugleich dürfen (und müssen) sie aber in Ausübung ihres Rechtes zur Selbstbestimmung ihre inneren Ordnung dafür Sorge tragen, dass sie ihre zur effektiven Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen unabdingbare Geschlossenheit und Durchsetzungsfähigkeit nicht gefährden.“¹²⁴

Asshoff beschreibt hier das Spannungsverhältnis von Demokratie und Effizienz. Damit werde ich mich unter Punkt IV.2 noch eingehender beschäftigen, aber ich erachte es als vorteilhaft, mich vorerst noch mit der Definition von Demokratie in der Arbeiterbewegung zu beschäftigen und die Bedeutung von Bildung im innergewerkschaftlichen Demokratiekonzept zu behandeln. Dazu möchte ich die Literatur von Otto Neurath und Richard Wagner, zwei Sozialisten aus der Zwischenkriegszeit, und Oskar Negt heranziehen.

Für Neurath und Wagner war eines der Hauptprobleme der Proletarier auf dem Weg zur sozialistischen Demokratie der Einfluss des Bürgertums auf die „Bildung“ in der Gesellschaft. Dieser Einfluss beschränkte sich ihrer Meinung nach nicht nur auf die Schulen, sondern er

¹²² Gerhard Bosch, Wie demokratisch sind Gewerkschaften? Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der Industriegewerkschaft Metall. Berlin: Verlag Die Arbeitswelt, 1974 S. 15-17

¹²³ Der DGB ist in seiner Struktur sehr gut mit dem ÖGB vergleichbar, weshalb die Aussage von Asshoff auch für den ÖGB Anwendung findet.

¹²⁴ Gregor Asshoff: Die innere Rechtsverfassung der Gewerkschaften, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003, S. 211

erstreckt sich in annähernd alle Bereiche des täglichen Lebens. Die katholische Kirche, mit tatkräftiger Unterstützung des Bürgertums, übt enormen Einfluss auf die „Menschenbildung“¹²⁵ und somit auch auf das Proletariat aus. Als Mittel dieser Einflussnahme stellen sich der Religionsunterricht in den Schulen, die Predigten in der Kirche, die Beichte und der Einfluss katholischer Menschen auf die Heranwachsenden dar. Für Wagner ist der Religionsunterricht nichts anderes als „feudaler Untertanenkurs“. Was die Kirchen nicht erledigen, übernehmen die Medien, die annähernd alle in bürgerlicher Hand sind. Die Zeitungen, Bücher, Schundromane, das Kino und das in ihrer Zeit neu aufkommende Radio tragen die Botschaft des Bürgertums und des Kapitalismus bis in die Schlafzimmer des Proletariats. Hieraus erklärt sich auch die immer beschworene Wichtigkeit der Arbeiter- und Gewerkschaftszeitschriften. Aus den beschriebenen Ursachen resultiert ein mangelndes Klassenbewusstsein, dem es entgegen zu treten galt und gilt. Gerade der Bereich Bildung ist in dieser Hinsicht sehr wichtig. Es wurde zwar als große Errungenschaft empfunden, in der Zeit einer sozialistischen Regierungsbeteiligung eine gemeinsame Volksschule durchgesetzt zu haben. Aber der schon erwähnte Religionsunterricht und die mangelnde Chancengleichheit der bürgerlichen und proletarischen Schüler z.B.: im Bereich der Nachhilfe, des Lernumfeldes, der Lernmittel und der Möglichkeit der weiteren Schulausbildung wurden als Hindernis für eine positive Entwicklung des Proletariats gesehen. Der bürgerliche Jugendliche geht in eine höhere Schule, während der proletarische sich in der Arbeitswelt der erwachsenen Proletarier wieder findet¹²⁶.

Wenn ich mir die politischen Diskussionen im Bereich Bildung des Jahres 2008 anhöre, hat sich an dieser Problematik noch nicht so viel geändert. Schlagworte wie „zu frühe Selektierung“, „Gesamtschule“, „freier Hochschulzugang“ sind allgegenwärtig und werden vielfach in klassenkämpferischer Rhetorik diskutiert. Auch die vor Jahren vom „Liberalen Forum“ in Gang gebrachte Diskussion über die Sinnhaftigkeit von Kruzifixen in Klassenzimmer und das Ersetzen des Religionsunterrichts durch einen Ethikunterricht sorgte, nicht zuletzt auch bei vielen Sozialdemokraten, für Empörung.

Richard Wagner tritt daher für eine sozialistische Menschenbildung ein, welche eine politische Bildung ist, aber nicht im parteipolitischen sondern im höheren Sinn von gesellschaftlichem Erlebnis und Bewusstseinsbildung, wie sie Max Adler in seiner Schrift „Neue Menschen“

¹²⁵ Menschenbildung ist für Wagner ein Begriff, der die Bildung des Menschen von Geburt an bezeichnen soll.

¹²⁶ Otto Neurath: Lebensgestaltung und Klassenkampf. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1928, vgl. auch: Richard Wagner: Der Klassenkampf um den Menschen. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1927

dargestellt hat. Ihre Leitlinie ist die Selbstbewusstmachung des proletarischen Menschen. Ihre Methode ist die Selbsterziehung der Massen.

Inwieweit ist das heute für die Gewerkschaftsbewegung relevant? Ohne ein Klassenbewusstsein der Arbeiter wird es auch für die Gewerkschaften immer schwieriger, sie von der Wichtigkeit eines gemeinsamen Kampfes zu überzeugen. Sie darf daher die Bildungspolitik nicht alleine den politischen Parteien überlassen, sondern muss aktiv in die Diskussion eingreifen. Neurath spricht vom „Einfluss der herrschenden Mächte“ und auch vom „kleinbürgerlichen Einfluss“, dem es entgegenzutreten gilt. Eine Abgrenzung zum Bürgertum ist notwendig. Um dies zu erreichen, muss die Kunst und die Schule erobert werden. Das Kinderschicksal darf nicht mehr mit dem seiner Eltern verknüpft sein, und das ist nur mit Chancengleichheit in der Bildung zu erreichen¹²⁷.

Das Ziel einer solidarischen und klassenlosen Gesellschaft steht bei Wagner und Neurath als noch weit entfernte Utopie immer im Mittelpunkt. Ob dieses Ziel auch heute für die Gewerkschaften noch zentral ist, sei dahingestellt. Fakt ist, dass es sicher noch nicht erreicht ist.. Für die Gewerkschaften ist es allerdings wichtig, ihren Mitgliedern und denen, die sie in naher Zukunft als Gewerkschaftsmitglieder begrüßen möchten, klar zu machen, dass es diese Klassenunterschiede immer noch gibt, auch wenn sich die Arbeitswelt geändert hat. Viele Angestellte, FacharbeiterInnen usw., die des Öfteren auch eine sehr gute Ausbildung genossen haben und mitunter im Betrieb aufgestiegen sind, fühlen sich dieser Klasse nicht mehr zugehörig und orientieren sich am (Klein-?) Bürgertum. Sie sehen sich von der Gewerkschaft oftmals nicht mehr vertreten und glauben, ihr Schicksal allein besser gestalten zu können. Hier gilt es dem Konkurrenzdenken ein Solidaritäts- und Gemeinschaftsgefühl entgegenzusetzen. Um dies zu erreichen, müssen den Gewerkschaftsmitgliedern die Anliegen der Gewerkschaft und ihre eigene gesellschaftliche und soziale Lage bewusst gemacht werden. Sprich, es muss Bildung passieren. Otto Neurath erklärt den Sinn von Bildung im Zusammenhang mit der Arbeiterbewegung wie folgt:

„Die Beseitigung der überlieferten Ordnung nimm man weit kraftvoller in Angriff, wenn man verstandesmäßig in großen Zügen überblickt wie eine andere Ordnung möglich ist.“¹²⁸

¹²⁷ Otto Neurath: Lebensgestaltung und Klassenkampf. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1928, vgl. auch: Richard Wagner: Der Klassenkampf um den Menschen. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1927

¹²⁸ Otto Neurath: Lebensgestaltung und Klassenkampf. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1928, S. 42

Auch Oskar Negt beschäftigt sich mit Bildung und Lernen. In seinem Buch „Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen“ geht er auf die Bildungsbedürfnisse der Arbeiter und die Bildungsangebote der Gewerkschaften ein. Während Mitte des 19. Jahrhunderts die Hebung der Elementarbildung durch den Übergang der extensiven zur intensiven Ausbeutung der Lohnarbeit nötig war, änderte sich dies mit der Entstehung des modernen Arbeitsrechts. Aus einer mit Allgemeinbildung verbundenen Erziehung zum politischen Denken wird die spezialisierte Funktionärsbildung. „Das funktionieren der Funktionäre wird damit zu einem Kernproblem.“ Diese Periode wird auch durch die Arbeitsteilung der Gewerkschaften, welche für den ökonomischen Kampf zuständig sind, und dem politischen Kampf der Arbeiterparteien geprägt. Theoretisch waren in diesem Stadium die Bildungsinhalte auf einen geschlossenen Zusammenhang bezogen, die sich aus der marxistischen politischen Ökonomie und deren Weltanschauungslehre ergaben. Auch wenn diese nicht uneingeschränkt akzeptiert wurde, konnte sich die Theorie der Arbeiterbildung auf ein praktisches Vorverständnis der Arbeiter stützen. Heute jedoch¹²⁹ müssen die von bürgerlichen Erfahrungswissenschaften gelieferten Informationen soziologisch interpretiert werden, um sie für den Emanzipationskampf der Arbeiter und zur vernünftigen Organisation der ganzen Gesellschaft nutzbar zu machen. Durch die Umbrüche, die in der Arbeitswelt Mitte des 20. Jahrhunderts insbesondere im Bereich der Mechanisierung und Automatisierung stattfanden, bildete sich ein neuer Typ von ArbeiterIn und somit auch eines/r GewerkschaftsfunktionärsIn. Diese entsprechen nun dem Typus der „entspezialisierten“, durch ein technologisches Grundstudium gebildeten, FacharbeiterInnen. Diese bedürfen vor allem einer soziologischen Orientierung, die es ihnen erlaubt, die Praxis in größeren Zusammenhängen zu sehen und neue Informationen einzuordnen. Diese Bildung, die von den Arbeitgebern immer mehr verlangt wird, ist in der Arbeiterbildung nur durch eine soziologisch vermittelte exemplarische Erziehung auch politisch wirksam zu machen. Diese Form der Bildung kann weder eine reine Berufsausbildung noch eine von ihr getrennte zusätzliche Allgemeinbildung sein. IndustriearbeiterInnen haben jedoch das Problem, durch Schichtarbeit, Überanstrengung und geringe Lernmotivation durch die Grundschulbildung an Kursen der freien Erwachsenenbildung, wie jenen der Volkshochschulen, teilnehmen zu können. Dies eröffnet den Gewerkschaften die Chance, durch an Arbeitszeit angepasste langfristige Lehrgänge eine soziologisch und politisch vermittelte Elementarbildung anzubieten. Dies würde auch helfen, der Gefahr einer proletarischen Imitation der bürgerlichen Halbbildung, die Negt genauso wie Neurath und Wagner vor ihm als gegeben sieht, entgegenzutreten.

¹²⁹ Oskar Negt schrieb das Buch 1968, die gezogenen Schlussfolgerungen haben aber auch Gegenwärtig ihre Berechtigung.

In diesen durch das offizielle Schulsystem immer aufs Neue reproduzierten kleinbürgerlichen und mittelständischen Ideologien sieht Negt die Gefahr, dass die formal-demokratische Gesellschaft in eine autoritär-ständische verwandelt werden könnte. Durch das Beziehen einer autonomen Position in Inhalt und Methode der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gegenüber den bürgerlichen Bildungseinrichtungen übernimmt sie eine eminent politische Aufklärungsfunktion.

Das Hauptanliegen in der Schrift von Oskar Negt ist es, den/die ArbeiterIn zu soziologischem Denken und damit politisch zu erziehen, was nur durch die kritische Sozialforschung und ihren Beitrag zur exemplarischen Reorganisation des Unterrichts an den Gewerkschaftsschulen möglich ist. Nur dadurch ist es möglich, die innergewerkschaftliche Demokratie zu stabilisieren und die Gesamtgesellschaft zu demokratisieren¹³⁰.

Ein wesentlicher Faktor in der Beziehung von Gewerkschaft zu ihren Mitgliedern ist die Fähigkeit der Gewerkschaft, diese immer wieder zu motivieren, am Gewerkschaftsleben teilzunehmen. Bedeutsam für sie ist, ob es gelingt, die Mitglieder an die Gewerkschaft zu binden. Wesentlich für eine solche Bindung an die Gewerkschaft ist „Information“. Mehrfache Teilnahme an Aktionen der Gewerkschaften steigert die Lernbereitschaft der Mitglieder. Wo für den Einzelnen weder die Chance besteht, sich Interpretationen und Informationsschemata zu beschaffen, noch an Arbeitskämpfen oder an der organisatorischen Vorbereitung von Aktionen aktiv teilzunehmen, schlägt die anfängliche Lernbereitschaft in Resignation oder in bürokratische Anpassung an die Gegebenheiten um. Oskar Negt schlägt wegen der anfänglichen Lernbereitschaft vor, gerade jenen Gruppen der organisierten Arbeiterschaft erhöhte Aufmerksamkeit entgegenbringen, die sich gerade der Gewerkschaft angeschlossen haben, oder in der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation neue Aufgaben übernommen haben. Diese anfängliche Lernbereitschaft sollte von den Bildungsinstitutionen gefördert werden. Aber auch andere Faktoren spielen bei der Identifikation mit der Gewerkschaft eine Rolle. Verinnerlichte Einstellungsänderungen werden am wirksamsten dadurch hervorgerufen, dass der/die Betreffende an Kampfhandlungen der Gewerkschaft aktiv teilnimmt.

*„Wir müssen jedoch sicher sein, den Betreffenden zu **motivieren**, seine Einstellungen im Lichte seines Wertesystems zu überprüfen; dies wiederum könnte zu einer Reorganisation seiner Einstellungen führen. Die **Motivation** zur Überprüfung seiner Einstellungen entsteht eher dann, wenn der Betreffende an einer spezifischen Handlung, die für diese Einstellung von Belang ist, beteiligt ist. Wenn jemand dazu gebracht werden*

¹³⁰ Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968

kann, eine positive Handlung einer besonderen Gruppe (oder einem Repräsentanten dieser Gruppe) gegenüber auszuführen, so entsteht daraus wahrscheinlich ein positives Gefühl dieser Gruppe gegenüber. Das wiederum könnte eine Aufgeschlossenheit für neue Informationen schaffen, eine Bereitschaft, sie aktiv zu suchen und den guten Willen, seine Einstellungen im Lichte dieser Informationen neu zu bedenken¹³¹.“

Die für den/die ArbeiterIn wichtigen Entscheidungen sind aber zumeist Resultat von Verhandlungen, denen meist keine kollektiven Kampfmaßnahmen vorausgehen.

„Um die von den Mitgliedern erstrebte Reduktion „kognitiver Dissonanzen“¹³², die sehr bald auf den Widerstand objektiver, individuell nicht mehr reduzierbarer Widersprüche stößt, in weiterführende Lernprozesse überführen zu können, müssen die an strategischen Punkten der Meinungsbildung im Betrieb stehenden gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitglieder durch langfristige Schulung befähigt werden, oberflächliche Einstellungsänderungen, die meist an ihren äußeren Ursprung, z.B. an gewerkschaftliche Forderungen oder an bloße Identifikationen mit einer Rolle innerhalb der Organisation gebunden und von permanenter Bestätigung abhängig bleiben, in allgemeine, dauerhafte Bestandteile des Wertesystems der betreffenden Person zu verwandeln¹³³.“

Kelman und Negt sind der Ansicht, dass vor allem die Betriebsratsmitglieder als erste Ansprechpartner der Gewerkschaftsmitglieder so gut geschult sein sollten, dass sie fähig sind, die Ziele der Gewerkschaften bzw. deren Sinnhaftigkeit, schlicht den „Gewerkschaftsgedanken“, den Mitgliedern immer wieder so zu erläutern, dass er Teil ihres Wertesystems wird. Ob eine solche „Verinnerlichung“ auf Dauer möglich ist, wenn Verstärkereignisse, erfolgreiche Streiks oder politische Aktionen gänzlich ausbleiben, wird von den beiden Autoren jedoch bezweifelt¹³⁴.

¹³¹ Herbert C. Kelman: Theoretische Grundlagen der Einstellungsänderung, in: Politische Psychologie, Bd. 3, Frankfurt am Main 1963, S.88 zitiert in: Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968, S. 29

¹³² Kognitive Dissonanz (von lat. cognoscere = erkennen und dissonantia = Misston), sozialpsychologischer Fachausdruck für diejenige psychologische Spannung oder Dissonanz, in der sich ein Handelnder befindet, wenn er einen schwerwiegenden Konflikt von Überzeugungen und Einstellungen empfindet, z.B. im Falle des Zusammenpralls der Überzeugung, Wahlbeteiligung sei Staatsbürgerpflicht, mit der Sichtweise, keine der zur Wahl kandidierende Parteien sei wählbar und die Teilnahme an der Wahl deshalb nicht zu verantworten. Kognitive Dissonanz wird in der Regel als große Spannung oder Last empfunden; sie ruft das Bedürfnis hervor, die Dissonanz zu vermindern oder aufzulösen (Dissonanz – Reduktion) um somit einen Zustand herbeizuführen, der durch verträgliche Kognitionen (Konsonanz) charakterisiert ist. Die Dissonanz – Reduktion kann verschiedene Formen annehmen, z.B. Umdeutung einer der Kognitionen, die für die Dissonanz verantwortlich war, Einstellungs- oder Verhaltensänderung oder nachträgliche Rechtfertigung. zitiert in: Schmidt, Manfred: Wörterbuch zur Politik, Körner Verlag, Stuttgart 1995 S. 480

¹³³ ¹³³ Herbert C. Kelman: Theoretische Grundlagen der Einstellungsänderung, in: Politische Psychologie, Bd. 3, Frankfurt am Main 1963, S.88ff zitiert in: Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968, S. 29

¹³⁴ Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968, S. 30

Eine Hauptbedingung für eine Demokratisierung der Gewerkschaften ist für Negt also die Bildung der Funktionäre und Mitglieder, welche es ihnen ermöglicht, am gewerkschaftlichen Geschehen teilzunehmen. Die Erziehung zu soziologischem Denken und damit zum politischen Denken soll die innergewerkschaftliche Demokratie stabilisieren und dadurch auch die gesamte Gesellschaft demokratisieren. Um die Motivation der Gewerkschaftsmitglieder zu erhalten, ist es vor allem notwendig, ihnen ständig Informationen über Ziele und sonstige Angelegenheiten der Gewerkschaft zukommen zu lassen. Weiters sollte die Möglichkeit der Mitarbeit bei der Vorbereitung von Aktionen oder Kampfmaßnahmen bestehen. Ob es diese Möglichkeiten im ÖGB gibt, oder ob dahingehend Reformen auf den Weg gebracht wurden, wird in der Folge noch zu überprüfen sein.

IV.2. Demokratie und Effizienz

Die innerverbandliche Demokratie und die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften stehen sich als zwei divergierende Ziele gegenüber. Man kann die beiden Größen Demokratie und Effizienz zwar nicht als Gegensatzpaar bezeichnen, dennoch scheint eine gleichzeitige Optimierung beider Ziele unwahrscheinlich. Anton Pelinka bezeichnet diese Situation als Spannungsfeld, das vor allem bei der Zentralisierung großer Organisationen in Betracht zu ziehen ist. Für Gewerkschaften entsteht dadurch das Problem, jeweils eines dieser Ziele dem anderen unterzuordnen. So kann beispielsweise ein Gewerkschaftsbund gezwungen sein, bei der Entscheidungsfindung entweder rasch zu reagieren und dabei aber die Meinungen und Interessen bestimmter Gruppen seiner Mitglieder zu vernachlässigen, oder aber im gegenteiligen Fall sich vorab der Zustimmung seiner Mitglieder zu versichern. Dabei besteht aber die Gefahr, dass eine wichtige Entscheidung verzögert wird¹³⁵.

Wie aber können Verbände wie große Gewerkschaftsbünde das Postulat der Demokratie verwirklichen und damit Legitimität gewinnen, da sie ja, anders als Parteien, nicht in Konkurrenz um Wählerstimmen stehen?

Eine richtungsgewerkschaftliche Organisation kann eine Art von Konkurrenzkampf um Mitglieder darstellen. Diese Situation ergibt sich annähernd im DGB, der mit dem CGB und dem DAG in Konkurrenz um Mitglieder steht. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass der DGB eher bereit ist, die Interessen seiner Kernmitglieder zu vernachlässigen, um eventuelle Grenzwähler zu erreichen.

¹³⁵ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 81-83

Im ÖGB, der einen deutlich ausgeprägteren Monopolcharakter besitzt als der DGB, fehlen Konkurrenzgewerkschaften¹³⁶. Aus ein und dem gleichen Grund lassen sich, so Pelinka, zwei unterschiedliche Hypothesen ableiten, die das Verhältnis von innerer Demokratie und Effizienz beschreiben sollen:

Die erste Annahme geht davon aus, dass der ÖGB mangels Konkurrenz das Postulat der inneren Demokratie eher verwirklichen kann, als der DGB. Die zweite Annahme geht davon aus, dass der ÖGB ebenfalls aufgrund des Fehlens von Konkurrenzgewerkschaften die Effizienz der inneren Demokratie vorzieht¹³⁷.

Bisher war es sicherlich so, dass der ÖGB die Effizienz der inneren Demokratie vorgezogen hat. Aber es scheint, als ob dahingehend ein Umdenken stattfindet, zumindest gehen alle Beteuerungen der ÖGB-Führung in diese Richtung. Auch die geförderte Regionalisierung und die Implementierung von Foren, die für die Mitglieder die Möglichkeit der Mitwirkung bieten sollen, weisen in diese Richtung. Ob diese Entwicklungen anhalten und zu einer zunehmenden Demokratisierung des ÖGB führen, kann heute noch nicht gesagt werden.

IV.3. Zentralisierung und Effizienz

In diesem Abschnitt möchte ich die Organisation des ÖGB dahingehend untersuchen, inwieweit sein Aufbau zentralisiert ist und wie sich dies auf seine Effizienz auswirkt. Zur besseren Anschaulichkeit versuche ich, den ÖGB hinsichtlich dieser Frage mit dem DGB zu vergleichen.

Es gibt Unterschiede der demokratischen Legitimation bei ÖGB und DGB. Zwar zeichnet sich der DGB gegenüber dem ÖGB durch ein Wettbewerbsdefizit der Einzelgewerkschaften aus, doch haben die Einzelgewerkschaften selbst mehr Macht, da sie eine für Gewerkschaften wesentliche Entscheidungskompetenz, nämlich bei der Tarifpolitik, besitzen. Die Kompetenz, die Tarifpolitik wesentlich mitzubestimmen, kann als ein Element plebiszitärer Demokratie gesehen werden, die das Problem der straffen Zentralisierung im Falle des DGB mildert. Auch zeichnet sich der DGB durch eine höhere Konfliktbereitschaft aus.

¹³⁶ Mit Ausnahme der FGÖ, die jedoch vernachlässigbar ist (vgl. Kapitel III)

¹³⁷ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 83-84

Zwar kann man davon ausgehen, dass eine erhöhte Konfliktbereitschaft zu einer niedrigeren Organisationsdichte führt, was ja im Vergleich von ÖGB und DGB auch zutrifft, dennoch sind die wenigen Mitglieder in der Regel engagierter. Das Maß an Partizipation, die als Gradmesser für die demokratische Qualität nicht zu vernachlässigen ist, ist aber bei konfliktfreudigen Gewerkschaften im Vergleich größer¹³⁸. Auch Oskar Negt betonte die positive Auswirkung von Arbeitskämpfen auf die Motivation, sich mehr für die Gewerkschaft zu engagieren. Die mehrfache Teilnahme an Aktionen der Gewerkschaften steigert die Lernbereitschaft der Mitglieder, welche sich in der Folge auch mehr einbringen¹³⁹.

Verschiedene Ziele gewerkschaftlicher Politik begünstigen eine zunehmende Zentralisierung. Zum einen streben Gewerkschaften natürlich nach einer möglichst hohen Organisationsdichte. Zum anderen ist die Integration ein Ziel, also die Fähigkeit als politische Kraft zwischen Staat und Gesellschaft zu vermitteln und staatliche Politik zu beeinflussen. Diese Ziele lassen sich in einem zentralisierten Verband viel eher verwirklichen und das Industriegruppenprinzip sowie der Monopolanspruch verstärken diese Tendenz zur Zentralisierung noch. Der ÖGB besitzt eine relativ hohe Organisationsdichte und einen ungebrochenen Monopolanspruch. Sein wichtigstes Ziel ist die Integration. Daher ist auch der Zentralisierungsgrad beim ÖGB höher als beim DGB. Zentralisierung bedeutet aber auch, dass Entscheidungsprozesse weitgehend von der Basis wegrücken.

Im ÖGB liegen alle wesentlichen Entscheidungskompetenzen beim Bund. Dieser hohe Grad an Zentralisierung wird beim DGB dadurch entschärft, dass zum einen die Organisationsdichte niedriger ist, zum anderen muss der DGB eine der wesentlichen Kompetenzen mit den Einzelgewerkschaften teilen, die Tarifhoheit. Der DGB bezahlt dieses „Mehr“ an Partizipation mit einem „Weniger“ an Integration und Effizienz.

Der Unterschied zwischen ÖGB und DGB liegt also nicht nur im Zustandekommen der demokratischen Legitimation, sondern auch im Grad der Zentralisierung und Effizienz.

„Diese Merkmale des DGB und des ÖGB verhindern zwar nicht die innere Demokratie, sie verschieben jedoch- je nach Zentralisierungsgrad- die Verteilung zwischen plebiszitär-demokratischen und repräsentativ-demokratischen Elementen zugunsten der repräsentativen Komponente. Da beide Gewerkschaftsbünde grundsätzlich ein gestuftes, indirektes Modell von Demokratie darstellen, da in beiden Fällen die Gewerkschaftsspitze nicht direkt, sondern immer nur gestuft und indirekt legitimiert

¹³⁸ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 88-90

¹³⁹ Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968

wird, bedeutet Zentralisierung notgedrungen eine Zunahme der Stufung, eine Zunahme des ohnehin schon dominierenden, indirekt demokratischen Charakters. Die Zentralisierung des DGB und die noch größere Zentralisierung des ÖGB zerstören keineswegs die innergewerkschaftliche Demokratie, sie verstärken jedoch den bereits vorhandenen Trend zu einer extrem indirekten Demokratie¹⁴⁰.“

Grundsätzlich sind aber sowohl DGB als auch ÖGB im internationalen Vergleich eher konsensorientierte Gewerkschaften, was sich sicherlich auch mit ihrer Rolle als demokratische Kraft erklären lässt, die ihnen im staatlichen Gefüge nach 1945 zuerkannt wurde. Diese Entwicklung ist sicherlich mit ein Grund dafür, (den bereits in der Weimarer Republik bzw. der Ersten Republik eingeschlagenen Kurs der kooperativen Politik zu halten) den Klassenkampf am grünen Tisch weiterzuführen.

ÖGB und DGB sind also im Vergleich stark zentralisierte, aber auch effiziente Gewerkschaftsbünde. Dies hat zwar zur Folge, dass plebiszitär- demokratische Komponenten nicht so stark ausgebildet sind (wie beispielsweise im britischen TUC, der viele Entscheidungen an der Basis trifft) sie behindern aber nicht grundsätzlich die innergewerkschaftliche Demokratie.

¹⁴⁰ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 89-90

IV.4. Wahlen und demokratische Legitimität



Das höchste Organ des ÖGB ist der Bundeskongress¹⁴², der aus den Einzelgewerkschaften, gemäß ihrer Mitgliederstärke gebildet wird. Seine Aufgabe ist es, die zentralen exekutiven Institutionen zu bestimmen – also den Vorstand. Im ÖGB gibt es bereits auf Ebene des Bundeskongresses eine Fraktionierung, denn die Mehrheitsverhältnisse zwischen den Einzelgewerkschaften werden in den Betriebsratswahlen ermittelt und durch die Beschickung des Bundeskongresses auf höchste Ebene weiter getragen. Da bei den Betriebsratswahlen verschiedene Fraktionen zur Wahl stehen, kann man also durchaus von einem kompetitiven Charakter der Wahlen ausgehen. Pelinka beschreibt daher die Betriebsratswahlen als demokratischen Fundamentalakt, der allen anderen Wahl- und Bestellvorgängen vorausgeht, und aus dem der ÖGB direkt seine demokratische Legitimität bezieht¹⁴³.

¹⁴¹ Quelle: Über Delegation mitentscheiden, in: Gewerkschaftskunde. Was sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007

¹⁴² Auch auf Gewerkschaftsebene gibt es eine Form der Gewaltenteilung: der Bundeskongress zählt als Gewerkschaftsparlament und zentrales Repräsentativorgan; das ausführende Organ ist die Gewerkschaftsexekutive (Vorstand bzw. Präsidium); die dritte Ebene erfüllen die hauptamtlichen Funktionäre.

¹⁴³ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 86

Wählen ist im ÖGB an sich nichts Ungewöhnliches. In annähernd jedes Gremium des ÖGB und der Teilgewerkschaften werden die Mitglieder (manchmal nur teilweise) hinein gewählt. Über Beschlüsse wird in der Regel abgestimmt. Wie es sich im Einzelnen verhält, wurde in Punkt III. Struktur des ÖGB schon hinlänglich erläutert. In der Folge soll vor allem auf die Betriebsratswahl und die Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag näher eingegangen werden. Vorher soll aber noch auf generelle Bestimmungen zum Thema Wahl eingegangen werden. Der ÖGB hält seine Wahlen nach bestimmten Grundsätzen ab, die in der Wahlordnung geregelt sind und hier näher erläutert werden.

Die Wahlordnung ist in §15 der Statuten des ÖGB geregelt und sieht wie folgt aus:

Jede Wahlordnung in einer der Gliederungen des ÖGB muss folgenden Grundsätzen entsprechen:

1. Wahlen haben nach den Grundsätzen von gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlen zu erfolgen.

Eine offene Abstimmung bei Mitgliederversammlungen ist möglich, wenn der Antrag auf offene Abstimmung mit einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen angenommen worden ist.

2. Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen, dabei ist eine Einschränkung des aktiven und passiven Wahlrechtes auf bestimmte Organe oder Delegiertenfunktionen zulässig. Beschränkungen des aktiven oder passiven Wahlrechtes anderer Art (z. B. Dauer der Zugehörigkeit, Bezahlung des Mitgliedsbeitrages) müssen sachlich begründet sein. Bei Einschränkungen des passiven Wahlrechtes wegen der Dauer der Zugehörigkeit darf die Mindestzugehörigkeit sechs Monate nicht überschreiten. Mitglieder, die altersbedingt diese Dauer der Zugehörigkeit nicht erreichen konnten, sind von dieser Einschränkung auszunehmen.

3. Wahlen entsprechend § 15 Z 2 sind als Gewerkschaftswahlen, bei denen nur Gewerkschaftsmitglieder wahlberechtigt sind, durchzuführen.

Eine gleichzeitige Durchführung von Gewerkschaftswahlen mit anderen Wahlen (z. B. Betriebsrats-, Personalvertretungswahlen) ist nur zulässig, wenn organisatorische Vorkehrungen getroffen worden sind, die eine klare Trennung der gleichzeitig durchgeführten Wahlvorgänge ermöglichen. Dabei sind jedenfalls eine eigenständige Wählererfassung, getrennte Stimmzettel und eine getrennte Ergebnisermittlung vorzusehen.

4. Die Wahlen sind so auszuschreiben, dass den zur Wahl des jeweiligen Organs zugelassenen Mitgliedern und wahlwerbenden Gruppen genug Zeit bleibt, sich auf die Wahl vorzubereiten.

5. Der Wahlvorgang ist so zu dokumentieren, dass seine ordnungsgemäße Durchführung jederzeit überprüft werden kann¹⁴⁴.

¹⁴⁴ §15. der Statuten, in: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

Die Wahlordnung des ÖGB entspricht in seiner Gesamtheit, durchaus allen demokratischen Standards, aber unter Punkt 2.

„Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen, dabei ist eine Einschränkung des aktiven und passiven Wahlrechtes auf bestimmte Organe oder Delegiertenfunktionen zulässig. [...]“

wird das Fundament für die sehr indirekte Demokratie im ÖGB gelegt. Der Wahlwille wird über Delegierungen weiter getragen. Es gibt die Möglichkeit, eine/n Delegierte/n für den Gewerkschaftstag zu wählen. Auf dem Gewerkschaftstag werden von diesen Delegierten Delegierte für den Bundeskongress gewählt, welche wiederum die Stärkeverhältnisse der Fraktionen widerspiegeln müssen. Zusätzlich muss noch darauf geachtet werden, dass Frauen aliquot ihres Anteils in der Gewerkschaft bei der Delegierung berücksichtigt werden. Am Bundeskongress wählen nun die Delegierten der 9 Gewerkschaften und zusätzliche Delegierte wie z.B. der ÖGB Vorstand den ÖGB- Präsidenten und die Zusammensetzung verschiedener Gremien. Ob hier wirklich noch ein nennenswerter Wählereinfluss besteht, ist „mindestens“ fraglich.

Am ehesten kommt der Wählerwille noch bei der Betriebsratswahl, in der die Stärkeverhältnisse der Fraktionen ermittelt werden, zum Ausdruck. Hier kann zumindest mitentschieden werden, welche Fraktion in der nächsten Zeit in der eigenen Gewerkschaft und im ÖGB die Richtung vorgibt. Aber dass es auch hier zu einer extremen Schieflage kommt, soll der nächste Abschnitt zeigen.

IV.5. Die Betriebsratswahl

Der Betriebsrat an sich, ist eigentlich keine Erfindung der Gewerkschaften. Im Gegenteil: nach Einführung des Betriebsratsgesetzes 1919 stand man dieser neuen Konzeption sehr reserviert gegenüber. Der von Frankreich ausgehende „Syndikalismus“, welcher strikt gegen den „Politizismus“, das heißt der Verschränkung von Partei und Gewerkschaft, auftritt, tritt für eine radikale Zuwendung zu den unmittelbaren Interessen der ArbeiterInnen ein. Auch Otto Bauer stand unter dem Einfluss der Syndikalistinnen und hatte als Vorsitzender der Sozialisierungskommission 1919, maßgeblichen Anteil am Zustandekommen des Betriebsrätegesetzes. In Ungarn und Bayern bildeten sich zu diesem Zeitpunkt Räterepubliken und auch in Österreich wurden Soldaten-, Betriebs-, Schüler-, und sogar Bauernräte gebildet.

Die österreichische Sozialdemokratie war gegen den Widerstand des linken Flügels fest entschlossen, am Ziel des Ausbaus der liberalen Demokratie festzuhalten. Der politische Preis dafür war der Ausbau der Sozialgesetzgebung unter Ferdinand Hanusch und das Betriebsrätegesetz. Zweifelsohne erleichterte der Blick über die Grenzen, wo sich in unterschiedlicher Ausprägung und mehr oder minder großen Erfolg Räterepubliken etablierten, den bürgerlichen Parteien die Zustimmung zu diesen Gesetzen.

Bei den Gewerkschaften galten die Betriebsräte anfänglich als Konkurrenz. Aber schon beim Gewerkschaftstag 1924 waren die Bedenken gegenüber den Betriebsräten weitgehend verfliegen, und sie erkannten die Wichtigkeit der BetriebsrätInnen für ihre Arbeit. Ohne BetriebsrätInnen wäre die Stärke der Gewerkschaften wohl kaum vorstellbar¹⁴⁵. Die heutige Betriebsratswahl ist für den ÖGB, wie Anton Pelinka es ausdrückt, der „demokratische Fundamentalakt“, aus dem er seine demokratische Legitimität bezieht. Wie eine Betriebsratswahl funktioniert und wie sie zu bewerten ist, soll in der Folge dargestellt werden.

Aktives Wahlrecht: Wer darf wählen?

Jede/r ArbeitnehmerIn, welche/r am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb tätig ist und das 18. Lebensjahr erreicht hat, kann sich an der Betriebsratswahl beteiligen. Hierbei wird auch kein Unterschied zwischen Arbeitnehmer in- oder ausländischer Herkunft gemacht. HeimarbeiterInnen sind nur zugelassen, sofern sie regelmäßig beschäftigt werden. Ausgeschlossen sind vor allem Angehörige des Betriebsinhabers, in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, die diese vertreten und leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Betriebs zusteht. Keine Arbeitnehmer sind auch Auftragnehmer auf Grund so genannter freier Dienstverträge, da das Element der persönlichen Abhängigkeit fehlt. Das ist eine Gruppe die in den letzten Jahren stark zugenommen hat und ein großer Teil dieser Menschen wird des Öfteren mit dem Begriff Scheinselbstständigkeit in Verbindung gebracht¹⁴⁶. Durch die

¹⁴⁵ Josef Weidenholzer: Betriebsräte – Waisenkinder der Revolution. Es war einmal – die Gegenwart der Vergangenheit. In: Zukunftsmodell Betriebsrat. Balanceakt zwischen betrieblichen Interessen und gewerkschaftspolitischer Verantwortung. Wien: ÖGB- Verlag, 2003

¹⁴⁶ Peter Jabornegg / Rudolf Strasser: Die Betriebsratswahl: Gesetze und Kommentare/ 121. 5. Auflage, Wien: ÖGB-Verlag, 2000 S. 54-55, 60

Auf Sonderregelungen wird wegen fehlender Relevanz zum Untersuchten Gegenstand nicht eingegangen. Nicht Wahlberechtigt sind z.B.: Personen die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden.

wachsende Zahl dieser Auftragnehmer schrumpft in einigen Unternehmen die Anzahl der Wahlberechtigten, was auch zur Folge haben kann, dass die Anzahl der BetriebsrätInnen schrumpft. In der Folge wird es auch wichtig sein festzustellen, dass Gewerkschaftsmitgliedschaft selbstverständlich keine Bedingung ist, um wählen zu dürfen.

Passives Wahlrecht: Wer darf gewählt werden?

Jede/r ArbeitnehmerIn welche/r zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr erreicht hat und mindestens 6 Monate im Betrieb beschäftigt ist,¹⁴⁷ hat das passive Wahlrecht. Auch MigrantInnen können sich seit Jänner 2006 zum/ zur Betriebsrat/rätin wählen lassen. Nicht zugelassen sind (österreichische) Arbeitnehmer,¹⁴⁸ die vom Wahlrecht zum Nationalrat ausgenommen sind. Prinzipiell sind auch jene ausgeschlossen, welche auch bei der aktiven Wahl ausgeschlossen sind. Sind jedoch mindestens 4 BetriebsrätInnen zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen wählbar. Es müssen aber drei Viertel der Betriebsratsmitglieder ArbeitnehmerInnen des Betriebes sein. Eine Wiederwahl von BetriebsrätInnen ist möglich. Nach einer 1992 eingeführten Bestimmung sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, was jedoch nur einer Empfehlung gleichkommt. Der Betriebsrat wird geheim für 4 Jahre gewählt¹⁴⁹.

¹⁴⁷ In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Arbeitnehmer wählbar die noch nicht 6 Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

¹⁴⁸ z.B.: Menschen mit Vorstrafen.

¹⁴⁹ Peter Jabornegg / Rudolf Strasser: Die Betriebsratswahl: Gesetze und Kommentare/ 121. 5. Auflage, Wien: ÖGB-Verlag, 2000 S. 41, 55-56, vgl. auch: ÖGB und Migrantinnen, in: www.ug-oegb.at

Wie viele BetriebsrätInnen hat ein Unternehmen?

Sobald in einem Betrieb dauerhaft mind. 5 Arbeitnehmer beschäftigt sind, ist ein Betriebsrat zu gründen. Wenn jedoch mehr als 5 Angestellte und 5 ArbeiterInnen in einem Betrieb beschäftigt sind, kann ein Angestellten und ein Arbeiterbetriebsrat gegründet werden. Die Anzahl der BetriebsrätInnen ergibt sich nach folgendem Schlüssel:

ArbeitnehmerInnen:	BetriebsrätInnen:	
5 - 9	1	
10 - 19	2	
20 - 50	3	
51 - 100	4	
101 - 200	5	Weiter mit 100er Schritten (je 1 BR)
901 - 1000	13	Weiter mit 400er Schritten (je 1 BR)
1001 - 1400	14	

Diese Frage ist insofern wichtig, da je größer ein Betrieb ist, BetriebsrätInnen im Verhältnis zur Belegschaft abnehmen. Dadurch ist der Wählerwille in Bezug auf die Zusammensetzung der Fraktionen verzerrt. Die BetriebsrätInnen kleiner Unternehmen fallen dadurch mehr ins Gewicht als jene größer. Die österreichische Wirtschaft ist jedoch durchaus klein strukturiert, wodurch man zu dem Schluss kommen könnte, dass deren Einfluss in der Gewerkschaft daher sehr groß sein könnte. Da aber viele kleine Betriebe gar keinen Betriebsrat haben, entsteht das Problem, dass ein dort beschäftigtes Gewerkschaftsmitglied die Möglichkeit, auf die Fraktionierung des ÖGB mit seiner Stimme Einfluss zu nehmen, gar nicht ausüben kann.

Eine Problematik der Betriebsratswahlen für den ÖGB ist jedoch, dass an ihr alle ArbeitnehmerInnen teilnehmen können, also auch jene die keine Gewerkschaftsmitglieder sind. Das aktive Wahlrecht ist also nicht an eine Mitgliedschaft gebunden und die Zusammensetzung des ÖGB wird auch von Nicht-Mitgliedern bestimmt. Ein weiteres Problem ergibt sich aus der oft nicht genauen Zuordenbarkeit der wahlwerbenden Gruppen zu einer Fraktion. Es kommt immer häufiger vor, dass sich wahlwerbende Gruppen als überparteilich präsentieren und bei ihrem Werben vor allem auf betriebsspezifische Probleme eingehen. Dem

Wähler ist oft nicht klar, welcher Fraktion er seine Stimme gibt. Es ist durchaus möglich, dass einzelne Mitglieder einer Betriebsratsliste, welche sich zur Wahl stellt, verschiedenen Fraktionen angehören. Gewählt werden kann nur die Liste. Es kann auch durchaus sein, dass sich BetriebsrätInnen nicht aus ideologischen Gründen sondern wegen der zu erwartenden Unterstützung (Bereitstellung von Kursen, Informationsmaterial, Werbematerial, etc.), der stärksten Fraktion anschließen bzw. wegen möglicherweise besseren Aufstiegschancen einer kleineren Fraktion beitreten. BetriebsrätInnen können aber auch „keine“ Gewerkschaftsmitglieder sein, wodurch die abgegebenen Stimmen keiner Fraktion zugute kommen. Dies alles lässt darauf schließen, dass die aus den Betriebsratswahlen gewonnenen Stärkeverhältnisse nicht unbedingt zu 100% dem eigentlichen Willen der „Gewerkschaftsmitglieder“ entsprechen müssen.¹⁵⁰

Wie schon erwähnt, ist in Österreich die Wirtschaft eher klein strukturiert. Kleinere Betriebe sind traditionsgemäß schlechter gewerkschaftlich organisiert, hätten aber durch die Wahl von Betriebsräten verhältnismäßig großen Einfluss auf die Stärke der Fraktionen im ÖGB. Dazu kommt noch, wie vorhin schon erwähnt, dass, je größer ein Betrieb ist, desto verhältnismäßig weniger BetriebsrätInnen ihm zustehen. Durch das Fehlen von BetriebsrätInnen in vielen kleinen Firmen wird dieser theoretische Einfluss aber wieder geschmälert. Natürlich leidet darunter auch die Organisationsdichte des ÖGB. Würde es ihm gelingen, in den kleinen Betrieben BetriebsrätInnen zu etablieren, würde die Zahl der Mitglieder seit langem wieder im Steigen begriffen sein.

IV.6.Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag

Wie in Punkt IV.2 schon erwähnt, besteht für Gewerkschaftsmitglieder die Möglichkeit, Delegierte zum Gewerkschaftstag zu nominieren. Dass diese Möglichkeit auch von vielen wahrgenommen wird, ist nicht bekannt. Vielmehr beteiligen sich an solchen Wahlen diejenigen, die bereits in irgendeiner Form ehren- oder hauptamtlich für die Gewerkschaft tätig sind oder sich in gewerkschaftlichen Schulungen befinden, also gut in die Organisation integriert sind.

¹⁵⁰ Der Autor selbst war 11 Jahre in einem Großbetrieb als Arbeiter beschäftigt. In dieser Zeit war ihm die Beobachtung von Betriebsratswahlen auch als Wahlwerber möglich. Die letzten Zeilen sind gewonnene Erkenntnisse dieser Beobachtung.

In jeder der 9 Gewerkschaften bestehen für die Wahl der Delegierten eigene Regeln, die zumeist in deren Geschäftsordnung oder in den Geschäftsordnungen oder Bestimmungen ihrer Landesorganisationen niedergeschrieben sind. Bei der Wahl der Delegierten zum Gewerkschaftstag interessiert uns hier vor allem, ob ein einfaches Gewerkschaftsmitglied darauf Einfluss hat. Wie schon erwähnt, gibt es Unterschiede bei den 9 Gewerkschaften. Aber bei näherer Betrachtung verhält es sich mit der Möglichkeit, Einfluss auf Delegierungen zu nehmen, ähnlich. Generell bietet sich die Möglichkeit der Wahl in einer der unteren Ebenen. Dies kann wie bei der GMTN eine Mitgliederversammlung auf Landes-, Bezirks-, oder Ortsebene¹⁵¹ sein oder bei der GPA ein Bezirksforum. Jedenfalls müssen die Gewerkschaftsmitglieder rechtzeitig über eine solche Versammlung informiert werden, was über die Gewerkschaftszeitschrift, Aushang in den Betrieben oder persönliche Einladungen geschehen kann. Zumeist gibt es einen Delegiertenschlüssel, der bestimmt, wie viele Delegierte bei so einer Versammlung oder so einem Forum gewählt werden können. Zu den so gewählten Delegierten kommen dann zum Beispiel die Mitglieder des Vorstands, der/die Obmann/frau des Schiedsgerichtes und Delegierte, die vom Vorstand bestimmt werden je nach Gewerkschaft, hinzu. Auf das Verhältnis von Frauen und Männer muss Rücksicht genommen werden und anerkannte Fraktionen müssen auch zumindest mit einem Delegierten dabei sein. Der Einfluss, den Gewerkschaftsmitglieder durch die Teilnahme an Wahlen von Delegierten zum Gewerkschaftstag haben, ist bei genauer Betrachtung denkbar gering. In Bezug auf den Bundeskongress, der wiederum von neun Gewerkschaften mit Delegierten beschickt wird, von denen die Hälfte Gastdelegierte der Gewerkschaften sein dürfen, erstreckt sich der Einfluss gegen null. Diese Wahl ist also als Möglichkeit der demokratischen Beteiligung eher zu vernachlässigen¹⁵².

¹⁵¹ Je nach Größe und betrieblicher Strukturierung im Bundesland. Die Mitgliederversammlungen gliedern sich im Bedarfsfall nach Berufszweigen und Sektionen

¹⁵² Geschäftsordnung Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung. Beschlossen vom 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Metal Textil Nahrung am 9. Mai 2006 und am 29. Juni vom ÖGB Vorstand bestätigt; vgl. auch: Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft der Privatangestellten, beschlossen am 2. ordentlichen Bundesforum der GPA vom 14. - 16. 11. 2006 in Wien

V. Reformen im ÖGB

V.1 Der Trend zu Multibranchengewerkschaften

Seit Ende der 80er Jahre haben weitreichende Veränderungen in der Organisation von Arbeit und Kapital die Gewerkschaften weltweit zum Überdenken ihrer Organisationsstrukturen gezwungen. Nicht nur der ÖGB hat mit unterschiedlichen Strukturreformen versucht, das Machtpotential der Gewerkschaft zu erhöhen oder zu stabilisieren. Allgemein lässt sich in den meisten Ländern bei diesen Reformen ein Trend, weg von den Industriegewerkschaften hin zu Multibranchengewerkschaften erkennen¹⁵³.

Dies führt zu Supergewerkschaften. Diese können zwar für sich in Anspruch nehmen relativ viele Mitglieder hinter sich zu haben, fraglich bleibt jedoch, wie sich diese Entwicklungen für die innergewerkschaftliche Demokratie auswirken. Denn die so entstandenen Gewerkschaftsriesen haben zwar eine Position, in der sie als wichtiger politischer Player auftreten können, andererseits schwächt diese Entwicklung auch die Dachverbände. So stellen auf der einen Seite Multibranchengewerkschaften zwar ein machtpolitisches Pendant zu großen Unternehmen dar, jedoch führt die Schwächung der Dachverbände zu der Frage, wie die exekutiven Stellen hier noch ihrer Kontrollfunktion nachkommen können, und wie sich die Basis gegenüber diesen Gewerkschaftsriesen behaupten kann.

Es ist nicht abzusehen, ob solch großen Gewerkschaften auch noch beweglich bleiben¹⁵⁴.

V.2. Die Reformen im ÖGB:

Der ÖGB hat seit den 80er Jahren einige Reformen durchgeführt, aber seine Reformbereitschaft wurde durch den Bawag- Skandal mit Sicherheit erhöht. Dieser Skandal der im Mai 2006 so richtig zu tragen kam, zwang den ÖGB, sich über seine Strukturen,

¹⁵³ Hans-Peter Müller / Manfred Wilke: Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003

¹⁵⁴ vgl. stellvertretend für viele andere: Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)-Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004;

Peter Renneberg: Die Arbeitskämpfe von Morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. Hamburg: VSA, 2005;

Anke Hassel: Organisation: Struktur und Entwicklung, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003;

Anke Hassel: Die Lage der deutschen Gewerkschaften, in GMH 5/2003

Aufgaben, die innere Kontrolle, Partizipation, Demokratie, schlicht über die ganze Konzeption des ÖGB, Gedanken zu machen. Viele Reformvorschläge wurden in der Folge diskutiert und einige wurden auch umgesetzt. Am 16. Bundeskongress des ÖGB wurden viele Reformvorschläge auf den Weg gebracht, wie in Abschnitt III.6. gezeigt wurde. In diesem Kapitel möchten ich daher Reformen, die bereits früher gemacht wurden, und aktuelle Reformen beschreiben.

V.2.1. Gewerkschaftsfusionen als Reform

Beim ÖGB kann seit den späten 70er Jahren beobachtet werden, dass unter Reform zumeist Zusammenschlüsse von Gewerkschaften gemeint sind. Vor allem der finanzielle Aspekt ist bei solchen Zusammenschlüssen ausschlaggebend. 1978 schließt sich die Gewerkschaft persönlicher Dienst (GPD) mit der Gewerkschaft Hotel- und Gastgewerbe (GGA) zusammen, welche von Anfang an finanzielle Probleme hatte. 1991 fusionierte die Gewerkschaft Land-Forst- Garten (GLFG) mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter (GLG) zur Gewerkschaft Agrar- Nahrung Genuss (ANG). Generell haben kleinere Gewerkschaften und welche mit starkem Mitgliederrückgang Probleme, ihre Infrastruktur aufrecht zu erhalten. Daher bietet sich die Fusion von Gewerkschaften mit ähnlichen Problemen oder mit einem starker Partner an, wobei sich das Problem ergeben kann, dass eine kleinere Gewerkschaft in der neuen Organisation an Einflussmöglichkeit verliert und bis zur Unkenntlichkeit integriert wird. Bis zu den heutigen 9 Teilgewerkschaften die im Kapitel III. Struktur des ÖGB angeführt sind, gab es einige Fusionen und Kooperationen. Eine der wichtigsten Gewerkschaften, die Metall- Bergbau- Energie (MBE) fusionierte 2001 mit Textil- Bekleidung- Leder¹⁵⁵. Die daraus entstandene Gewerkschaft Metall- Textil (GMT) schloss sich 2006 mit der Agrar- Nahrung- Genuss (ANG) zur Gewerkschaft Metall Textil Nahrung (GMTN) zusammen.

2006 bildet sich eine neue Großgewerkschaft. Am 6. und 7. Dezember 2006 fand der Gründungsgewerkschaftstag der „Vida“ statt. Die Vida ist ein Zusammenschluss der Eisenbahnergewerkschaft, Gewerkschaft Handel- Transport- Verkehr und die Gewerkschaft Hotel- Gastgewerbe- Persönlicher Dienst; sie repräsentiert rund 170.000 Menschen. Der Trend zur Multibranchengewerkschaft ist also auch im ÖGB erkennbar.

¹⁵⁵ Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004, S. 87

Schon 1991 wurde ein „Ständiger Organisationsausschuss“ eingerichtet. Dieser soll Vorschläge zur Weiterentwicklung der Organisationsstruktur machen. Der 13. ÖGB- Kongress 1995 beschließt daraufhin die Umsetzung einer umfassenden Strukturreform, die vor allem die Kooperation und Konzentration der Kräfte in einigen wenigen Bereichen bewerkstelligen soll. Die Reform soll sich an den Begriffen Produktion, Dienstleistung und öffentlicher Dienst orientieren. In der Folge wird dieses Reformprojekt, „Drei-Säulen- Modell“ genannt, und von der GPA am heftigsten kritisiert, weil die Industrieangestellten in die Produktionsgewerkschaft eingegliedert werden sollten. Mehrere Kooperations- und Verbundverträge werden Mitte bzw. Ende der 90er abgeschlossen: HGPD mit HTV und GdE¹⁵⁶; GBH mit GdC und ANG¹⁵⁷; 1999, GPA mit DuP, KMSfB, GPF¹⁵⁸ und ein Kooperationsvertrag zwischen ANG, GöD und GPA¹⁵⁹. Die nach Außen sichtbarste Kooperation ist die „infra“, eine Gewerkschaftsallianz die im Kapitel III.3 „Struktur des ÖGB“ näher beschrieben ist. Die Gewerkschaft der Privatangestellten und die Gewerkschaft Druck- Journalismus- Papier hielten am 16. November 2006 eine Fusionskonferenz ab und schloss sich zur GPA – djp zusammen. In absehbarer Zeit wird es wohl nur noch 8 Teilgewerkschaften geben, da die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB) das Ziel einer Fusion mit einer anderen Gewerkschaft beschlossen hat. Als aussichtsreiche Partner gelten die GdG und die GöD¹⁶⁰.

2001 legte Gewerkschaftspräsident Fritz Verzetnitsch einen Entwurf vor, der die damals 13 Fachgewerkschaften in 8 Branchengewerkschaften ohne statusbezogene Differenzierung überführen sollte. Es sollte eine einheitliche Betreuung pro Betrieb kommen. Dies würde zwar eine Zerschlagung der GPA bedeuten, aber das Industriegruppenprinzip wäre dadurch auch im ÖGB zur Gänze durchgesetzt. Die GPA stimmt diesem Plan jedoch nicht zu. Diese gibt ihrerseits am 8. Oktober 2001 ohne Wissen des Dachverbandes Fusionspläne mit der Gewerkschaft Metall Textil (GMT) bekannt. Damit würden die zwei größten Teilgewerkschaften fusionieren, was eine Welle von Fusionsabsichten bei den anderen Gewerkschaften auslöste. Die Fusion der Metaller und der Angestellten ist jedoch bis heute nicht erfolgt. Die Verlautbarung dieser Absicht sollte wohl mehr ein Signal an den

¹⁵⁶ Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst mit Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr und Gewerkschaft der Eisenbahner.

¹⁵⁷ Gewerkschaft Bau, Holz mit Gewerkschaft der Chemiarbeiter und Gewerkschaft Agrar, Nahrung Genuss.

¹⁵⁸ Gewerkschaft der Privatangestellten mit Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier; Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe und Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten.

¹⁵⁹ Gewerkschaft Agrar, Nahrung, Genuss mit Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Gewerkschaft der Privatangestellten. Vgl.: Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004, S. 86-88

¹⁶⁰ Präsidium beschließt Fusion als neues Ziel für KMSfB-Zukunft, in: <http://www.kmsfb.at>

Dachverband sein bzw. den eigenen Mitgliedern Handlungsfähigkeit und Stärke symbolisieren. Trotzdem kristallisierten sich in dieser Zeit drei Blöcke heraus¹⁶¹.

1. eine Produktionsgewerkschaft inklusive der Angestellten (g-mtn, GPA- djp, GdC)
2. eine Infrastrukturgewerkschaft (vgl. Allianz „Infra“)
3. eine Beamtengewerkschaft (die GÖD bleibt allein)

Die GPA verfolgt seit dem Herbst 2006 eine andere Strategie und verfasst dazu eine entsprechende Resolution. Durch die Fusionen in der letzten Zeit bleibt es nicht aus, die Gewerkschaften neu zu strukturieren. Von Fachgewerkschaften kann durch die Fortsetzung der Fusionen laut Meinung der GPA keine Rede mehr sein. Daher treten sie dafür ein, dass am Ende dieses Reformprozesses nur mehr „eine Gewerkschaft für Österreich“ steht.

„Wir plädieren für eine Vorgangsweise des schrittweisen Zusammenwachsens der bisherigen Gewerkschaften, für den am Ende des Weges eine Gewerkschaft für Österreich steht. Eine politisch und organisatorisch starke Gewerkschaft, die unter völlig geänderten Rahmenbedingungen in Österreich und in Europa kraftvoll die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten kann. Eine überparteiliche Gewerkschaft in der unterschiedliche weltanschauliche Positionen durch Fraktionen zum Ausdruck gebracht werden. Eine neue Gewerkschaft mit starker europäischer und internationaler Ausrichtung, eine Gewerkschaft die präsent ist im öffentlichen Raum, eine Gewerkschaft die für die Gleichstellung von Frauen und Männern eintritt, eine Gewerkschaft die Mitgliederbeteiligung lebt und in der Betriebsrätinnen und Betriebsräte einen wichtigen Stellenwert haben. Eine Gewerkschaft die Ressourcen bündelt und gleichzeitig auch in der Betriebsbetreuung zielgruppenorientiert (Arbeiter, Angestellte, LeiharbeiterInnen etc) agiert. Und eine Gewerkschaft die sich ganz besonders um Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen kümmert¹⁶².“

Dieses Vorhaben der GPA wäre wohl der Prototyp einer Monopol-Multibranchengewerkschaft. Es sieht aber nicht danach aus, als ob dieses Vorhaben in absehbarer Zeit realisiert werden könnte.

¹⁶¹ Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004, S. 91-92

¹⁶² Resolution des GPA Präsidiums: <http://www.gpa-djp.at>

V.2.2. Reformprojekte und Reformen

Nach dem Bawag- Skandal und den damit einhergehenden finanziellen Verlusten und Imageeinbußen ist es für den ÖGB unumgänglich, größere Reformen anzugehen. Die Gewerkschaft sollte dies aber als große Chance begreifen sich für die Zukunft bestmöglich aufzustellen. Gerade durch diesen Skandal, der in seiner Dimension wohl einer der größten in der 2 Republik war, eröffnet sich die Möglichkeit, den ÖGB grundlegend zu reformieren, da Reformverweigerung in dieser Phase von den Mitgliedern keinesfalls goutiert würde. Der ÖGB hat, um Reformen erarbeiten zu können, Projektgruppen gegründet, Regionalkonferenzen abgehalten und eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Kommunikation, Mitsprache und Mitbestimmung, neue Glaubwürdigkeit, Organisation, Zielgruppen, und Verwaltung waren die Themenschwerpunkte der Projektgruppen. In der „ÖGB- Reform-Klausur“ am 22.-24 November 2006, im Wiener Architekturzentrum hat der ÖGB Reformen auf Grundlage der Mitgliederbefragung und vor allem auf Basis der Ergebnisse der Projektgruppen formuliert, die er gewillt war, in der nächsten Zeit umzusetzen. Auf den folgenden Seiten sollen diese Reformvorhaben kurz vorgestellt und mit den tatsächlich am 16. Bundeskongress verabschiedeten Reformen verglichen werden.

Der ÖGB will seine Organisationsstruktur verändern und dadurch schlanker und effizienter werden. Die Bildung von Grundsatzabteilungen wie etwa Sozial-, Wirtschafts-, Bildungs-, Gesundheits- und Internationale Politik, die allen Gewerkschaften zur Verfügung stehen, ist geplant. Es soll mehr Zusammenarbeit der Teilgewerkschaften (z.B.: im Tarifbereich) geben, die Buchhaltung, Mitgliederevidenz und EDV soll vereinheitlicht und die flächendeckende Betreuung verbessert werden. Dies sind vor allem Vorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit der Gewerkschaften und zur Erbringung finanzieller Einsparungen, welche bestimmt im Laufe der Zeit auch umgesetzt werden können.

Für meine Arbeit interessanter sind Vorhaben bezüglich der Betreuung der Mitglieder in den Regionen. Es sollen regionale Gremien entstehen die mindestens zweimal jährlich öffentliche Sitzungen abhalten. Einmal Jährlich soll ein Gewerkschaftshearing stattfinden, zu dem alle Mitglieder der Region eingeladen werden und das Präsidium den Mitgliedern Rede und Antwort steht. Kompetenzzentren mit BetriebsrätInnen sollen entstehen, in denen diese als Experten und Berater für die gewerkschaftliche Arbeit gewonnen werden sollen.

Über „open space“¹⁶³ - Veranstaltungen sollen breitere themenbezogen Diskussionsprozesse in Gang gesetzt werden. Belegschaftsvertretungen sollen in Zukunft das Recht haben in Themen- oder Funktionsforen die Bearbeitung von Themen zu initiieren bzw. bei solchen mitzuwirken. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, dass die Mitglieder mehr am Gewerkschaftsleben partizipieren, Diskussionen entstehen, und die Identifikation der Mitglieder mit der Organisation soll gesteigert wird.

Die Demokratie soll innerhalb der Organisation ausgebaut werden:

„Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich in seinem Organisationsbereich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen.

• Auf regionaler Ebene wird die Direktwahl im Rahmen einer Testphase erprobt. Zusätzlich werden beim Bundeskongress eine oder mehrere Umsetzungsgruppen eingesetzt, die Modelle zu Ur-Abstimmungen, Mitgliederbefragungen und Betroffenen-Befragung entwickeln. Diese Umsetzungsgruppen müssen dem Bundesvorstand berichten.¹⁶⁴“

Hinsichtlich Kompetenzzentren, Funktions- und Themenforen muss gesagt werden, dass sie in die ÖGB- Statuten Eingang gefunden haben. Inwieweit diese Angebote von den Gewerkschaftsmitgliedern in Anspruch genommen werden, ist mir nicht bekannt. Es bleibt aber zu hoffen, dass diese neuen Möglichkeiten der Teilhabe genutzt werden. Was die Beteiligung an Wahlen betrifft, wurde am 16. Bundeskongress lediglich beschlossen, dass Direktwahlen in gewerkschaftsübergreifenden Regionalorganisationen erprobt werden sollen. Öffentliche Sitzungen, open space Veranstaltungen und Gewerkschaftshearings werden in den neuen Statuten nicht erwähnt, was aber nicht bedeuten muss, dass sich diese in naher Zukunft nicht etablieren¹⁶⁵.

Nachdem im Zuge der Bawag-Affäre auch die Mehrfachfunktionen von hohen Gewerkschaftsfunktionären in der Öffentlichkeit eher negativ diskutiert wurden, entschlossen sich die Gewerkschafter zur folgenden Reform.

•“ Vertretung im Nationalrat und Überparteilichkeit: Die Interessensfunktion ist höher zu bewerten als eine Parteifunktion. Daher haben wir eine freiwillige Selbstverpflichtung beschlossen, dass der/die ÖGB-PräsidentIn und Gewerkschaftsvorsitzende nicht mehr im Parlament vertreten sein sollen. Die Handhabung und Umsetzung obliegt den einzelnen Fraktionen¹⁶⁶.“

¹⁶³ „open space“ auch Nichtgewerkschaftsmitglieder sollen teilnehmen.

¹⁶⁴ ÖGB-Reformklausur, in: www.oegbreform.at

¹⁶⁵ vgl. Kapitel III.6. Reformen der Statuten und der Organisationsstruktur

¹⁶⁶ ÖGB-Reformklausur, in: www.oegbreform.at

Zu dieser Reform ist zu bemerken, dass sich die Gewerkschaft öffentlicher Dienst an diesem Grundsatz nie gebunden fühlte. Ihr Vorsitzender Fritz Neugebauer, Christgewerkschafter, sitzt nach wie vor im Nationalrat und stieg zum 2. Nationalratspräsidenten auf. Nach der Aussöhnung der Sozialdemokraten unter ihren Vorsitzenden Werner Faymann, mit den sozialistischen GewerkschafterInnen, ist es wohl auch nur eine Frage der Zeit, bis dies NachahmerInnen in der FSG finden wird.

Weiters soll die Zusammenarbeit mit NGOs intensiviert werden; Frauen müssen in allen Gremien mindestens entsprechend ihres Mitgliederanteiles vertreten sein; der Vorsitz der Kontrolle wird künftig ein/e VertreterIn einer Minderheitsfraktion besetzen; eine Bezügepyramide mit einem netto Höchsteinkommen von 5.800 € soll eingeführt werden; neue Zielgruppen sollen erschlossen werden; in der Kommunikation sollen Expertengruppen den Bezug zu den Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern herstellen (Regionalkonferenzen, Zeitschriften, Internetauftritt, usw.).

All diese zum Teil schon sehr konkreten Reformvorhaben wurden am 14. Dezember 2006 dem Bundesvorstand vorgelegt, der einen Antrag formulierte, über den Ende Jänner am Bundeskongress abgestimmt wurde. Am 16. Bundeskongress wurden diese Reformvorschläge auch zur Gänze in die Statuten aufgenommen. Unter Punkt III.6. „Reformen der Statuten und Organisationsstruktur“ bin ich auch schon näher darauf eingegangen, daher möchte ich hier nur mehr auf die wichtigsten Reformen hinweisen.

Der ÖGB hat es endlich geschafft statutarisch festzuschreiben, dass Frauen gemäß ihres Anteils in den Gewerkschaften auch in den Führungsgremien und bei Delegierungen vertreten sein müssen. Das Paradoxon, dass die Gewerkschaft eine der engagiertesten Kämpfer für Frauenrechte ist, aber in sich eher als Männerverein galt, sollte damit aufgelöst sein¹⁶⁷.

Gewerkschaften können ab jetzt als rechtsfähige Zweigvereine des ÖGB gegründet werden. Dies könnte bei zukünftigen Fusionen auch bald geschehen. Mit der Rechtsfähigkeit erlangen sie mehr Autonomie über ihre Finanzen und könnten auch gegenüber dem ÖGB bestimmter auftreten. Dass die Gewerkschaften auf dieses „Mehr an Selbstbestimmung“ verzichten werden, ist eher zu bezweifeln¹⁶⁸.

¹⁶⁷ vgl. Kapitel III.6.6. Frauen im ÖGB

¹⁶⁸ vgl. Kapitel III.6.3. Neue Rechtsfähigkeit für Gewerkschaften

Erstmals reagiert der ÖGB auf die veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt und forciert „Zielgruppenarbeit“. Als erste Zielgruppen erkennt der ÖGB Menschen in Sozialberufen, Arbeitslose, die in AMS- Maßnahmen eingebunden sind, und atypisch Beschäftigte. Es wird Zeit, dass sich die Gewerkschaft dieser Menschen annimmt, denn diese Beschäftigungsverhältnisse steigen seit Jahren an, und diese Gruppen sind kaum gewerkschaftlich organisiert¹⁶⁹.

In struktureller Hinsicht gab es einige Verschiebungen an Kompetenzen. Die Vorständekonferenz wurde abgeschafft, die Abteilungen (Jugend, Pensionisten, Frauen) können jetzt Anträge an den Bundeskongress stellen, die Regionalkonferenz darf regionale Arbeitsprogramme beschließen usw. Generell wurden einige Entscheidungsbefugnisse auf die untere Ebenen verlagert. Die Gewerkschaft will dadurch offener werden und näher zum Mitglied rücken¹⁷⁰.

Wie vorhin schon erwähnt, besteht die Möglichkeit, Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen einzurichten. Diese Einrichtungen sollen, von Gewerkschaftsfunktionären bis zum einfachen Mitglied, die Möglichkeit bieten, sich in die gewerkschaftliche Arbeit bzw. in eine, für die Gewerkschaft relevante, Diskussionen einzubringen. Diese Einrichtungen erscheinen noch am ehesten dazu geeignet, Mitglieder in den gewerkschaftlichen Meinungsbildungsprozess einzubinden¹⁷¹.

V.2.3. Bedeutung der Reformen für die innergewerkschaftliche Demokratie

Hier möchte ich mit der Bedeutung von Gewerkschaftsfusionen für die innergewerkschaftliche Demokratie beginnen. In der Literatur finden sich dazu hauptsächlich Beiträge, die den DGB betreffen. Diese Beiträge sind jedoch auch auf den ÖGB anwendbar, wobei ich auf eventuelle Unterschiede hinweisen werde.

Nach einem Blick auf die großen Fusionen der deutschen Gewerkschaften wie auch der österreichischen ergeben sich für mich zwei bemerkenswerte Konsequenzen: Erstens konnten

¹⁶⁹ vgl. Kapitel III.6.5. Neue Fokussierung auf Zielgruppen

¹⁷⁰ vgl. Kapitel III.6.6. Änderungen in Bundes-, Landes- und Regionalgremien

¹⁷¹ vgl. Kapitel III.6.7. Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen

die Dachverbände DGB wie ÖGB¹⁷² weder diesen Umstrukturierungsprozess aktiv mitgestalten, noch verhindern oder vorantreiben. Die Fusionen sind ausschließlich durch das Interesse der jeweils beteiligten Teilgewerkschaften entstanden. Dabei versteht sich von selbst, dass die Bedingungen dieser Fusionen von den jeweils größeren Verbänden diktiert wurden. Dieser Umstand führt auch dazu, dass die Diskussion um die Dachverbände an sich immer wieder neu aufflammt. Beim DGB ist es wahrscheinlich, dass er sich hinsichtlich seiner Aufgaben verändern wird müssen. Vorstellbar ist, dass der DGB künftig eine Art Schiedsrichterrolle zwischen den einzelnen Supergewerkschaften spielt und zum Beispiel bei Zuständigkeitsstreitigkeiten eingreift. Der ÖGB ist bisher noch in einer stärkeren Position gegenüber seinen Teilgewerkschaften. Die Möglichkeit, dass Gewerkschaften zukünftig als rechtsfähige Zweigvereine gegründet werden können, wird den ÖGB aber gegenüber seinen Gewerkschaften schwächen. Es kann von einer DGBisierung des ÖGB gesprochen werden. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass es in Zukunft zu Abspaltungen kommt. Gerade die Beamten oder die Angestellten könnten versuchen, statusspezifische Gewerkschaften zu gründen oder diese Drohung in den Raum stellen, und damit mehr Einfluss auf den Dachverband ausüben.

Als zweite Feststellung, die besonders für das Thema innergewerkschaftliche Demokratie interessant ist, lässt sich für die Reformprojekte sowohl in ÖGB und DGB festhalten:

„Hier wie dort, wurde das Reformprojekt ohne Einbindung der Mitglieder und wesentlicher Funktionärskader gleichsam als Elitenprojekt von oben und nicht einmal in Abstimmung mit dem Dachverband sondern als konzeptloser Prozess, größtenteils basierend auf differenzierten Individualinteressen einzelner Gewerkschaften durchgeführt“¹⁷³.

Die Strukturreformen von ÖGB und DGB stellen also bisher reine Korrekturen in der Organisationsstruktur dar. Für die Entwicklung der innergewerkschaftlichen Demokratie bringt das freilich wenig. Die Möglichkeiten der Basis, sich in die gewerkschaftliche Politik einzubringen, sind äußerst gering. Gewerkschaftliche Standpunkte werden von oben verkündet, nicht diskutiert¹⁷⁴. Im ÖGB gab es dahingehend nach dem Bawag-Skandal etwas Bewegung. Eine Mitgliederbefragung wurde initiiert, Sozialforschungsinstitute beauftragt und Diskussionsveranstaltungen abgehalten, um einen Überblick zu erhalten, was die Mitglieder

¹⁷² Die Verlautbarung der GPA mit der GMT fusionieren zu wollen wurde ohne Wissen des ÖGB gemacht. Obwohl sie nie realisiert wurde, zeigt es wie selbstständig die Teilgewerkschaften hinsichtlich Fusionsvorstellungen agieren. Vgl. Kapitel V.2.1. Gewerkschaftsfusionen als Reform

¹⁷³ Erich Tiefengraber: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004 S. 111

¹⁷⁴ Rainer Zoll: Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen, in : GMH 6/91, S. 394

von einem ÖGBner erwarten. Bis zu diesem Skandal war eine derartige Hinwendung zum Mitglied jedoch nicht üblich. Es scheint sogar so zu sein, dass hauptamtliche Funktionäre nur ein geringes Interesse an der Stärkung der innerverbandlichen Demokratie haben/hatten, denn das Thema fand sich in den, von den Dachverbänden und Gewerkschaften, selbst publizierten Medien kaum.

Eine Ausnahme bildet der von Rainer Zoll (1991) verfasste Artikel „Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen“ in den gewerkschaftlichen Monatsheften (die übrigens aus Kostengründen vom DGB eingestellt wurden). Zoll befasst sich vor allem mit den Defiziten in den gewerkschaftlichen Kommunikationsstrukturen und schlägt die Hinwendung der Gewerkschaften zu Diskurs-Organisationen vor. Die Kommunikation von unten nach oben, so Zoll, funktioniert nur in dem Maße, wie sich die Gewerkschaften als Mitgliedergewerkschaften darstellen müssen: in der Arbeit mit Jugendlichen oder Arbeitslosen. Dort, wo nicht um Mitglieder geworben werden muss, an der bereits bestehenden Basis, werden die Meinungen der Minderheiten nicht einmal diskutiert. In der Unterscheidung zwischen Funktionärs- und Mitgliedergewerkschaft¹⁷⁵ sieht er das Hauptproblem, dass sich die Mitglieder häufig nur dann engagieren, wenn sie selbst zu Funktionären werden. Zoll schlägt deshalb auch vor, auf betrieblicher Ebene neue Beteiligungsmöglichkeiten für Mitglieder zu finden. Zum Beispiel könnten Aktionen gegen Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz, schlechte Arbeitsbedingungen oder die Verletzung von Tarifverträgen eine Möglichkeit sein, bei der sich auch die Basis engagieren kann. Da aber, so Zoll weiter, Aktionen nicht täglich möglich sind, sollen Gesprächskreise und Arbeitsgruppen geschaffen werden, die solche Aktionen vor und nachbereiten. Diese Einrichtungen würden die Wandlung der Gewerkschaften zu „Diskursorganisationen“ unterstützen. Eine solche Wandlung würde auch im Sinne von Oscar Negt sein, der darauf hingewiesen hat, dass es wichtig ist, Mitglieder so oft es geht an Aktionen teilzunehmen zu lassen, da es die Bindung zur Gewerkschaft stärkt¹⁷⁶.

Obwohl ich die Feststellung Rainer Zolls teile, dass für das Defizit an Demokratie in den Gewerkschaften auch die Kommunikationsstrukturen mitverantwortlich sind, da sie es nicht ermöglichen, die Meinungen und Bedürfnisse der Basis auch auf höhere Ebenen des Gewerkschaftsbetriebes weiter zu tragen, so erscheint mir sein Lösungsansatz doch als ein Tropfen auf den heißen Stein. Denn auch die von ihm vorgeschlagenen Aktionen lösen das

¹⁷⁵ Warnfried Dettling: Demokratie in Gewerkschaften- Gewerkschaften in der Demokratie. Die Verteilung der Macht zwischen Mitgliedern und Funktionären. München/ Wien: Olzog, 1983

¹⁷⁶ Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968

Problem der innergewerkschaftlichen Mitbestimmung nicht. Diese Gesprächskreise hätten nur zur Folge, dass die Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben auf Verstöße von Seiten des Arbeitgebers warten, um sie dann abzustrafen. Eine gewerkschaftliche Organisation sollte aber nach Möglichkeit derartige Verstöße schon im Vorfeld verhindern. Und, wie bereits bemerkt, diese Aktionsgruppen lösen auch nicht das Problem der mangelnden demokratischen Strukturen innerhalb der Gewerkschaft, wobei neue Beteiligungsmöglichkeiten in den Betrieben sich bestimmt nicht nachteilig auf das Bestreben nach mehr Demokratie auswirken.

Eine neue Form der Beteiligung stellt die Einrichtungen von Kompetenzzentren, Themen und Funktionsforen im ÖGB dar. Sie sind ein Beleg dafür, dass der Gewerkschaftsbund versucht, sich zu seinen Mitgliedern hin zu öffnen. Diese Foren und Zentren sind nicht auf Betriebsebene angesiedelt und bieten die Möglichkeit, über eine große Palette gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Themen zu diskutieren. Die Kompetenzzentren sollen im Bund und in den Ländern gewerkschaftsübergreifend den Mitgliedern von betrieblichen Vertretungsorganen die Möglichkeit geben, am Prozess der gewerkschaftlichen Meinungsbildung aktiv teilzunehmen. Ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse sollen in die Gewerkschaftsarbeit eingebracht werden. Die Mitglieder eines Kompetenzzentrums wählen eine Vertretung, die im zuständigen Vorstand (Bund, Länder) stimmberechtigt vertreten ist.

Themen- und Funktionsforen sind zeitlich begrenzt bestehende Plattformen auf Bundes-, Landes- oder Regionalebene, innerhalb dieser die interessierten Mitglieder die Möglichkeit haben, sich zu gewerkschaftsrelevanten Themen auszutauschen. Während die Themenforen zu jedem relevant erscheinendem Thema von allen Mitgliedern gegründet werden können, finden sich bei Funktionsforen Mitglieder mit denselben spezifischen Aufgaben und Interessen zusammen. Da es sich bei den Kompetenzzentren und Themen-, bzw. Funktionsforen um ganz neue Institutionen im ÖGB handelt, gibt es noch keine publizierten Erkenntnisse über deren Erfolg. Sie sind aber auf alle Fälle ein Schritt in Richtung „Diskursorganisation“, wie sie von Rainer Zoll gefordert wird. Jedoch müssen die Mitglieder nicht auf eventuelle arbeitsrechtliche Verstöße ihres Arbeitgebers warten, um sich engagieren zu können. Ich denke, auch Oskar Negt begrüßt die Einrichtung dieser Zentren und Foren, wobei für ihn die Bildung der Mitglieder und Funktionäre im Vordergrund steht. Es ist jedoch zu hoffen, dass in Themenforen mitwirkende Mitglieder sich auch für weiterbildende Maßnahmen zu interessieren beginnen. Zu hoffen ist natürlich auch, dass einfache Gewerkschaftsmitglieder überzeugt werden können, daran teilzunehmen.

Generell verpflichtet sich der ÖGB laut seinen Statuten dazu, die innerorganisatorische Demokratie ständig weiterzuentwickeln.

[...] „Um der Vielfalt der Interessen der Menschen in unserer Organisation Rechnung zu tragen, fördern wir eine offene und ehrliche Diskussion und Kommunikation. Wir haben den Auftrag, in allen Gremien alles zu hinterfragen¹⁷⁷.“

Die Bestellungen von MitarbeiterInnen und FunktionärInnen sollen transparent erfolgen, und zur Wahl stehende KandidatInnen müssen sich einer Diskussion stellen. In den Leitsätzen wird auf die Gleichstellung der Frauen, auf neue Transparenz, Sparsamkeit und Kontrolle hingewiesen.

Bezüglich der Gleichstellung der Frauen wurde im ÖGB eine Quotenregelung eingeführt, die besagt, dass Frauen aliquot ihres Mitgliederanteils bei Delegierungen und in den Gremien vertreten sein müssen. Quoten bringen immer eine Positiv- und eine Negativdiskriminierung mit sich. Während im öffentlichen Dienst Quotenregelungen verfassungsrechtlich umstritten sind, ist der verfassungsrechtliche Spielraum bei Parteien und Verbänden größer¹⁷⁸. Die Gewerkschaft hat sich wohl für diese Regelung entschlossen, um einen Ausgleich zwischen Anspruch und gewerkschaftlicher Wirklichkeit zu schaffen. Einerseits steht die Gewerkschaft für Frauenrechte ein, andererseits fanden sich Frauen bei Delegierungen oder in Gremien nur unterrepräsentiert wieder. Eine Quote ist ein effizientes Mittel, eine derartige Schieflage zu korrigieren. Demokratiepolitisch ist eine Quotenregelung jedoch nicht optimal. Der Grundsatz der Gleichheit vor dem Gesetz und der Leistungsgrundsatz werden in einer Quotenregelung nicht berücksichtigt. Der Gewerkschaftsbund ist jedoch nicht gezwungen, eine Quote ewig beizubehalten. Als Mittel zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsebenen scheint sie mir jedoch angebracht. Sollte sich die Gesellschaft dahingehend weiterentwickeln, dass das Geschlecht bei Postenbesetzung wirklich keine Rolle mehr spielt, wird auch die Frauenquote wieder abzuschaffen sein.

Hinsichtlich gewerkschaftlich organisierter Mitglieder will sich der ÖGB verbreitern. In seinen neuen Statuten bekennt er sich dazu, neue „Zielgruppen“ ansprechen zu wollen. Als erste Gruppen dieser Art hat er Menschen in Sozialberufen, Arbeitslose, die in Maßnahmen des Arbeitsmarktservice eingebunden sind, und atypisch Beschäftigte definiert. Diese

¹⁷⁷ Die fünf Leitsätze gewerkschaftlichen Agierens: Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007, S. 5

¹⁷⁸ Manfred Schmidt: Wörterbuch zur Politik. Stuttgart: Körner Verlag, 1995, S. 787-788

Beschäftigungsverhältnisse sind seit Jahren im Steigen begriffen. Es kann daher für einen Gewerkschaftsbund nur von Interesse sein, diese Gruppen in die Organisation einzubinden. Hier muss der ÖGB, der sich auch als gestaltende gesellschaftspolitische Kraft versteht, auf teils prekäre Arbeitsbedingungen hinweisen und versuchen, diesem Trend entgegenzuwirken. Es muss in seinem ureigensten Interesse liegen, diese Bedingungen zu verbessern, um auch zu verhindern, dass es in den anderen Branchen zu einer Anpassung nach unten kommt. Da es sich hier um eine wachsende Gruppe von ArbeitnehmerInnen handelt, würde es sich für den ÖGB hinsichtlich Mitgliederzahlen lohnen, wenn er sie für den Gewerkschaftsgedanken begeistern könnte. Das Bemühen, sozialen Ausgleich zu schaffen und für benachteiligte Gruppen einzustehen, ist eine Tradition, die ihm nach 1945 seinen festen Platz im demokratischen System Österreichs sicherte. Diese Tradition sollte fortgeführt werden.

Einige Reformen erscheinen hinsichtlich innergewerkschaftlicher Demokratie nicht relevant, sind es aber in Bezug auf Transparenz der Abläufe innerhalb der Organisation. Eine solche Reform, die mehr Transparenz schaffen soll, ist z.B. der Umstand, dass die Kontrollkommissionen nur mehr von einem/r VertreterIn, der/die nicht der größten Fraktion angehört, geleitet werden darf. Hiermit soll sichergestellt werden, dass allfällige Missstände eher aufgedeckt werden. Dazu gehört auch das vier Personen Prinzip anstatt des vier Augen Prinzip bei Geschäftsabschlüssen.

Die Einkommen von SpitzenfunktionärInnen werden veröffentlicht und mit 5.800 € netto aus maximal zwei Funktionen begrenzt, eine Maßnahme die den ÖGB weniger angreifbar machen soll¹⁷⁹. Die Abteilungen werden gestärkt und können jetzt Anträge an den Bundeskongress stellen. Belange der Frauen-, Pensionisten- und Jugendarbeit können also direkt eingebracht werden. Einige Kompetenzen, wie z.B. der Beschluss von regionalen Arbeitsprogrammen durch die Regionalkonferenz, sind auf untere Ebenen abgegeben worden, was auch bedeutet, dass sie näher zum Mitglied rücken. Mitgliederversammlungen müssen laut neuen Statuten nun mindestens so oft wie der Bundeskongress abgehalten werden¹⁸⁰. Einige dieser Maßnahmen spiegeln das Bemühen wider, verloren gegangenes Vertrauen im Zuge der Bawag-Affäre wiederzugewinnen, andere das Bestreben die Mitglieder mehr einzubinden.

¹⁷⁹ Z.B. der Begriff Gewerkschaftsbonze rührt von der Annahme der großen Machtfülle und der guten Bezahlung

¹⁸⁰ vgl. Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

VI. Zusammenfassung

Eingangs stellte ich die Frage, wie wichtig Gewerkschaften für die Demokratie sind und im Laufe dieser Arbeit wurde mehrmals versucht, eine Antwort darauf zu geben. In Kapitel II¹⁸¹ habe ich, unter besonderer Berücksichtigung der Geschichte der österreichischen Arbeiterbewegung, versucht, darauf einzugehen. Vom Kampf der Gewerkschaften für das allgemeine freie Wahlrecht und deren Widerstand im Austrofaschismus und im Nationalsozialismus bis hin zur Gründung des ÖGB nach 1945 wurde ein historischer Überblick geboten.

Im Laufe dieser Arbeit wurde dargestellt, wie schwer es für die Arbeiterbewegung war, heute selbstverständliche Rechte wie den 8 Stunden Tag, Arbeitslosenunterstützung oder das Verbot von Kinderarbeit zu erkämpfen. Auch die Verluste, die die Gewerkschaften im Zuge der faschistischen und nationalsozialistischen Herrschaft in Österreich und vielen anderen Ländern hinnehmen mussten, wurden thematisiert. Der Widerstand gegen den Faschismus wurde auch von den Alliierten nach 1945 zum Anlass genommen, der Gründung des ÖGB wohlwollend gegenüberzustehen. Sie sahen den ÖGB als demokratische Kraft und sollten in der Folge auch nicht enttäuscht werden. Beim Generalstreik 1950, der von den Kommunisten angeführt wurde, und der zum Sturz der Regierung führen sollte, verhielt sich der ÖGB sehr besonnen und beteiligte sich nicht daran, bzw. erklärte er seinen Mitgliedern, welche Gründe hinter diesem „Putschversuch“ steckten. Diese besonnene Haltung sollte sich auch bei den Staatsvertragsverhandlungen positiv auswirken, womit der ÖGB erheblichen Anteil an der demokratischen Entwicklung Österreichs hatte. Er half das Land zu stabilisieren und war stets um Ausgleich zwischen den verschiedenen Interessensgruppen bemüht. Dieses Bemühen um Interessenausgleich manifestierte sich vor allem in der Sozialpartnerschaft, die bis in die 70er Jahre in manchen Politikbereichen so viel Einfluss hatte, dass oft von einer Schattenregierung gesprochen wurde. Diese Zeiten sind jedoch vorbei und seit den 80er Jahren kann von einem steten Schwinden des Einflusses der Sozialpartner gesprochen werden.

Für Warnfried Dettling vertreten Gewerkschaften jedoch ein parteiisches Demokratiekonzept, welches sie durch ihre immer wieder beschworene Solidarität mit den Schwachen und Abhängigen rechtfertigen. Diese Parteinahme ist ein leitendes Prinzip der Legitimation ihrer Politik. Die Gewerkschaften identifizieren sich mit der Sache der Demokratie und der Freiheit,

¹⁸¹ Vgl. Kapitel II. Historischer Abriss

diskriminieren jedoch durchwegs die Interessen der Kapitalisten als eine Gefahr für die Demokratie¹⁸².

Ich bin der Meinung, dass es sehr wohl möglich ist, die Interessen einer Gruppe zu vertreten und trotzdem für die Demokratie einzutreten. Gerade das über Jahrzehnte sehr gut funktionierende Korporatistische System in Österreich hat gezeigt, dass die Gewerkschaft Anliegen der „Kapitalisten“ (Ansprechpartner waren/sind die Wirtschaftskammer und die Industriellenvereinigung) ernst genommen hat und um Lösungen bemüht war, die alle zufrieden stellten. Zweitens stellt sich die Frage, ob nicht gerade ungezügelter Kapitalismus eine Gefahr für die Demokratie darstellen kann. Zum Beispiel die Privatisierung öffentlicher Bereiche, oder für die Bevölkerung wichtiger Infrastruktur (Wasser, Kanalisation, Schieneninfrastruktur, usw.), beschränkt die Einflussmöglichkeiten der StaatsbürgerInnen (vgl. den Begriff „Nachtwächterstaat“¹⁸³).

Hinsichtlich der Eingangs gestellten Frage, wie wichtig Gewerkschaften für die Demokratie sind, kann, ohne Zweifel behauptet werden, dass Gewerkschaften für gut funktionierende Demokratien unerlässlich sind. Dahingehend passt es auch, dass sich der ÖGB selbst als Wahrer der Rechtsstaatlichkeit und als Bewahrer vor Faschismus und jeglicher Diktatur sieht, wie er in seinen Statuten festgeschrieben hat. Die Gewerkschaften sehen sich als Hüter der Demokratie, und in der Literatur findet dies auch weitgehend Zustimmung.

Der ÖGB als größte Interessenvertretung des Landes ist wichtiger Bestandteil der österreichischen Demokratie. Aber wie demokratisch ist der ÖGB in sich selbst? Im Laufe der Arbeit habe ich versucht, die Einflussmöglichkeiten der Gewerkschaftsmitglieder auf den ÖGB darzustellen. Als wichtigstes Mittel der Einflussnahme stellte sich die Betriebsratswahl dar. Sie ist der fundamentale Akt, aus dem die Gewerkschaft ihre demokratische Legitimation bezieht¹⁸⁴. Die Betriebsratswahl entscheidet die fraktionellen Stärkeverhältnisse in den Teilgewerkschaften, die über Delegierungen bis zur Dachorganisation weiter getragen werden. Im Zuge einer genauen Betrachtung dieser Wahl ergaben sich jedoch einige Erkenntnisse, die demokratiepolitisch bedenklich sind. Zum einen wird die Fraktionierung innerhalb der Gewerkschaft nicht nur von Mitgliedern bestimmt sondern auch von Nichtmitgliedern, da jede/r Betriebsangehörige wählen darf. Zum anderen ist oft gar nicht klar ersichtlich, welcher Fraktion sich eine wahlwerbende Gruppe zugehörig fühlt, was es schwer macht, eine gewisse Fraktion zu wählen. Auch die Größe eines Betriebes ist Ausschlag gebend. Denn es gilt die

¹⁸² Warnfried Dettling: Demokratie in Gewerkschaften- Gewerkschaften in der Demokratie. Die Verteilung der Macht zwischen Mitgliedern und Funktionären. München/ Wien: Olzog, 1983, S. 122-123

¹⁸³ Manfred G. Schmidt: Wörterbuch zur Politik. Stuttgart: Körner Verlag, 1995, S. 629

¹⁸⁴ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980

Regel: Je größer ein Betrieb ist, desto weniger BetriebsrätInnen können in Relation zur Belegschaft gewählt werden. Österreich hat eine eher klein strukturierte Wirtschaft, was bedeutet, dass kleine Betriebe auf die Fraktionierung im ÖGB mehr Einfluss haben könnten als große, was aber durch die geringere gewerkschaftliche Organisation kleiner Betriebe wahrscheinlich nicht so ist. Durch die eben genannten demokratiepolitischen Probleme bei der Betriebsratswahl, bei jener Wahl, die die Fraktionierung der Gewerkschaft bestimmt, ist fraglich, ob das Ergebnis tatsächlich dem Willen der „Gewerkschaftsmitglieder“ entspricht. Es gibt auch die Möglichkeit, Delegierte zum Gewerkschaftstag zu wählen, welche allerdings nur von wenigen Mitgliedern, hauptsächlich von Funktionären, genutzt wird und daher eher vernachlässigbar ist. Das Ergebnis der Betriebsratswahl wird durch Delegierungen bis zum Bundeskongress weiter getragen. Vom Bundeskongress, der das höchste Organ im ÖGB darstellt, wird zum Beispiel der Vorstand und der/die PräsidentIn des ÖGB gewählt. Es kann im Großen und Ganzen also von einer sehr indirekten Art von Demokratie gesprochen werden.

Aber gibt es keine anderen Möglichkeiten auf den ÖGB Einfluss zu nehmen, bzw. wie kann es dem ÖGB gelingen, seine Basis einzubinden? Grundsätzlich ist der ÖGB im internationalen Vergleich eine eher konsensorientierte Gewerkschaft, was sich auch aus seiner Rolle als demokratische Kraft erklären lässt. Diese Entwicklung ist sicherlich auch ein Grund dafür, den Klassenkampf am grünen Tisch weiterzuführen. Der ÖGB ist im Vergleich zu anderen Gewerkschaften ein stark zentralisierter, aber auch effizienter Gewerkschaftsbund. Dies hat zwar zur Folge, dass plebiszitär- demokratische Komponenten nicht so stark ausgebildet sind wie beispielsweise im britischen TUC, was aber nicht grundsätzlich die innergewerkschaftliche Demokratie behindert. Als in das österreichische politische System gut integrierter Verband schien es nicht notwendig, die Basis in Entscheidungen mit ein zu beziehen. Der ÖGB nahm für sich in Anspruch, zu wissen, wie er für seine Mitglieder die bestmöglichen Ergebnisse erzielt. Österreich war in der Folge auch das Land mit der niedrigsten Streikrate, wodurch auch das Engagement der Mitglieder sank, da Verstärkererlebnisse ausblieben. Das Bedürfnis des ÖGB seine Mitglieder in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden, war nicht sehr groß. Dies ändert sich, nachdem der Einfluss der Sozialpartnerschaft auf die Regierung schwindet. Nachdem im Jahr 2000 die Wenderegierung den ÖGB kaum mehr in Verhandlungen mit einbezog und in der Folge eine eher neoliberale Sozial- und Wirtschaftspolitik betrieb, besann sich der ÖGB aufgrund seines Einflussverlustes wieder auf die Macht seiner zahlreichen Mitglieder. 2001 wurde vom ÖGB zum ersten Mal eine Urabstimmung durchgeführt, in der er sich die Zustimmung zu gewerkschaftlichen Forderungen abholte, die gelinde gesagt, für GewerkschafterInnen nicht

abzulehnen waren. Damit holte er sich den Segen für eventuelle Kampfmassnahmen. Eine Urabstimmung an sich ist jedoch als demokratisches Werkzeug eher unbrauchbar, da bereits fertige Lösungen oder Forderungen mit JA oder Nein angenommen/abgelehnt werden können, aber ansonsten keine Alternativen zur Wahl stehen. Als Signal an den Gegner, welches Handlungsfähigkeit demonstrieren soll, aber auch zur Mobilisierung der eigenen Klientel eignet es sich jedoch hervorragend. Bei einer Demonstration gegen die Pensionsreform der Schwarz-Blauen Regierung zeigte der ÖGB dann auch seine Mobilisierungsfähigkeit und schaffte es, 200.000 Menschen bei strömendem Regen auf dem Heldenplatz zu versammeln.

2006 standen dem ÖGB mit dem Bawag- Skandal weitere Probleme ins Haus. Während ihm im Zuge dieses Skandals ein wesentlicher Teil seiner ökonomischen Basis, nämlich die Renditen der Bawag, wegfiel, hatte er als Reaktion darauf auch mit vielen Mitgliederaustritten zu kämpfen. Die Antwort auf diese Probleme konnte nur eine Reform des ÖGB sein. Zu diesem Zweck führte er eine Mitgliederbefragung durch und beauftragte ein Sozialforschungsinstitut, welches ergründen sollte, wie die Mitglieder zu ihm stehen, und welche Reformen als besonders wichtig erachtet werden. Mehr Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten stehen mit 89% (sehr wichtig 61%, eher wichtig 28%¹⁸⁵) ganz vorne auf dem Wunschzettel. Dass in Zukunft des Öfteren Mitgliederbefragungen durchgeführt werden sollen, steht im Raum. Konkret wurden am 16. Bundeskongress einige Maßnahmen beschlossen, die es den ÖGB Mitgliedern erlauben sollen, mehr an der Gewerkschaftsarbeit teilzuhaben.

Eine neue Form dieser Beteiligung könnten die Einrichtungen von Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen sein. Diese Foren und Zentren sollen die Möglichkeit bieten, über gewerkschaftliche und gesellschaftliche Themen zu diskutieren. Die Kompetenzzentren sollen gewerkschaftsübergreifend den Mitgliedern von betrieblichen Vertretungsorganen die Möglichkeit geben, am Prozess der gewerkschaftlichen Meinungsbildung aktiv teilzunehmen und ihr Wissen, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse einzubringen. Themen- und Funktionsforen sind zeitlich begrenzt bestehende Plattformen auf Bundes-, Landes- oder Regionalebene, die interessierten Mitglieder und Funktionären die Möglichkeit geben sollen, sich zu gewerkschaftsrelevanten Themen auszutauschen. Da es sich dabei um ganz neue Institutionen im ÖGB handelt, gibt es noch keine publizierten Erkenntnisse über deren Erfolg. Sie stellen einen Schritt in Richtung offenerer, die Diskussion suchender, Gewerkschaft dar. Angedacht wurden auch Diskussions- und Informationsveranstaltungen in den Regionen bzw. öffentliche Hearings, in denen die Gewerkschaftsspitzen ihren Mitgliedern Rede und Antwort

¹⁸⁵ Ergebnisse der Mitgliederbefragung. 4. September bis 18. Oktober 2006, in: <http://www.oegb.or.at>

stehen müssen. Ob sich dieses Bemühen in Zukunft, wenn erst einmal die Erinnerung an den Bawag- Skandal verblasst ist, fortsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Durch den in den letzten Jahrzehnten beobachtbaren schwindenden Einfluss der Sozialpartnerschaft und damit auch der Gewerkschaften, könnte es notwendig werden, Forderungen wieder verstärkt durch Streiks oder Demonstrationen durchzusetzen. Eine auf Arbeitskampf ausgerichtete Gewerkschaft kann zwar damit rechnen, an Mitgliedern zu verlieren, die verbleibenden Mitglieder sind in der Regel aber höher motiviert. Wichtig ist es, dass die Mitglieder in die Vorbereitung und Nachbereitung solcher Kampfmassnahmen einbezogen werden. Diese Verstärkererlebnisse, die ein Mitglied enger an die Organisation binden, müssen dazu genutzt werden, in den Mitgliedern den Gewerkschaftsgedanken zu verinnerlichen, wie es Oskar Negt¹⁸⁶ ausdrückt. Von der Gewerkschaft gut ausgebildete Betriebsratsmitglieder sollen in der Lage sein, im Gespräch dazu beizutragen. Generell weist Negt darauf hin, dass eine demokratische Gewerkschaft nur mit Mitgliedern funktionieren kann, die ihre eigene Situation umfassend einschätzen können, was ein gewisses Maß an Bildung voraussetzt. Daher ist es eine seiner Forderungen, die Bildungsbemühungen in den Gewerkschaften zu forcieren und die Mitglieder zur Teilnahme zu motivieren.

Ob wir in Zukunft einen demokratischeren, zu seinen Mitgliedern hin offeneren ÖGB haben, sollte Gegenstand einer Untersuchung in einigen Jahren sein. Sein Bemühen, in diese Richtung zu gehen, ist meines Erachtens erkennbar. Es wird aber notwendig sein, auch hinsichtlich einer kampfbetonteren Gewerkschaftsbewegung, in Bildungsmaßnahmen zu investieren, um die Mitglieder mehr an den ÖGB zu binden und auf eine aktivere Form der Interessenswahrnehmung vorzubereiten.

Der ÖGB gliedert sich in seine Teilgewerkschaften und, auf territorialer Ebene, in 8 Landesexekutiven. Diese unterteilen sich wiederum in eine Landesebene und eine Regionalebene. Seit dem 16. Bundeskongress ist die Struktur des ÖGB teilweise verändert. Die Vorstandskonferenz wurde abgeschafft, und ihre Aufgaben erledigt nun der Bundeskongress oder der Bundesvorstand. Die Region wurde aufgewertet, zumal der Regionalvorstand jetzt die Einsetzung von Themen und Funktionsforen bestimmen bzw. regionale Arbeitsprogramme beschließen kann. Die Gewerkschaft will durch eine Regionalisierung der Programme näher zum Mitglied kommen.

¹⁸⁶ Oskar Negt: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main 1968

Innerhalb der Gremien gab es teilweise Veränderungen, was die Anzahl der Mitglieder betrifft. Es kommen zumeist VertreterInnen von Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen hinzu oder auch VertreterInnen, die einem unteren Gremium angehören, wodurch ein Informationsfluss von oben nach unten leichter gewährleistet werden kann. Im Bundesvorstand zum Beispiel sitzen jetzt auch die Vorsitzenden der Landesorganisationen und im Landesvorstand sitzen zusätzlich die Regionalvorsitzenden.

Das mächtigste Gremium im ÖGB ist der Vorstand. Er besteht aus dem/der ÖGB PräsidentenIn, den 2 VizepräsidentInnen und 18 weiteren Mitgliedern. Er ist sozusagen die Regierung des ÖGB und wird von den Delegierten zum Bundeskongress gewählt und somit über den Umweg der Delegierung von den ÖGB- Mitgliedern legitimiert. Er ist, außer alle vier Jahre dem Bundeskongress, nur dem Bundesvorstand verantwortlich, dem er selbst angehört. Zusätzlich gehören dem Bundesvorstand VertreterInnen der Gewerkschaften, der Fraktionen, der Abteilungen, der Landesorganisationen und VertreterInnen von Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen des Bundesvorstandes an. Der Vorstand leitet die Geschicke des ÖGB, wobei jedoch seine Macht im Schwinden begriffen ist. Die einzelnen Gewerkschaften dürften in Zukunft an Einfluss gewinnen. Einerseits werden sie durch Fusionen immer mitgliederstärker und dadurch mächtiger, andererseits haben sie jetzt die Möglichkeit, die Rechtsfähigkeit zu erlangen, was es ihnen erlaubt, personell und finanziell unabhängig vom ÖGB zu agieren. In dieser Hinsicht nähert sich der ÖGB dem DGB an, der viel weniger Einflussmöglichkeiten auf seine Gewerkschaften hat und von deren finanziellen Zuwendungen abhängig ist.

Der ÖGB besitzt eine relativ hohe Organisationsdichte und auch sein Zentralisierungsgrad ist sehr hoch. Zentralisierung bedeutet aber auch, dass Entscheidungsprozesse weitgehend von der Basis wegrücken. Plebiszitär- demokratische Komponenten sind nicht sehr stark ausgebildet, was aber nicht heißt, dass innergewerkschaftliche Demokratie dadurch grundsätzlich behindert ist.

Für Anton Pelinka stehen sich innerverbandliche Demokratie und die Durchsetzungskraft von Gewerkschaften als zwei divergierende Ziele gegenüber, deren gleichzeitige Optimierung eher unwahrscheinlich erscheint. Diese Situation erkennt er als Spannungsfeld, das vor allem bei der Zentralisierung großer Organisationen in Betracht zu ziehen ist. Es entsteht das Problem, jeweils eines dieser Ziele dem anderen unterzuordnen. Ein Gewerkschaftsbund kann beispielsweise gezwungen sein, bei der Entscheidungsfindung entweder rasch zu reagieren und dabei die Meinungen und Interessen bestimmter Gruppen seiner Mitglieder zu vernachlässigen, oder aber, im gegenteiligen Fall, sich vorab der Zustimmung seiner

Mitglieder zu versichern. Dabei besteht die Gefahr, dass eine wichtige Entscheidung verzögert wird. Pelinka entwickelt dazu zwei Hypothesen: Die erste Annahme geht davon aus, dass der ÖGB mangels Konkurrenz das Postulat der inneren Demokratie eher verwirklichen kann. Die zweite Annahme besteht darin, dass der ÖGB ebenfalls aufgrund des Fehlens von Konkurrenzgewerkschaften die Effizienz der inneren Demokratie vorzieht¹⁸⁷. Bisher war es sicherlich so, dass der ÖGB die Effizienz der inneren Demokratie vorgezogen hat. Aber es scheint, als ob dahingehend ein Umdenken stattfindet. Die geförderte Regionalisierung und die Bereitstellung von Foren und weiterer Möglichkeiten der Mitwirkung weisen in die Richtung von mehr Diskussionsfähigkeit. Auch wenn Kompetenzen vom Bund zu Landes-, oder Regionalgremien wandern, zeugt das von einer Auflockerung der Zentralisierung. Außerdem sollte man dem ÖGB zugestehen, ohne Rücksprache mit der Basis Entscheidungen zu treffen. Aber Entscheidungen hinsichtlich seiner grundsätzlichen Ausrichtung, über umfassende Kampfmaßnahmen oder umfassende organisatorische Veränderungen sollten möglichst breit diskutiert und gegebenenfalls auch demokratisch legitimiert werden. Er soll aber zu keinem Debattierklub werden und sich die Fähigkeit zum schnellen Handeln bewahren.

Noch liegt die hauptsächliche Entscheidungsmacht beim ÖGB Vorstand. Die größten Einflussmöglichkeiten auf Entscheidungen haben die Fraktionen, insbesondere die Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG), aber auch die Fraktion christlicher GewerkschafterInnen (FCG). Die FSG ist die größte Fraktion und besetzt auch die meisten Spitzenfunktionen. Aber auch die FCG ist nicht ohne Einfluss, ist sie doch vor allem bei den Beamten stark. Es kann davon ausgegangen werden, dass zwischen diesen beiden Fraktionen permanent Aushandlungsprozesse stattfinden, da es auch im Interesse des ÖGB ist, als geeinter Gewerkschaftsbund aufzutreten. Viel Einfluss wird auch den Vorsitzenden der großen Teilgewerkschaften zugesprochen. Durch die Fusionen der letzten Jahre wird es bald keine kleinen Gewerkschaften mehr geben, und die Vorsitzenden der entstandenen Gewerkschaftsriesen werden an Einfluss gewinnen. Gleichzeitig ist es möglich, dass einfache Gewerkschaftsmitglieder in solchen Multibranchengewerkschaften weniger Möglichkeiten haben, ihre Anliegen einzubringen. Das gilt vor allem für jene, die zuvor einer kleinen Gewerkschaft angehörten, die in einer Großen aufgegangen ist.

Nach Außen vertritt vor allem der/die ÖGB- PräsidentIn die Anliegen des ÖGB und seinen Mitgliedern. Die Macht dieses Amtes darf aber heute nicht mehr überbewertet werden. Zum einen muss er/sie den Ausgleich mit den schon oben erwähnten selbstbewusster agierenden

¹⁸⁷ Anton Pelinka: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980, S. 81-84

Gewerkschaften suchen, zum anderen wurde dieses Amt durch die Involvierung des vorigen ÖGB-Präsidenten in den Bawag-Skandal ziemlich beschädigt, was auch zur Festschreibung des „Vier-Personenprinzips“ in den Statuten geführt hat. Um Missbrauch zu verhindern, kann der Abschluss von Rechtsgeschäften nur noch von dem/der PräsidentIn gemeinsam mit dem für Finanzen verantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung und zwei weiteren stimmberechtigten Mitgliedern des Vorstandes getätigt werden. Wie zuvor schon erwähnt, liegt die hauptsächliche Entscheidungsmacht beim ÖGB-Vorstand. Aber auch er wird seine Vorhaben und Zielsetzungen in Zukunft breiter diskutieren müssen.

Eine Frage eher genereller Natur ist die Frage nach den momentanen Problemen der Gewerkschaften, und wie sie mit diesen umgehen. In den nächsten Absätzen möchte ich kurz darauf eingehen.

In fast allen Industriestaaten geht die gewerkschaftliche Organisationsdichte zurück. In wichtigen Ländern wie den USA und Frankreich ist nur noch eine kleine Minderheit, 10 Prozent oder etwas mehr, gewerkschaftlich organisiert. Viele Arbeitnehmer glauben, ihre Interessen auch ohne Gewerkschaft durchsetzen zu können. Vielleicht werden es in einigen Jahrzehnten nur noch besonders abgeschlossene Traditionsbereiche wie Eisenbahn und öffentlicher Dienst sein, die noch gut gewerkschaftlich organisiert sind. Keine erfreuliche Perspektive – Demokratie braucht Gewerkschaften, und mit dem Rückgang der gewerkschaftlichen Organisationskraft geht ein Stück Demokratiequalität verloren. Auch der ÖGB steht vor diesen Problemen. 1981 hatte der ÖGB seinen Mitgliederhöchststand von 1.677 265, fast 60% der arbeitenden Bevölkerung, 1990 immerhin noch 1.644 841, aber 2007 nur mehr 1.247 795 Mitglieder¹⁸⁸. Seit September 2007 steigen die Mitgliederzahlen jedoch wieder gemächlich an. Eine Strategie auf den Mitgliederschwund zu reagieren, ist eine breit angelegte Betriebsratskampagne. Es sollen neue Betriebsratskörperschaften entstehen, und bislang nicht gewerkschaftlich organisierte BetriebsrätInnen sollen dazu bewegt werden, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Durch neu organisierte BetriebsrätInnen könnten auch neue Gewerkschaftsmitglieder gewonnen werden, so die Hoffnung des ÖGB. Die „Unabhängigen GewerkschafterInnen“ (UG) im ÖGB sehen in der Überparteilichkeit, wie sie in den Statuten steht, eine Chance, wieder mehr Mitglieder zu gewinnen. Gerade in Zeiten sinkender Parteibindung, in Zeiten zivilgesellschaftlichen Erwachens wäre diese Überparteilichkeit eine Stärke, ein Zeichen von Modernität und Offenheit. Bislang nicht gewerkschaftlich organisierte

¹⁸⁸ Mitgliederstand am 31. Dezember 1999 2005, in: <http://www.oegb.at>, vgl. auch: ÖGB-Bundesvorstand, in: <http://www.oegb.at>

BetriebsrätInnen bzw. ArbeitnehmerInnen sollten dadurch angesprochen werden. Als tatsächlich überparteilich im Sinne von „über den Parteien stehend“ empfinden die Unabhängigen GewerkschafterInnen, als kleine Fraktion, den ÖGB nicht¹⁸⁹.

Beides sind durchaus Strategien, die den Mitgliederschwund aufhalten könnten, zusätzlich sollte sich der ÖGB aber auch mehr um die Frauen kümmern, die gemessen an ihren Anteil bei den Erwerbstätigen, stark unterrepräsentiert sind. Dass Frauen jetzt aliquot zu ihrem Mitgliederanteils in den Führungsebenen vertreten sein müssen, darf nur als erstes Signal an die Frauen gesehen werden, andere müssen folgen. Auch für die Jugend wirkt die Gewerkschaft nicht sonderlich attraktiv. Zu starr, zu undurchsichtig und zu undemokratisch stellt sie sich dar. Gerade für Jugendliche wäre eine solidarische, protestierende, sprich „aktivere“ Gewerkschaft, ein Anreiz, sich zu engagieren. Auch auf die veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt wird sich der ÖGB einstellen müssen. Beschäftigte in präkeren Arbeitsbedingungen, atypisch Beschäftigte sollen in die Organisation eingebunden werden, wobei mit der neuen Zielgruppenorientierung schon der erste Schritt gesetzt wurde. Mehr Demokratie, Transparenz und Diskussion könnte durchaus dazu führen, dass sich wieder mehr Menschen vom ÖGB angezogen fühlen, ihn als Organisation begreifen, in der ihre Anliegen vertreten werden, und wo sie auch mitreden und mitarbeiten können.

In den letzten Jahrzehnten kann beobachtet werden, dass Gewerkschaften sukzessive an Einfluss an der Konzeption der Gesellschaft und an direktem Einfluss auf den Gesetzwerdungsprozess verlieren. Das liegt in Österreich einerseits daran, dass, wie schon erläutert wurde, die Sozialpartnerschaft insgesamt an Einfluss verloren hat, aber es ist den Gewerkschaften in vielen Fragen andererseits auch nicht gelungen, sich auf veränderte Bedingungen in der Gesellschaft einzustellen.

Ein alarmierendes Zeichen für die Gewerkschaften hätte der Siegeszug kapitalistischer Denkweisen in der Gesellschaft sein müssen. Rationalisierung wird als Naturgesetz gesehen und Alles und Jedes nach seinem wirtschaftlichen Wert bemessen. Oskar Negt beschreibt dies so:

*Pestartig, wie durch Kontamination, hat sich betriebswirtschaftliches Denken in den Vernunftbegriff der Menschen eingeschlichen und alles Denken und Handeln besetzt*¹⁹⁰.

Der Zusammenbruch der realsozialistischen Systeme Osteuropas ließ den Kapitalismus als Sieger in einer Systemkonkurrenz erscheinen, was auch dazu führte, dass die westeuropäischen sozialen Marktwirtschaften die Betonung immer mehr auf „Markt“ und weniger auf „sozial“

¹⁸⁹ 04.2006: ÖGB: Über Parteilichkeit, in: <http://www.auge.or.at>

¹⁹⁰ Oskar Negt: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag, 2005, S. 29

legten. Ein weiteres Problem für die nationalen Gesellschaften war es, dass die Unternehmer immer weniger bereit waren, sich an den Kosten des Sozialstaates zu beteiligen. Der Begriff Globalisierung wurde zunehmend zu einem schlagkräftigen Erpressungsmittel.

„Wenn ihr Gewinne besteuert, wenn ihr an die Vermögen und Erbschaften geht, dann wechseln wir den Wirtschaftsstandort.“¹⁹¹

Dieselbe Argumentation wurde natürlich auch bei den Löhnen und Gehältern verwendet, was die Gewerkschaften dazu zwang, eher zurückhaltend zu agieren. Auch in sozialdemokratisch regierten Ländern setzte sich diese kapitalistische Denkweise großteils durch, weshalb sich die Frage stellt, ob es, wie auch beim ÖGB, sinnvoll ist, sich hauptsächlich nur um die Belange der ArbeitnehmerInnen zu kümmern und die Entwicklung politischer Konzepte ausschließlich den Parteien, in seinem Fall hauptsächlich den Sozialdemokraten, zu überlassen. Für die Gewerkschaften entsteht die durchaus neuartige Situation, dass mit dem Aufschwung konservativer Konzepte selbst soziale und arbeitsrechtliche Errungenschaften aus der Vergangenheit verteidigt werden müssen. Es wird der Erweiterung des politischen Mandats bedürfen, um zukunftsfähig und erfolgreich sein zu können. Es ist vielleicht an der Zeit, die „Siamesischen Zwillinge“ Partei und Gewerkschaft zu trennen, auch wenn dies durchaus schmerzhaft sein kann. Die sich in den letzten Monaten des Jahr 2008 einstellende Finanz- und Wirtschaftskrise wird sich auf den ÖGB voraussichtlich in zweifacher Hinsicht auswirken. Zum einen glaube ich, dass es in den nächsten Jahren schwieriger werden wird, angesichts steigender Arbeitslosenzahlen gute Lohnabschlüsse zu erzielen. Zum anderen hat das bestehende Finanzsystem gezeigt, wie instabil, ungerecht und casinoartig es ist. Das versetzt den ÖGB und viele andere Gewerkschaften in die Lage, neue Konzepte betreffend dem Markt, der Finanz und der Gesellschaft zu entwickeln, welche auch Chancen in der Umsetzung haben sollen. Der Zeitpunkt, bei den Menschen ein neues soziales Bewusstsein zu erzeugen und auch die Gerechtigkeit der Verteilung der Ressourcen wieder zum Thema zu machen, war schon lange nicht mehr so günstig und sollte vom ÖGB genutzt werden.

Ein neuer ÖGB sollte sich breiter aufstellen. Es stellt sich die Frage, ob die Aufgabe der Gewerkschaften darin begrenzt ist, Interessensvertretung der Arbeitsplatzbesitzer zu sein, und ob diese Menschen ausschließlich im Betrieb zu finden sind. Fakt ist, dass Arbeitslosigkeit Menschen häufig auf Dauer aus betrieblichen Zusammenhängen drängt und Arbeitszeitverkürzung, Vorruhestandsregelungen oder neue Formen der Arbeitsorganisation

¹⁹¹ Oskar Negt: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag, 2005, S. 48

ihre Anwesenheit vermindern. Mehr Zeit als je zuvor wird also außerhalb des Arbeitszusammenhangs verbracht. Das heißt, dass eine Erweiterung des gewerkschaftlichen Interessenbegriffs notwendig ist. Die Gewerkschaften müssen vor Ort, in den Betrieben, aber auch in den Wohngebieten und Stadtteilen ein kulturelles Umfeld für die Durchführung spezifischer Interessen schaffen. Auch rein tarifpolitische Forderungen sind auf Dauer nur noch durchsetzbar, wenn der Kampf um Rechte und Interessen der Arbeiter auch Kämpfe um ihre kulturellen und politischen Ausdrucksformen einschließt. Oskar Negt erkennt darin die Notwendigkeit der Erweiterung des politischen Mandats der Gewerkschaften¹⁹².

Politisches Handeln setzt im Sinne Negts dort an, wo Menschen sich bewegen, wo sie wohnen und arbeiten, wo ihre Vergnügungs- und Versammlungsplätze sind. Er hält die Entwicklung eines eigenen Politikbegriff für notwendig, der viel stärker auf außerparlamentarische Bewegungsformen des sozialen Kampfes bezogen ist: auf Bürgerinitiativen, Widerstandsaktionen gegen soziale Verödung, gegen Arbeitslosigkeit und organisierte Verantwortungslosigkeit der wirtschaftlich Mächtigen. Die Gewerkschaften müssen hier nicht das Feld allfälligen NGO's oder Bürgerinitiativen, die sich nach getaner Arbeit wieder auflösen, überlassen, sondern könnten dieses Potential nützen. Oskar Negt weist darauf hin, dass das politische Mandat der Gewerkschaften auf Beseitigung der Balancestörung zwischen individuellen Interessen und dem Wohlergehen des Ganzen ausgerichtet sein muss. Daraus ergibt sich, dass Gewerkschaften zukünftig keine Politik betreiben können, ohne sich auf Vorstellungen einzulassen, wie das gesellschaftliche Ganze auszusehen hätte. Es besteht also die Notwendigkeit, eine Gesellschaftsutopie zu entwickeln, an der sie sich orientieren können.¹⁹³

Der ÖGB sollte also seinen Aktionsradius ausweiten und sich nicht auf Tarifpolitik oder Arbeitspolitik im engeren Sinne beschränken. Warum setzt der ÖGB z.B. das Thema von Armut und Reichtum nicht ganz oben auf seine Agenda? Wäre es nicht in seinem eigenen Interesse dafür einzutreten, dass z.B. der Kapitalmarkt reglementiert wird. Das ist ein Thema, das in Zeiten der Finanzkrise auch vielen GewerkschafterInnen ein Anliegen ist. Es wurde aber Jahre lang allein den Globalisierungsgegnern von Attac überlassen. Der ÖGB muss versuchen, regional mehr präsent zu sein und Bürgerinnen und Bürgern bei ihren Problemen Hilfestellung bzw. Hilfe zur Selbsthilfe anbieten. Es gibt viele Möglichkeiten, wo sich der ÖGB engagieren könnte. Kultur, Bildung, Wohnen und Umwelt wären einige Themen, denen sich zu widmen, es sich für den ÖGB lohnen würde. Es wäre ein Ansatz, die Motivation dem ÖGB beizutreten

¹⁹² Oskar Negt: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag, 2005, S. 64, 72-74

¹⁹³ Oskar Negt: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag, 2005, S. 158-160

oder gar mitzuarbeiten, zu steigern und würde sicherlich auch wieder zu mehr Ansehen in der Bevölkerung führen.

In der Einleitung habe ich vier Thesen formuliert, die ich hier überprüfen möchte.

- Mehr innere Demokratie könnte zu einem Stopp des Mitgliederschwundes innerhalb des ÖGB führen.

Der ÖGB hat eine Mitgliederbefragung initiiert, in der 88% der Befragten ihren Wunsch nach mehr Demokratie bzw. Mitbestimmungsmöglichkeiten kundtaten¹⁹⁴. Viele ÖGB Mitglieder würden sich also wünschen, mehr Einfluss auf ihre Gewerkschaft ausüben zu können. Mehr Demokratie braucht aber mehr Information. In einen demokratischen Prozess ist Information und Diskussion sehr wichtig, um sich eine Meinung bilden zu können. Die Gewerkschaften bzw. deren Fraktionen sollten diese Informationen und den nötigen Diskussionsrahmen zur Verfügung stellen. Sollte es zu einem umfassenden Ausbau der direkten Demokratie im ÖGB kommen, bin ich überzeugt, dass es sogar möglich sein kann, Mitglieder zu gewinnen. Mitglieder, die aktiv am Organisationsleben teilnehmen und mitbestimmen können, sind auch treuere Mitglieder. Sehen sie sich jedoch einer intransparenten, undemokratischen und starren Organisation gegenüber, könnte ihre Motivation für diese einzutreten stark schwinden.

Mehr Demokratie ist jedoch kein Allheilmittel. Der ÖGB muss immer danach trachten, seine Effizienz nicht zu verlieren. Wenn sich der ÖGB dazu entschließen würde, alle großen Entscheidungen demokratisch abzusichern, könnte es sehr leicht passieren, dass er zu einem gewissen Grad handlungsunfähig wird. Dies würde wiederum dazu führen, dass sich Mitglieder enttäuscht von ihm abwenden. Beispiele dafür finden sich in Großbritannien. Margaret Thatcher zwang die Gewerkschaften per Gesetz, alle 5 Jahre die Gewerkschaftsfunktionäre wählen zu lassen und vor Streiks geheime Urabstimmungen durchführen zu lassen. Das reichte bis hin zu Sanktionsmöglichkeiten, wenn dies nicht geschieht. Seit dieser Gesetzeslage hat keine nennenswerte Streikbewegung mehr stattgefunden¹⁹⁵. Gewerkschaften müssen sich also genau überlegen, wie viel Demokratie ihrer Organisation gut tut. Es macht jedoch einen Unterschied, ob sich eine Organisation selbst mehr Demokratie verordnet, oder ob sie ihr von außen aufgezwungen wird, da sie auf die Bedürfnisse der Organisation abgestimmt werden kann.

¹⁹⁴ vgl. Kapitel III 6.8. Mehr Offenheit und Kontrolle

¹⁹⁵ Britischer Bergarbeiterstreik 1984/1985 in: <http://de.wikipedia.org>

- Funktionäre und Gewerkschaftsmitglieder würden sich durch mehr Demokratie auch mehr mit dem ÖGB identifizieren.

Hier gilt das gleiche wie bei der letzten These. Menschen, die in eine Organisation integriert sind, in der sie Einflussmöglichkeiten haben, Informationen bekommen, Möglichkeiten der Diskussion, vielleicht sogar der Mitarbeit, vorfinden, werden sich mit dieser Organisation mehr identifizieren. Mehr Demokratie sollte in diesem Zusammenhang der Anfang, aber nicht das Ende von mehr Integration der ÖGB- Mitglieder in die Organisation sein.

- Richtungsentscheidungen würden durch mehr Demokratie von der Basis eher mitgetragen

Richtungsentscheidungen sollten immer auf breiter Basis getroffen werden. Sollte sich der ÖGB zum Beispiel veranlasst sehen, von seiner Strategie abzurücken, seine Forderungen vor allem am grünen Tisch durchsetzen zu wollen und mehr auf Kampfmassnahmen zu setzen, müsste dies an der Basis breit diskutiert und darüber abgestimmt werden. Auf diese Weise legitimierte Entscheidungen würden von der Basis sicher mitgetragen werden. Aber es wäre, wie zuvor schon erwähnt, im Sinne der Effizienz erstrebenswert, solche Abstimmungen schnell vornehmen zu können, was einen ständigen guten Informationsstand der Mitglieder voraussetzt. Solche Abstimmungen sollten zur Regel werden. Aber der ÖGB sollte sich die Möglichkeit offen halten, im Notfall auch ohne diese Legitimation handeln zu können.

- Entscheidungsfindungen würden durch mehr Demokratie länger dauern

Hier kommt wieder die zuvor geführte Diskussion Demokratie versus Effizienz zu tragen. Beides gleichzeitig zu optimieren scheint unmöglich. Es dauert natürlich länger, Diskussionsprozesse in Gang zu setzen und daraus erfolgende demokratische Entscheidungen abzuwarten, als wenn sich nur der Vorstand mit einem Thema befasst und einen Beschluss fasst. Sollte es dem ÖGB aber gelingen, seine Mitglieder dazu zu motivieren, gewerkschaftliche Politik interessiert zu beobachten, so müssen Diskussionsprozesse vor einer demokratischen Abstimmung nicht allzu lange dauern.

Generell, das gilt für alle vier Thesen, ist es notwendig, die Mitglieder auf mehr Demokratie vorzubereiten. Information, Bildung, Motivation und Diskussion sind die vier Begriffe, die nicht nur in der Gewerkschaft notwendig sind, um das Funktionieren von Demokratie zu gewährleisten. Mehr Demokratie muss aber nicht zwangsläufig heißen, dass im Vorfeld von Entscheidungen umfangreiche Diskussionen an der Basis stattfinden müssen, wodurch Entscheidungen verzögert werden. Im Falle des ÖGB könnte eine Gewerkschaftswahl angedacht werden. Bei dieser Wahl müssten die Fraktionen wahlkämpfen, und sie wären nur von Gewerkschaftsmitgliedern zu wählen. Diese Wahlen könnten alle vier Jahre stattfinden. Und wenn es möglich wäre, die Betriebsratswahlen bundesweit auf einen gewissen Zeitraum zu synchronisieren, könnten diese Wahlen gemeinsam abgehalten werden. Auch eine zeitliche Abstimmung mit den Arbeiterkammerwahlen wäre möglich. Denkbar ist auch eine Briefwahl. Eine solche Wahl könnte auch zu mehr Mitglieder führen. Wenn BetriebsrätInnen bei Gewerkschaftsmitgliedern für ihre Fraktion Werbung machen, ist es gut möglich, dass auch Nicht-Mitglieder informiert werden möchten und ihr Interesse an der Gewerkschaftsbewegung geweckt wird. Ein Ideenwettbewerb der Fraktionen führt zu Information und Diskussion und macht diese auch unterscheidbar.

Auch die Direktwahl des Gewerkschaftspräsidenten steht im ÖGB zur Diskussion. Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft Vida, ist ein Befürworter einer Direktwahl. Anlässlich der Bestellung des neuen „designierten“ ÖGB-Präsidenten Erich Foglar bemerkt er: „Ein transparenter Auswahlprozess stünde dem ÖGBneu gut an“. Dwora Stein, Geschäftsführerin der GPA meint zur künftigen Auswahl von Führungskräften: „Es soll eine echte Debatte über Qualifikation und Fähigkeiten und auch Hearings und Mehrfachkandidaturen geben. So ein Kulturbruch würde uns guttun.“¹⁹⁶ Es bleibt abzuwarten, ob sich der ÖGB in naher Zukunft dazu entscheidet, eine dieser Formen zuzulassen.

Demokratie sollte aber nicht alleine über formale Akte wie Wahlen definiert werden. Gerade im Bereich von Gewerkschaften soll sie ihren Mitgliedern Aktionsfähigkeit verheißen. Die Möglichkeit, gegen prekäre Arbeitsverhältnisse oder andere Missstände, von der Gewerkschaft unterstützt, vorzugehen und der Öffentlichkeit bekannt zu machen, ist in einer Demokratie sehr wichtig. Die Demokratiequalität in einem Land wird dadurch verbessert.

Bei gewerkschaftlichen Aktionen könnte es aber auch nicht schaden, mehr Phantasie zu entwickeln. Viele ArbeitnehmerInnen arbeiten in derart prekären Bedingungen, dass sie sich einen Streik oder andere Maßnahmen gegen den Arbeitgeber nicht leisten können. Hier

¹⁹⁶Das Schneewittchen-Syndrom. ÖGB. Wirtschaftskrise, Jobabbau, Arbeitskämpfe: Die Gewerkschaft ist plötzlich wieder gefragt. Doch die nach dem Bawag-Debakel versprochene Reform lässt weiter auf sich warten. In: profil 48 (39), S.26

könnte, um die Öffentlichkeit auf Missstände aufmerksam zu machen, von anderen GewerkschafterInnen eingesprungen werden, und es könnten zum Beispiel Geschäftsbelagerungen durchgeführt werden. Auch andere originelle Maßnahmen wie kritisches Theater oder „nicht- einkaufen aber physische Anwesenheit“ in Kaufhäusern sind denkbar. Nicht jeder Arbeitskampf muss (zumindest nicht gleich) durch einen Streik ausgetragen werden.

Demokratisierung heißt auch Mobilisierung. Um eine Forderung durchzusetzen, müssen immer Menschen gefunden werden, die diese unterstützen. Die Gewerkschaft muss also fähig sein, ihre Mitglieder, aber auch andere, für ihre Ideen zu begeistern und in letzter Konsequenz die Überzeugungskraft aufbringen, sie auch zu mobilisieren.

Demokratie in all diesen Ausprägungen ist jedoch durchaus eine kostspielige Angelegenheit. Schon die Durchführung einer Wahl kostet viel Geld, von Informationskampagnen und Bildungsarbeit gar nicht zu sprechen. Hier tut sich ein Problem auf, welches für den ÖGB seit dem Verlust der Bawag evident ist. Die wirkliche finanzielle Basis des ÖGB war die Bawag. Der Verlust dieser Bank zwang den ÖGB dazu, den Gürtel enger zu schnallen, Einsparungspotentiale auszuschöpfen und viele Beteiligungen zu verkaufen. Das sich der ÖGB von seiner Bank trennen musste, war aber nicht nur die Schuld des Bankmanagements, sondern wurde in der Folge von der Regierung Schüssel geradezu befördert. Da Nationalratswahlen anstanden, wollten auch die Sozialdemokraten nicht für einen Verbleib der Bawag beim ÖGB eintreten, um so den Skandal von der Partei fernzuhalten. Die Regierung Schüssel gab sich als Retter der Bank und zwang den ÖGB gleichzeitig, sich von ihr zu trennen, wohl wissend, dass dies die Gewerkschaft auf nicht absehbare Zeit schwächen würde. Im Lichte der näheren Vergangenheit wirkt der Bawag-Skandal jedoch nicht mehr so unfassbar. Die Finanzkrise hat Banken in den Abgrund gerissen, die als grundsolide galten. In Anbetracht der Bankenrettungspakete die allerorts geschnürt wurden, kann wohl behauptet werden, dass sich der ÖGB heute nicht von der Bawag trennen müsste, und die Bank vom Staat aufgefangen würde.

Demokratie kostet etwas, aber sie hat auch einen großen Wert. Der ÖGB muss sich überlegen, welchen Stellenwert er Demokratie in seiner Organisation einräumen wird. Reformen wurden schon auf den Weg gebracht, aber ein bisschen mehr Mut wäre noch wünschenswert.

VII. Schlusswort

Wie, so stellt sich die Frage, wird es in Zukunft der Basis möglich sein, ihre Interessen in den sich bildenden Multibranchengewerkschaften durchzusetzen? Und wie werden die Gewerkschaften selbst ihre Probleme bewältigen? Wie sollte überhaupt eine Gewerkschaft in Zukunft aussehen?

Gewerkschaften leiden an massivem Mitgliederschwund und damit an sinkenden Beitragszahlungen. Zudem müssen Multibranchengewerkschaften für sehr viele Mitglieder sprechen, deren Interessen sehr unterschiedlich sind. Zwar können Multibranchengewerkschaften für sich in Anspruch nehmen, für viele Arbeitnehmer zu sprechen, flexibel sind sie jedoch nicht. Die Kritik an den Gewerkschaften zielt genau auf diese Unbeweglichkeit, die mangelnde Transparenz und die Machtkonzentration in den Händen der Funktionäre. Die Gewerkschaften ihrerseits kritisieren an ihren Mitgliedern die fehlende Loyalität, die geringe Bereitschaft zu politischer Partizipation und schlichtweg deren Austritt aus der Gewerkschaft.

Wieso aber sollten sich ArbeitnehmerInnen einer Organisation gegenüber zu Loyalität verpflichtet fühlen, die ihre Dienstleistungen für die Mitglieder streicht und zudem kaum Raum zur Artikulation der Bedürfnisse der Basis lässt?

Es scheint nur einen Ausweg aus diesem Dilemma der Gewerkschaften zu geben, wenn diese ihre Position und Aufgabe sowie ihre Strategie grundlegend überdenken.

Lange herrschte in den gewerkschaftlichen Vorstellungen das Bild des klassischen, männlichen Industriearbeiters vor, obwohl sich die wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Realität längst gewandelt hat. Die Gewerkschaften müssen auf den Wandel der Beschäftigungsverhältnisse reagieren. Arbeitsplätze werden heute viel öfter gewechselt als früher und gerade bei diesem Wechsel gehen der Gewerkschaft immer wieder Mitglieder verloren. Da es also immer seltener Beschäftigungsverhältnisse gibt, die über mehrere Jahre oder gar Jahrzehnte andauern, müssen Gewerkschaften zunehmend auch Ansprechpartner für Nicht-Beschäftigte sein. Der Bedarf ist groß: man könnte arbeitssuchende Jugendliche ansprechen, vorübergehend Arbeitslose bei Bewerbungen unterstützen, Langzeit-Arbeitslosen eine Plattform bereitstellen und Geringbeschäftigten ebenfalls einen Anreiz zum Gewerkschaftsbeitritt bieten. Die Hinwendung zur Zielgruppenarbeit ist ein erster Schritt, aber es muss gelingen, die Frauen und die Jugend vermehrt anzusprechen.

Es wird auch nötig sein, die Menschen dort abzuholen, wo sie sich befinden. Das bedeutet, dass die Gewerkschaft in das Lebensumfeld der Menschen gehen muss, und das befindet sich

immer weniger an einem festen Arbeitsplatz, sondern in deren Wohngebieten und Stadtteilen. Eine Regionalisierung der Gewerkschaftspolitik scheint notwendig und auch bei der Bewältigung regionaler Probleme soll versucht werden, zu helfen. Dazu ist es nötig, ihr Angebot an Dienstleistungen wieder zu erhöhen.

Über den Stellenwert von Bildung im gewerkschaftlichen Kontext wurde schon diskutiert. Die Bildungsbemühungen der Gewerkschaften müssen erhöht werden. Gebildete, vor allem gewerkschaftlich gebildete Mitglieder, sollen das Rückgrat der Gewerkschaft bilden. Bildung sorgt für die Verbundenheit mit der Organisation und verhilft dazu, gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge besser zu begreifen und zu deuten. Sie ist Hauptbedingung für eine Demokratisierung der Gewerkschaften.

Bildung ist ein ideologisch umkämpftes Feld, wie schon Otto Neurath und Richard Wagner feststellten. Johann Dvořák untersuchte Aufklärung, Bildung und Politik im neuzeitlichen England, wo schon vor Neurath und Wagner eine Diskussion über den Einfluss des Staates auf Bildung stattfand. Im England des 19. Jahrhundert existierte noch kein staatliches Erziehungssystem. Die englischen Arbeiter und Arbeiterinnen unterrichteten sich selbst. Dies gründete sich vor allem auf die Traditionen des englischen Protestantismus, die aus Selbstunterricht, Selbsttätigkeit, selbstorganisierte kollektive Diskussion und ebensolches Handeln bestanden. Die Chartisten, der politische Arm der englischen Arbeiterbewegung, wollten eine autonome und säkulare Organisation von Bildung für Kinder und Erwachsene forcieren. Sie waren sich des Einflusses, den der Staat über Bildungseinrichtungen auf sie und ihre Kinder ausüben kann, durchaus bewusst. Wer nicht den Staat kontrolliert oder dessen Einrichtungen in ihrer Gestaltung maßgeblich beeinflussen kann, ist seiner Politik hilflos ausgeliefert. Eigenständig organisierte Bereiche sind daher sehr wichtig, besonders in der Bildung¹⁹⁷.

Aber wie soll der ÖGB sein Bildungsangebot organisieren? Es wäre zu diskutieren, ob er nicht ein offeneres Bildungsangebot haben sollte. Ein Angebot, welches auch Nicht-Mitgliedern zur Verfügung stehen könnte und viele Themen abdeckt. Dadurch würde sich die Möglichkeit ergeben, neue Gewerkschaftsmitglieder zu gewinnen, vielleicht sogar weitere Betriebe zu organisieren, zumindest aber das Ansehen der Gewerkschaft zu heben. Generell sollte der Focus der Gewerkschaftsarbeit nicht mehr so starr auf den Betrieb gerichtet sein, da es hier gewisse Erosionserscheinungen gibt. Die Belegschaft wechselt öfter, die Menschen sind immer weniger im Betrieb gebunden, die Arbeitslosigkeit steigt, und auch andere

¹⁹⁷ Johann Dvořák: Selbstorganisierter Intellekt. Aufklärung, Bildung und Politik im neuzeitlichen England. Innsbruck, Wien, München: Studienverlag, 2001 S. 199-214

Gegebenheiten legen nahe, mehr in das Lebensumfeld der Menschen zu gehen und dort Unterstützungs- und Aufklärungsarbeit anzubieten. In schlechteren Zeiten, wo es auch für die Gewerkschaften schwierig ist, Erfolge zu erzielen, muss dies auch kommuniziert werden. Es genügt nicht, einen Sozialplan für Betroffene auszuhandeln, sondern es muss auch erklärt werden, was aus welchem Grund gemacht wird. Argumentation ist eine Form von Bildung und hilft den Betroffenen, ihre Situation zu verstehen.

Das Image der Gewerkschaften kann nur verbessert werden, wenn sie ihre Position als gesellschaftspolitische Kraft zurückerlangen. Dazu ist unabdingbar, dass sie die bestehende Gesellschaft auch repräsentieren. Ulrich Beck fordert, dass die Gewerkschaften sich nicht nur als Anwalt der Arbeit verstehen sollen, also als Anwalt jener, die Arbeit haben, sondern sich zum Anwalt von Globalisierungsverlierern machen müssen.

„Eine Gewerkschaft, die zu einer Art linkem Adel wird, der die Welt nicht mehr versteht und seine angestammten Rechte verteidigt, bietet ein trauriges Bild.“¹⁹⁸

Ulrich Beck ist in seinen Theorien nicht unumstritten. Es wird ihm vor allem von linken Sozialwissenschaftlern nahe zu wirtschaftlich neoliberalen Gedankengut nachgesagt¹⁹⁹. Aber was seine Forderung betrifft, die Gewerkschaften sollten sich auch um die Globalisierungsverlierer kümmern, so ist dieser beizupflichten.

Die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse sind maßgeblich durch die Veränderungen in der globalisierten Welt bestimmt. Die Antwort der Gewerkschaften auf globalisierte Unternehmensstrukturen ist bis jetzt nur in Form von nationalen Fusionierungen zu erkennen. Es liegt auf der Hand, dass so nur wenig erreicht werden kann. Wünschenswert erscheint mir deshalb eine globalisierte Gewerkschaft. Eine internationale Vernetzung von Gewerkschaften, die sich über Strategien und Ziele verständigen, scheint möglich. Der europäische Gewerkschaftsbund (EGB) war ein erster Schritt in diese Richtung. Die Gründung der ITUC (International Trade Union Confederation), die sich zum Ziel gesetzt hat, die großen Gewerkschaftsbünde zu vereinen, ist ein weiterer²⁰⁰. Bei einem derartigen Projekt kommt den Dachverbänden als Koordinationsstelle eine neue wichtige Aufgabe zu. Dies wird

¹⁹⁸ Ulrich Beck: Die Subpolitik der Globalisierung. Die neue Macht der multinationalen Unternehmen, in: GMH 11-12/96 S. 673

¹⁹⁹ Ulrich Beck, in: <http://de.wikipedia.org>

²⁰⁰ Auf Anregung der ILO (International Labour Organisation) wurde in Wien, am 1. November 2006, der ITUC (Internationale Gewerkschaftsbund) ins Leben gerufen, der sich zum Ziel gesetzt hat, die großen Gewerkschaftsbünde zu vereinen. Vgl.: Arbeitnehmer formen Mega-Gewerkschaft, in: <http://www.spiegel.de>

wahrscheinlich den Aufbau und die Kompetenzen der Dachverbände verändern. Vielleicht wandern welche zu den Teilgewerkschaften, dafür übernimmt die Dachorganisation die Koordination mit anderen Verbänden, um grenzüberschreitende Aktionen planen zu können. Auch die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften innerhalb von Konzernen muss forciert werden.

Was könnte der ÖGB tun, um noch demokratischer zu werden? Wie schon diskutiert, gibt es bei der demokratischen Legitimation über Betriebsratswahl einige Probleme. Erkennbarkeit der Fraktionen, nicht nur Mitglieder bestimmen mit und vieles mehr. Es stellt sich die Frage, ob nicht eine eigene Gewerkschaftswahl, die über einen bestimmten Zeitraum in den Betrieben oder per Briefwahl erfolgen könnte, nicht sinnvoller wäre? Die Fraktionen könnten sich durch einen Wahlkampf unterscheidbar machen. Verschiedene Konzepte gewerkschaftlichen Handelns würden diskutiert werden, die Mitglieder sich umworben fühlen, und jede Stimme gleich viel zählen. Auch eine Direktwahl des/r GewerkschaftspräsidentIn könnte angedacht werden. Wichtiger als die Wahl eines/r PräsidentIn wäre es aber, die Mitglieder über etwaige Richtungsentscheidungen abstimmen zu lassen. Dem sollten aber eine Bildungsoffensive des ÖGB und Diskussionsveranstaltungen vorausgehen. Mitgliederbefragungen in adäquaten Abständen könnten davor bewahren, dass sich der ÖGB von den Anliegen seiner Mitglieder zu weit entfernt. Diese könnten z.B. über das Internet durchgeführt werden. BetriebsrätInnen verfügen zumeist über Internet und könnten dafür Sorge tragen, dass viele Mitglieder daran teilnehmen. Entscheidungen könnten dadurch trotzdem schnell getroffen werden, da die ÖGB-Führung über die mehrheitliche Meinung seiner Mitglieder eher informiert wäre. Die Effizienz müsste dadurch nicht zwangsläufig schwinden.

Die Ausweitung des gewerkschaftlichen Aktionsradius wäre sicherlich wünschenswert. Dass Bildung ein größerer Stellenwert eingeräumt werden muss, wurde schon erwähnt. Die Gewerkschaft sollte aber in das Umfeld ihrer Mitglieder gehen und sich auch für Probleme im Bereich Wohnen oder Umwelt interessieren. Auch im Bereich Kultur könnte mehr Engagement nicht schaden, ein Bereich, der in den letzten Jahren sträflich vernachlässigt wurde. Aber wie wichtig Kultur und deren Interpretation für die Arbeiterbewegung ist, habe ich in meinem Demokratietheorieteil²⁰¹, gestützt auf die Bücher von Richard Wagner und Otto Neurath, hinlänglich erläutert. Es ist also wichtig, dass sich die Gewerkschaften zukünftig wieder umfassender um die Menschen kümmern und sie nicht ausschließlich über ihren Arbeitsplatz definieren.

²⁰¹ vgl. Kapitel IV. Innergewerkschaftliche Demokratie

Eine Emanzipation des ÖGB von ihm nahe stehenden Parteien sollte gelingen. Er muss als überparteiliche aber nicht unpolitische Instanz, die sich für die Rechte der Arbeitnehmer und sozial benachteiligten Menschen einsetzt, in der Gesellschaft wahrgenommen werden. Es muss ihm gelingen, Konzepte zu erstellen, die das Wohlergehen der gesamten Gesellschaft zum Ziel haben. Es ist an der Zeit, Utopien einer besseren Gesellschaft zu entwickeln, diese populär zu machen und das eigene Handeln darauf auszurichten. Es wird notwendig sein, eine Gegenmacht zum alles beherrschenden Marktdenken zu definieren und aufzuzeigen, wie eine gerechtere Welt möglich ist. Dabei sollte aber nicht in alte Denkschemata zurückgefallen werden. Es soll versucht werden, in Demokratie eingebettete soziale und ökologische Systeme zu entwickeln. Das könnte dem ÖGB helfen, von einer Bewegung, die vor allem auf Gegebenheiten reagiert, zu einer Bewegung, die in der Gesellschaft mit ihren Ideen offensiv agiert, zu werden. Die Gewerkschaft soll wieder zu einer führenden Kraft werden, wenn es gilt, die Welt zu verändern.

VIII. Bibliographie

Monographien:

Abendroth, Wolfgang: Sozialgeschichte der europäischen Arbeiterbewegung. Frankfurt: Suhrkamp, 1965

Bosch, Gerhard: Wie demokratisch sind Gewerkschaften? Eine empirische Untersuchung der Willensbildung auf den Gewerkschaftstagen 1968 und 1971 der Industriegewerkschaft Metall. Berlin: Verlag Die Arbeitswelt, 1974

Dettling, Warnfried: Demokratie in Gewerkschaften- Gewerkschaften in der Demokratie. Die Verteilung der Macht zwischen Mitgliedern und Funktionären. München/ Wien: Olzog, 1983

Dvořák, Johann: Selbstorganisierter Intellekt. Aufklärung, Bildung und Politik im neuzeitlichen England. Innsbruck/ Wien/ München: Studienverlag, 2001

Jabornegg, Peter/ Strasser, Rudolf: Die Betriebsratswahl: Gesetze und Kommentare/ 121. 5. Auflage, Wien: ÖGB-Verlag, 2000

Keller, Berndt: Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 3. Auflage, Wien/München: Oldenbourg, 1993

La Palombara, Joseph : Interest Groups in Italian Politics. Princeton: Princeton Univ. Press, 1964

Negt, Oskar: Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl Verlag, 2005

Negt, Oskar: Soziologische Phantasie und exemplarisches lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung. Frankfurt am Main, Europäische Verlagsanstalt, 1968

Neurath, Otto: Lebensgestaltung und Klassenkampf. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1928

Pelinka, Anton: Gewerkschaften im Parteienstaat. Ein Vergleich zwischen dem Deutschen und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund. Berlin: Duncker & Humblot, 1980

Pelinka, Anton /Rosenberger, Sieglinde (Hrsg.): Österreichische Politik. Grundlagen-Strukturen- Trends. 2. Auflage. Wien: WUV Univ. Verlag, 2003

Renneberg, Peter: Die Arbeitskämpfe von Morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. Hamburg: VSA, 2005

Schmidt, Manfred G.: Wörterbuch zur Politik. Stuttgart: Körner Verlag, 1995

Wagner, Richard: Der Klassenkampf um den Menschen. Berlin: E. Laubsche Verlagsbuchhandlung G.m.b.H., 1927

Wissenschaftliche Zeitschriften:

Abendroth, Wolfgang: „Innerparteiliche und innerverbandliche Demokratie als Voraussetzung der politischen Demokratie“, in: Politische Vierteljahresschrift 1954

Beck, Ulrich: Die Subpolitik der Globalisierung. Die neue Macht der multinationalen Unternehmen, in: GMH 11-12/96, 673-680.

Hassel, Anke (b): Die Lage der deutschen Gewerkschaften, in GMH 5/2003, 292-298.

Schmidt, Dieter: Ostdeutschland: Gewerkschaften ohne Solidaritäts- Kultur, in: GMH 9/95, 559-565.

Zoll, Rainer: Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen, in : GMH 6/91. 390-399.

Sammelbände:

Asshoff, Gregor: Die innere Rechtsverfassung der Gewerkschaften, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003, 205-222.

Greif, Wolfgang: Überparteilich, aber nicht unpolitisch: ohne parteipolitische Gliederung im ÖGB nicht zu haben? Politische Fraktionen gestern und heute, in: Füreder, Heinz/ Berndt, Andreas (Hrsg.): Gewerkschaften, Kammern, Sozialpartnerschaft und Parteien nach der Wende: mit Erfahrungen aus Schweden, Großbritannien, Frankreich und Deutschland. Wien: ÖGB- Verlag 2000, 89-100.

Hassel, Anke (a): Organisation: Struktur und Entwicklung, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003, 102-121.

Horak, Kurt: Gewerkschaften im Widerstand – einst und jetzt. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag 1992, 108-127

Kelman, Herbert C.: Theoretische Grundlagen der Einstellungsänderung, in: Politische Psychologie, Bd. 3, Frankfurt am Main 1963

Klenner, Fritz: Nach hundert Jahren Bewährung – gerüstet für ein neues Zeitalter. In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992

Krula, Willy: Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945. Wien: Gewerkschaftskunde, 2005 [Erstauflage: 2002]

Müller, Hans-Peter/ Wilke, Manfred: Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften, in: Schroeder, Wolfgang /Wessels, Bernhard (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: Westdt. Verlag, 2003, 122-143

Pelinka, Anton: Hat die Gewerkschaftsbewegung Zukunft? In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992, 142-152

Pelinka, Anton: Der ÖGB und die Republik. Anmerkungen zu einer gemeinsamen Geschichte. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005, 72-83

Pellar, Brigitte: Die Arbeiterkammern – das demokratische Plus. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 (zit. 2005a), 22-45

Pellar, Brigitte: Der ÖGB – ein Teil von Österreich. In: Das Jahr der Jubiläen. 60 Jahre ÖGB, 60 Jahre Zweite Republik, 50 Jahre Staatsvertrag. Jahrbuch des ÖGB 2005. Wien: ÖGB- Verlag, 2005 (zit. 2005b), 46-71

Renner, Heinz: Im Jahr 1993 erinnern wir uns... In: 100 Jahre und kein bisschen leise. Wien: ÖGB- Verlag, 1992, 152-172

Weidenholzer, Josef: Betriebsräte – Waisenkinder der Revolution. Es war einmal – die Gegenwart der Vergangenheit. In: Zukunftsmodell Betriebsrat. Balanceakt zwischen betrieblichen Interessen und gewerkschaftspolitischer Verantwortung. Wien: ÖGB- Verlag, 2003, 23-41

Statuten und Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB- Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007 und Änderung der Geschäftsordnung durch den ÖGB- Bundesvorstand, 4. Dezember 2007

ÖGB- Statuten. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. (Stand: Beschlussfassung des 15. ÖGB- Bundeskongress 2003) in: Gewerkschaftskunde 04, 2005

Geschäftsordnung der Chemiearbeiter. Beschlossen 2005, 17. Gewerkschaftstag. ÖGB-Verlag, 2005

Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaft der Privatangestellten, beschlossen am 2. ordentlichen Bundesforum der GPA vom 14. - 16. 11. 2006 in Wien

Geschäftsordnung Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung. Beschlossen am 1. Gewerkschaftstag der Gewerkschaft Metal – Textil – Nahrung am 9. Mai 2006 und am 29. Juni vom ÖGB Vorstand bestätigt.

Was Sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. In: Gewerkschaftskunde, 2007

Graue Literatur:

Kristöffel, Johannes W: Die Geschichte der österreichischen Arbeiterbewegung mit besonderer Berücksichtigung der Entwicklung von Gewerkschaften (1848-1955), Dipl.-Arb., Wien 1993

Tiefengraber, Erich: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Ein Vergleich, insbesondere der Strukturreformen., Dipl.-Arb., Innsbruck 2004

Internetzitate:

ÖGB-Reform-Klausur vom 22. bis 24. November 2006 im Wiener Architekturzentrum:

Kurzfassung der Ergebnisse, in:

http://www.oegbreform.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Kurzfassung_der_Ergebnisse_als_PDF-Datei.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1164290284450 am, 06.12.2006

Arbeitnehmer formen Mega-Gewerkschaft, in:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,445986,00.html> am, 01.11.2006

Die Organe des ÖGB, in:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.6.a.a&cid=1053969011810 am, 02.08.2006

Die neue Selbstständigkeit der Beamten, in: <http://derstandard.at/?url=/?ressort=oegbreform> am, 03.12.2006

Was ist die Infra?, in: [http://www.oegb-](http://www.oegb-infra.at/servlet/ContentServer?pagename=INFRA/Page/INFRA_Index&n=INFRA_2.1)

[infra.at/servlet/ContentServer?pagename=INFRA/Page/INFRA_Index&n=INFRA_2.1](http://www.oegb-infra.at/servlet/ContentServer?pagename=INFRA/Page/INFRA_Index&n=INFRA_2.1) am, 02.11.2006

Ab jetzt machen GPA und DJP gemeinsam Druck, in: [http://www.gpa-](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506)

[djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506) am, 08.12.2006

Resolution des GPA Präsidiums, in: [http://www.gpa-](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506)

[djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506](http://www.gpa-djp.at/servlet/ContentServer?pagename=GPA/Page/Index&n=GPA_0.a&cid=1163427814506) am, 10.12.2006

ÖGB und MigrantInnen, in:

<http://www.ug-oegb.at/ugood/themen/MigrantInnen/mig-deutsch.pdf> am, 16.08.2007

Statuten und Geschäftsordnung des österreichischen Gewerkschaftsbund, in:

[http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-](http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-)

[disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Statuten%252C_Leitbild%252C_Organe%252C_Aufbau_und_Gesch%25C3%25A4ftsordnung_des_%25C3%2596GB.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1197995194593](http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Statuten%252C_Leitbild%252C_Organe%252C_Aufbau_und_Gesch%25C3%25A4ftsordnung_des_%25C3%2596GB.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1197995194593) am, 02.05.2008

Bundesvorstand des österreichischen Gewerkschaftsbundes, in:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.4 am 20.05.2008

Geschäftsordnung der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten, in:

http://www.gdg.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22GdG_-_Gesch%25E4ftsordnung.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=true&blobtable=Dokument&blobwhere=1142518798243 am 12.06.2008

Präsidium beschließt Fusion als neues Ziel für KMSfB-Zukunft, in:

http://www.kmsfb.at/servlet/ContentServer?pagename=S02/Page/Index&n=S02_0.a&cid=1209561461226 am 13.06.2008

Keine Vertretung bei Schadenersatzklage, in:

http://www.oegb.or.at/servlet/ContentServer?pagename=GMT/Page/GMT_Index&n=GMT_01.a&cid=1161526813811 am, 24.06.2008

ÖGB-Reform-Klausur vom 22. bis 24. November 2006 im Wiener Architekturzentrum.

Kurzfassung der Ergebnisse, in:

http://www.kvssystem.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Reformklausur%253A_Kurzfassung_der_Ergebnisse.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1164290284450 am 25.06.2008

ÖGB Reform Prozess. Endbericht mit den Beschlüssen. Mitsprache und Mitbestimmung.

Dokumentation des Reformprozesses, in:

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Teilprojekt_Mitsprache_und_Mitbestimmung%252C_Endbericht_mit_den_Beschl%25FCssen.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1164290286832 am 10.06.2008

Rückblick auf den 16. Bundeskongress, in:

http://www.auge.or.at/_TCgi_Images/auge/20070416125452_Rueckblick%20OeGB%20Bundeskongress_1.pdf am 04.07.2008

Ergebnisse der Mitgliederbefragung. 4. September bis 18. Oktober 2006, in:

http://www.oegb.or.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Ergebnisse_der_Mitgliederbefragung.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1161715828908 am 10.06.2008

Neue Regionalstruktur. Ganz nah bei den Menschen, in:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_bundeskongress2007.a&cid=1214133068914 am 10.06.2008

Kandidatenliste steht: Auch Spitzengewerkschafter dürfen antreten, in:

<http://derstandard.at/?url=/?ressort=SPOE> am 12.07.2008

ÖGB-Bundesvorstand, in:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_2.1.c.a&cid=1204494044382 am 6.10.2008

Mitgliederstand am 31. Dezember 1999 2005, in:

http://www.oegb.at/servlet/BlobServer?blobcol=urldokument&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22%25C3%2596GB-Mitgliederstatistik_1999.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=Dokument&blobwhere=1053969011655 am 6.10.2008

04.2006: ÖGB: Über Parteilichkeit, in: http://www.auge.or.at/cgi-bin/ug/TCgi.cgi?target=home&P_kat=3&P_katsub=17&P_txt=%20128

am 6.10.2008

ÖGB-Bundesvorstand: Erich Foglar neuer geschäftsführender ÖGB-Präsident, in:

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_Index&n=OEGBZ_0.a&cid=1227275592256 am 20.12.2008

Britischer Bergarbeiterstreik 1984/1985 in:

http://de.wikipedia.org/wiki/Britischer_Bergarbeiterstreik_1984/1985 am 20.12.2008

Ulrich Beck, in: http://de.wikipedia.org/wiki/Ulrich_Beck am 21.12.2008

Zeitschriften:

Das Schneewittchen-Syndrom. ÖGB. Wirtschaftskrise, Jobabbau, Arbeitskämpfe: Die Gewerkschaft ist plötzlich wieder gefragt. Doch die nach dem Bawag-Debakel versprochene Reform lässt weiter auf sich warten. In: profil 48 (39), S.26

Graphiken:

Jetzt sollen wir uns erinnern wie teuer wir den Verlust der Freiheit bezahlt haben. Hüten wir unsere Freiheit. 1945, in :

http://www.oegb.at/servlet/ContentServer?pagename=OEGBZ/Page/OEGBZ_PopUp&cid=1111677688066&template=OEGBZ/MMO/OEGBZ_MD_G am. 14.07.2008

Zentrale Organe des ÖGB, in: Gewerkschaftskunde. Was sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007

Überparteilich, nicht unpolitisch, in: Gewerkschaftskunde. Was sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007

Über Delegation mitentscheiden, in: Gewerkschaftskunde. Was sie schon immer über den ÖGB wissen wollten... Der ÖGB und die 9 Gewerkschaften. Stand: August 2007

Persönliche Daten

Name	Robert Mühlberger
Geburtsdatum	08.11.1973 in Steyr
Nationalität	Österreich
Kontakt	E-Mail: robertmuehlberger@hotmail.com

Ausbildung

1980-1984	Volksschule
1984-1988	Hauptschule
1988-1989	Polytechnischer Lehrgang
1989-1993	Lehre zum Anlagenmonteur (Abschluss 23.06.1993)
1998-2000	Berufsreifeprüfung (Abschluss 24.10.2000)
2001-2009	Studium der Politikwissenschaft an der Universität Wien

Berufliche Erfahrung

1989-2001	Beschäftigung als Anlagenmonteur bei der Firma Engel in St. Valentin
-----------	--

Spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten

Sprache	Englisch
EDV	Microsoft Office Internet-Recherche (Fachbereich der Berufsreifeprüfung: Medien und Wirtschaftsinformatik)

Abstract

Mühlberger, Robert: Der österreichische Gewerkschaftsbund und Demokratie. Die Relevanz des ÖGB in der österreichischen Demokratie und die Relevanz von Demokratie im ÖGB. Dipl.-Arb., Wien 2009

Deutsch:

In dieser Diplomarbeit geht es zum einen um den ÖGB und seine Rolle als demokratische Kraft innerhalb der Republik Österreich und zum anderen um den Stellenwert von Demokratie im ÖGB. Als Methode wurde die kritische Aufarbeitung der vorhandenen Literatur gewählt.

Hinsichtlich seiner Rolle als demokratische Kraft, wird sein historischer Anteil an der Entwicklung der 2. Republik dargestellt, aber auch der Kampf der Gewerkschaften für das allgemeine Wahlrecht und ihr Widerstand gegen den Faschismus im Ständestaat und im Nationalsozialismus.

Aufgrund ihrer antifaschistischen Ausrichtung verpflichten sich Gewerkschaften auch zu einem Mindestmaß an innerorganisatorischer Demokratie. Effizienz und Zentralisierung sind die wichtigen Begriffe, die mit Demokratie in Verbindung gebracht werden. Auch der Begriff Bildung, für Demokratie unerlässlich, wird zentral behandelt.

Im Laufe der Arbeit wird auch die Organisation und ihre Struktur skizziert. Besonderes Augenmerk wurde auf die Reformen gelegt, die der ÖGB in den letzten Jahren durchgeführt hat, welche auf deren Nutzen für einen offeneren, demokratischeren ÖGB überprüft wurden. Am Ende der Arbeit soll es aber vor allem darum gehen, eine persönliche Zukunftsvision einer demokratischeren, gewerkschaftlichen Organisation zu zeichnen.

English:

This diploma thesis is on the one hand concerned with the Confederation of Austrian Trade Unions and its role as a democratic power within the Austrian Republic and on the other hand with the significance of democracy in the Confederation of Austrian Trade Unions. As a method I chose a critical approach to the existing literature.

Regarding to its role as a democratic power, its historic participation on the development of the second republic will be illustrated, but I will also take a look at the fight of the trade-unions for the general voting right and its resistance against Fascism in the corporate state and during National Socialism.

Due to its anti-Fascist orientation the trade unions pledge itself to a minimum of internal organizational democracy. Efficiency and centralization are the important terms that are linked with democracy. Even the term education, which is essential for democracy, is centrally dealt with.

In the course of the paper the organization and its structure is also outlined. Particular attention is paid to the reforms, which the Confederation of Austrian Trade Unions has executed in recent years. These reforms were checked due to its value for a more opened and a more democratic Confederation of Trade Unions. At the end of the paper a personal vision of the future of a more democratic unionized organization will be created.