

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

***„Die Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung im 21.
Jahrhundert und Bildung als mögliche Antwort“***

Verfasser

Spyridon Messogitis

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie

(Mag. phil.)

Wien, im Mai 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 300
Studienrichtung lt. Studienblatt: Politikwissenschaft
Betreuer: Univ.-Doz. Dr. Hannes Wimmer



Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende schriftliche Arbeit selbstständig verfertigt habe und dass die verwendete Literatur bzw. die verwendeten Quellen von mir korrekt und in nachprüfbarer Weise zitiert worden sind. Mir ist bewusst, dass ich bei einem Verstoß gegen diese Regeln mit Konsequenzen zu rechnen habe.

Nachname, Vorname (in Blockschrift)

Datum

Unterschrift

Danksagung

Diese Arbeit entstand unter der Betreuung von Herrn Univ.- Doz. Dr. Fritz Windhager dem ich für sein Interesse und die kritische Aufmerksamkeit besonders danke.

Danken möchte ich an dieser Stelle auch Univ.- Doz. Dr. Johannes Wimmer, der mich und meine Arbeit in den letzten Wochen betreute.

Meinen tief empfunden Dank möchte ich all jenen Menschen aussprechen, die mich über meine Studienzeit hindurch begleitet haben und mir in all diesen Jahren der Studienzeit Kraft, wenn meine schon aufgebraucht schien, Freude, weil wir wussten, dass wir uns alle aufeinander verlassen konnten, und Verständnis, wenn ich einmal aufgrund des Stresses auch missmutig schien, geschenkt haben.

Einen ganz besonderen Dank möchte ich zum Abschluss an die Menschen in meinem Umfeld richten, die in dunklen Zeiten, so schwierig sie auch waren, sich immer ihren Mut bewahrt und den letzten Funken eines Lichtstrahls gefunden haben. Ohne ihren Mut, der mich mein ganzes Leben begleitete, wäre es nie möglich gewesen, ein Studium abzuschließen.

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	9
1. EINLEITUNG	10
1.1 Ausgangslage.....	10
1.2 Motivation.....	10
1.3 Fragestellung.....	11
1.4 Methode	12
1.5 Gliederung	14
2. GLOBALISIERUNG IN DER WELTGESELLSCHAFT	16
2.1 Begriffserklärung.....	16
2.1.1 Globales Lernen als Antwort auf die Ungleichheit durch die Globalisierung..	19
2.1.2 Die Weltgesellschaft als Gesellschaft der Globalisierung	21
2.2 Die Globalisierung, ein Phänomen?	22
2.2.1 Österreich global?	24
2.2.2 Die globalen Player	26
2.3 Möglichkeiten der Globalisierung.....	29
3. DIE ORGANISATORISCHE ANTWORT AUF DIE HERAUSFORDERUNG DER GLOBALISIERUNG – GLOBALE GEWERKSCHAFTSFÖDERATIONEN IM ÜBERBLICK	36
3.1 Grundlagen globaler Gewerkschaftsorganisation	36
3.1.1 Mitgliedschaft in globalen Gewerkschaftsföderationen	40
3.2 Internationaler Gewerkschaftsbund	42
3.2.1 Organisationsspezifika und Zielsetzungen	43

4.1.3	Exkurs: Die gelben Gewerkschaften.....	80
4.2	Die österreichische Gewerkschaftsbewegung nach 1945	83
4.3	Die Geschichte der Arbeiterkammern in Österreich	88
4.4	Die Struktur der Sozialpartnerschaft und ihre Bedeutung in der Zweiten Republik ..	90
4.5	Rechtliche Grundlagen der Körperschaften.....	96
4.5.1	Die Arbeiterkammer	96
4.5.1.1	Aufgaben der Arbeiterkammer.....	97
4.6	Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB).....	102
4.7	Unterschiede zwischen Arbeiterkammer und ÖGB	107
4.8	Funktion der Gewerkschaft	109
4.9	Probleme des österreichischen Gewerkschaftsbundes im 21. Jahrhundert.....	115
5.	DIE ÖSTERREICHISCHEN FACHGEWERKSCHAFTEN	
	IM ÜBERBLICK	119
5.1	Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA- DJP) ...	120
5.1.1	Geschichte der Gewerkschaft der Privatangestellten	120
5.2	Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	130
5.3	Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten	131
5.4	Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSfB)	132
5.5	Die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)	133
5.6	Die Gewerkschaft der Chemiewerker	134
5.7	Die Gewerkschaft Vida.....	136
5.8	Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten	138
5.9	Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung	139

5.10	Faktionen im ÖGB.....	141
5.10.1	Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG)	141
5.10.2	Die Fraktion christlicher Gewerkschafter (FCG)/ Österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bund (ÖAAB)	143
5.10.3	<i>Der Gewerkschaftliche Linksblock (GLB)</i>	144
5.10.4	Unabhängige Gewerkschaften (UG)	145

6. DIE EUROPÄISCHE DIMENSION GEWERKSCHAFTLICHER INTERESSENSPOLITIK 147

6.1	Der Europäische Gewerkschaftsbund	147
6.1.1	Organisationsspezifika und Organisationsziele	148
6.2	Der soziale Dialog als Dimension einer europäischen Sozialpartnerschaft	148
6.2.1	Historische Entwicklung des sozialen Dialoges	149
6.2.2	Die Akteure des sozialen Dialoges.....	153
6.3	Funktionen des Lobbying in der Europäischen Union.....	155
6.3.1	Der Lobbyingprozess	157
6.4	Die Dienstleistungsrichtlinie	159
6.4.1	Beispiele und Ausnahmen der Dienstleistungsrichtlinie	164
6.4.2	Reaktionen der österreichischen Europaabgeordneten und der Gewerkschaften	165
6.4.3	Die Lissabon-Strategie – europäische policy als Möglichkeit der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.....	167

7. GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG ALS INHALTLICHE ANTWORT AUF DIE GEWERKSCHAFTLICHEN HERAUSFORDERUNGEN IM 21. JAHRHUNDERT 175

7.1	Die österreichische Dimension gewerkschaftlicher Bildung	175
7.1.1	Die Sozialakademie	180
7.1.2	Die Betriebsräteakademie	182
7.1.3	Die ReferentInnenakademie	183
7.1.4	Die Gewerkschaftsschule	185

7.2 Die Friedrich-Ebert-Stiftung als internationales Beispiel gewerkschaftlicher Bildung ..	186
7.2.1 Die Geschichte der Friedrich-Ebert-Stiftung	186
7.2.2 Die Friedrich-Ebert-Stiftung heute	188
7.2.3 Der Master-Studiengang „Labour, Policies and Globalisation“	189
7.3 E-Learning – Zukunftsmöglichkeit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.....	190
7.4 Möglichkeiten der (über)betrieblichen Weiterbildung.....	194
7.4.1 Die Bildungskarenz	196
7.4.2 Gewerkschaften als Schnittstelle zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung	199
AUSBLICK UND CONCLUSIO	200
ANHANG	202
7.5 Abbildungsverzeichnis.....	202
7.6 Literaturverzeichnis.....	204
7.7 Sammelbände	208
7.8 Internetquellen.....	209
7.9 Gesetzestexte, Richtlinien, Statuten	212
7.10 Reports.....	212
7.11 Zeitschriften	213
7.12 Pressemitteilungen.....	213
7.13 Vorträge.....	213
CURRICULUM VITAE	214
ABSTRACT	215

Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
AKG	Arbeiterkammergesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
BRAK	Betriebsräteakademie
EU	Europäische Union
FSG	Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
GBH	Gewerkschaft Bau-Holz
GdC	Gewerkschaft der Chemiarbeiter
GdG	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
GMTN	Gewerkschaft der Privatangestellten
GMTN	Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung
GÖD	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
GPA-djp	Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
GPF	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
GS	Gewerkschaftsschule
IV	Industriellenvereinigung
KMSfB	Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe
NRO	Nichtregierungsorganisation
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
SOZAK	Sozialakademie
TUN	Transnationale Unternehmen
WKÖ	Wirtschaftskammer Österreich

1. Einleitung

1.1 Ausgangslage

Die Beobachtung des sozialen Phänomens Gewerkschaft kann nicht ohne den Raum-Zeit-Bezug durchgeführt werden. Gerade die österreichische Gewerkschaftsbewegung ist in ihrer historischen Entwicklung einzigartig.

Der historische Diskurs ist wesentlich, um die Anfänge der Gewerkschaft und ihre Wurzeln im Bildungsauftrag festzustellen.

Um das soziale System Gewerkschaften zu erfassen, ist die alleinige Vergangenheitsuntersuchung kein geeignetes Mittel:

„Die Vergangenheit ist allerdings jeweils ein hypothetisches Konstrukt, da jede neue Gegenwart die Vergangenheit anders erscheinen lässt. Gleichzeitig wird das Neue mit dem Vergangenen verknüpft und folgt aus der Vergangenheit.“¹

Aus diesem Grund wird in nachfolgender Arbeit auch auf die internationale Komponente eingegangen. Angesichts der aktuellen Finanzmarktkrise ist das Thema aktuell. Die Entwicklung und Verflechtung der Kapitalmärkte ist aber nicht nur seit der Finanzkrise bekannt. So gilt der Satz „Wenn die Wall Street niest, bekommt die Welt einen Schnupfen“ als alte Börsenweisheit. Die Globalisierung hat Auswirkungen über den Kapital, und Devisenmarkt hinaus: Die Arbeitsbedingungen und Lohnerhöhungen hängen ebenso von den globalen Entwicklungen ab. Als Indiz dafür können Anglizismen wie Patchwork gesehen werden.

1.2 Motivation

Als langjähriger Gewerkschaftsfunktionär war es mir ein Anliegen, die Gewerkschaftsgeschichte und die Bedeutung der Globalisierung für die Gewerkschaften

¹ Horke, Gertraud: Soziologie der Gewerkschaften. Wien 1977. S. 23.

herauszuarbeiten. Mein Forschungsinteresse zu dem Themenkomplex wurde während der Zeit in der Gewerkschaftsschule geweckt.

Im Zuge meines zweijährigen Lehrganges von 2005-2007 stellte ich fest, dass die (Aus)Bildung der eigenen Mitglieder und FunktionärInnen ein wichtiges Qualitätsmerkmal für eine Organisationskultur ist.

Ich hätte diese Arbeit auf das Thema „Gewerkschaftliche Bildung“ in Österreich beschränken können, doch merkte ich, dass dies in einer globalisierten Welt nicht mehr zeitgemäß wäre. Im Zuge meiner Recherchen und meiner persönlichen Erfahrungen stellte ich fest, dass auch in der gewerkschaftlichen Bildung das Themenfeld „Globalisierung“ kaum zur Sprache kommt. Sehr oft wurde Globalisierung nur als aktuelle, nebensächliche Bedeutung abgetan – in einer Welt in der es kaum Solidarität gäbe, und nationale Gewerkschaften auf Eigeninteressen achten. Dass dies nicht der Fall ist und Gewerkschaften auf globaler Ebene Bildungsangebote offerieren, will ich in der Arbeit wissenschaftlich belegen.

1.3 Fragestellung

Die folgende Arbeit soll sich mit dem zentralen Thema der Gewerkschaften in einer neuen, globalisierten Welt auseinandersetzen. Hierfür ist es notwendig, folgende Fragen zu stellen:

- 1. Welche Rolle spielt Globalisierung in der Weltgesellschaft und in der Gewerkschaftsbewegung?**
- 2. Mit welchen Instrumenten begegnet die Gewerkschaft den neuen, globalen Herausforderungen?**
- 3. Mit welchen Herausforderungen sehen sich Gewerkschaften im 21. Jahrhundert konfrontiert?**
- 4. Welchen Stellenwert nimmt die Bildung in der Gewerkschaftsbewegung ein?**

1.4 Methode

Ulrich von Alemann, behauptet es gäbe keine individuelle beziehungsweise ureigene politikwissenschaftliche Methode. Viele Methoden stammen ursprünglich aus der Soziologie und anderen Fachrichtungen. Alemann konstatiert:

„Die Politikwissenschaft brauchte nur zuzugreifen und konnte die auf dem Markt angebotenen Methodenlehrbücher benutzen und den Studenten empfehlen.“²

Auch wenn die Politikwissenschaft nicht eigene Methoden erarbeitet hat, und auf die Methoden anderer Fachrichtungen zurückgreift, ist doch Methodik – für die Politikwissenschaft wie für jede andere Disziplin – von essentieller Bedeutung, da sie nach Max Weber als Grundstein zur Unterscheidung von Wissenschaft und Dilettantismus dient:

„Der Dilettant unterscheidet sich vom Fachmann ... nur dadurch, daß ihm die feste Sicherheit der Arbeitsmethode fehlt, und daß er daher den Einfall meist nicht in seiner Tragweite nachzukontrollieren und abzuschätzen oder durchführen in der Lage ist.“³

Das methodische Vorgehen nimmt somit in jeder wissenschaftlichen Arbeit einen wesentlichen Teil ein. Ulrich von Alemann beschreibt *„Methoden als Weg, den es zu beschreiten gilt, um wissenschaftliche Ergebnisse zu erzielen.“⁴*

Die Methodenauswahl beschränkt sich häufig nicht nur auf einzelne Methoden, sondern auf eine Methodenkombination. Dadurch werden die Stärken der verschiedenen Methoden zusammengespielt und das Aussageergebnis wird erhöht.

Der Methodenmix in der folgenden Arbeit stützt sich im Wesentlichen auf drei Säulen. Die erste Säule ist die Hermeneutik.

² Alemann, Ulrich von: Grundlagen der Politikwissenschaft. Ein Wegweiser. Opladen 1995 S. 75 .

³ Weber, Max: Wissenschaft als Beruf (München 1919). In: Winckelmann (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftstheorie von Max Weber. Tübingen 1968³. S. 590.

⁴ Alemann, Ulrich von (Hg.): Politikwissenschaftliche Methoden. Grundriss für Studium und Forschung. Opladen 1995. S. 370.

Alemann beschreibt die Hermeneutik als sinnverstehende Methode:

„Der Leser kann sich einem Text nicht ohne Vorverständnis nähern; ein rudimentäres Vorverständnis ist Voraussetzung für den Verstehensprozess. Beim Interpretieren erweitert sich das Verständnis des Lesers, er gelangt auf diese Weise an den Ausgangspunkt – wenngleich auf höherer Stufe- zurück, um mit diesem erweiterten Vorverständnis zu einem erweiterten Textverständnis zu gelangen.“⁵

In der Vorbereitungszeit und während des Schreibprozesses der Diplomarbeit stieß ich immer wieder auf neue Literatur, welche die Bearbeitung des Themenkomplexes *„Die Globalisierung als gewerkschaftliche Herausforderung im 21. Jahrhundert und Bildung als mögliche Antwort“* bereicherte. Die Interpretation der Literatur und die damit verbundene Schaffung eines Gesamtverständnisses unter dem Gesichtspunkt des historischen und kulturellen Kontexts stellt ein wesentliches Merkmal der Hermeneutik dar. Der historische Kontext kommt in dieser Arbeit stark zum Tragen, da ich mich im Bereich der Gewerkschaftsentwicklung sehr intensiv mit den gewerkschaftlichen Herausforderungen von damals bis heute beschäftige.

Als zweite empirische Säule wurden quasi qualitative Methoden angewandt. Als Gewerkschaftsfunktionär führte ich als Feldforscher viele Gespräche zum Themenkomplex der gewerkschaftlichen Herausforderungen im 21. Jahrhundert. Die Antworten von einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern, FunktionärInnen und Beschäftigten flossen in die Arbeit ein.

Die dritte Säule der Arbeit stützt sich auf die quantitativen Elemente (z.B. Mitgliederstatistiken, Gesellschaftsstatistiken etc.), beruhen also nicht auf eigenen Erhebungen, sondern auf bereits vorhandenen Statistiken von Gewerkschaftsorganisationen oder Instituten wie zum Beispiel der Friedrich-Ebert-Stiftung.

⁵ Alemann, Ulrich von (Hg.): Politikwissenschaftliche Methoden. Grundriss für Studium und Forschung. Opladen 1995. S. 53.

1.5 Gliederung

Nach der Einleitung im **Kapitel 1** beschäftige ich mich im **Kapitel 2** auf theoretischer Ebene mit den zentralen Begriffen „Globalisierung“, „Globales Lernen“ und „Weltgesellschaft“. Gerade der Begriff Globalisierung ist im politikwissenschaftlichen Forschungsfeld unzureichend definiert. Auf der einen Seite wird die Globalisierung auf staatstheoretischer Ebene nach Max Weber behandelt. Auf der anderen Seite steht auch der geopolitische Kontext im Interesse des Forschungsgegenstandes.

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf die Funktionalität der Globalisierung und die globalen Player gelegt.

Als Überleitung zu Kapitel 3 dient das Kapitel „Möglichkeiten der Globalisierung“. Darin wird ein Überblick verschiedener Handlungsmöglichkeiten für die internationale Gewerkschaftsbewegung aufgelistet.

In **Kapitel 3** setze ich mich mit der Organisation der verschiedenen Gewerkschaftsföderationen auseinander. Dabei wird ein Einblick in die Struktur und in die branchenspezifischen Herausforderungen gegeben. In den Ausführungen ausgeklammert ist der Europäische Gewerkschaftsbund, welcher im Kapitel 6 ausführlich beschrieben wird.

Kapitel 4 befasst sich mit der österreichischen ArbeiterInnenbewegung und gibt einen historischen Überblick über die Entstehung der Gewerkschaften und der Arbeiterkammer, welche in dieser Form weltweit einzigartig ist. Auch die Unterschiede zwischen Arbeiterkammer und Gewerkschaften werden herausgearbeitet. Zum Abschluss wird noch auf die Funktionalität der Gewerkschaften und auf die Probleme der österreichischen Gewerkschaft im 21. Jahrhundert eingegangen.

Kapitel 5 gibt einen Überblick über die österreichischen Fachgewerkschaften. Die Gewerkschaft der Privatangestellten wird ausführlicher als die anderen Fachgewerkschaften behandelt. Dies ist als Exempel und Vertiefung für die Funktionsweise der fachgewerkschaftlichen Arbeit gedacht. Neben den

Fachgewerkschaften werden auch die Fraktionen im Österreichischen Gewerkschaftsbund erwähnt.

In **Kapitel 6** beschäftige ich mich mit der europäischen Dimension gewerkschaftlicher Interessenspolitik. Neben dem Europäischen Gewerkschaftsbund steht auch der soziale Dialog, Lobbying, die Dienstleistungsrichtlinie und die Lissabonstrategie im Vordergrund des Untersuchungsinteresses.

In **Kapitel 7** beschäftige ich mich mit dem Thema „Gewerkschaftliche Bildung“. Der Bogen des Beobachtungsinteresses erstreckt sich auf die österreichischen Bildungsangebote bis hin zu den internationalen Bildungsangeboten. Gesondert wird auch auf die Möglichkeiten der Bildungsfreistellung und der Bildungskarenz eingegangen.

Kapitel 8 gibt eine Zusammenfassung der Forschungsergebnisse und eine Antwort auf die Forschungsfragen.

2. Globalisierung in der Weltgesellschaft

2.1 Begriffserklärung

Der Begriff „Globalisierung“ hat längst alle Bereiche des Lebens erfasst. Als Indikator für die universellen Veränderungen in den verschiedenen Lebensbereichen gilt auch die unterschiedliche Begriffsverwendung in der Wissenschaft, aber auch im täglichen Leben: Von ökonomischer, kultureller, soziologischer bis hin zu politischer Globalisierung ist da die Rede. Im folgenden Abschnitt will ich mein Interesse auf die politikwissenschaftliche Verwendung des Begriffs „Globalisierung“ konzentrieren:

Die Frage, die sich den PolitologInnen in der Einführung des Themas „Globalisierung“ stellt ist die nach der Souveränität des Nationalstaates. Um diese Frage beantworten zu können, sind zuerst zwei Dimensionen nationalstaatlicher Souveränität zu definieren: Die externe Souveränität betrifft die völkerrechtliche beziehungsweise die rechtliche Eigenständigkeit des Staates. Diese externe Ebene ist somit eine der internationalen Beziehungen.

Nach Max Weber impliziert die interne Souveränität des Nationalstaates, die Fähigkeit, alle inneren Angelegenheiten (z.B. im politischen, sozialen Bereich) lösen zu können. Das heißt in weiterer Folge, dass die interne Souveränität das Verhältnis zwischen Staat und Gesellschaft beinhaltet. Dieses Verhältnis von Staat und Gesellschaft ist am stärksten einem Wandel unterworfen:

„Die externe Souveränität eines Staates bleibt unangetastet, während die interne Souveränität, also die Beziehung zwischen Staat und Gesellschaft und die Stellung des Staates als höchste Autorität in seinem Territorium, zunehmend durch neue Akteure wie

transnationale Unternehmen, NROs und Internationale Organisationen verändert worden ist.“⁶

Die bereits beschriebenen neuen Akteure führen zu einem neuen Machtgefüge. Damit verbunden sind neue Gesellschaftsmodelle. Wenn wir den Bereich der Nichtregierungsorganisationen betrachten, so sehen wir darin die Entwicklung einer neuen Zivilgesellschaft, die als Träger einer Weltgesellschaft abseits von Regierungen und Nationalstaaten operiert.

Daraus kann der Gedanke einer kosmopolitischen Demokratie nach folgenden Regeln entwickelt werden:

- *Alle Organisationen und Gruppen beanspruchen eine relative Autonomie, die sich in bestimmten Rechten und Pflichten äußert. Diese sind zu bündeln in Grundsätze kosmopolitischen Rechts, die für die einzelnen Handlungsfelder des Sozialen, des Wirtschaftlichen und der Politik auszubuchstabieren sind.*
- *Diese Rechtsgrundsätze werden legitimiert und garantiert von transnationalen und lokal gebündelten Parlamenten und Gerichten nach dem Vorbild des Europäischen Parlaments und des Europäischen Gerichtshofes.*
- *Nationalstaaten treten Teile ihrer Macht und Souveränität an transnationale Organisationen ab und entwickeln ein neues Selbstverständnis als Knotenpunkte und Koordinatoren transnationaler Abhängigkeiten.*
- *Individuen können Mitgliedschaften auf lokaler und globaler Ebene erwerben, um auf diese Weise Mitbestimmungs- und Steuerungsrechte auszuüben.⁷*

Aus den Anforderungen an eine kosmopolitische Demokratie ergibt sich, dass eine zentrale Weltregierung mit einem regionalen Bezug gebildet werden müsste. Bisher scheiterten diese Versuche an den verschiedenen gelagerten Interessen der nationalstaatlichen Akteure.

Vor allem die geopolitischen Unterschiede einer Weltgesellschaft in einer kosmopolitischen Demokratie wurden in diesem theoretischen Ansatz zu wenig

⁶ Reinicke, Wolfgang/ Jan Martin Witte: Globalisierung, Souveränität und internationale Ordnungspolitik. S. 348 In: Busch Andreas/Plümper Thomas: Nationaler Staat und internationale Wirtschaft. Baden-Baden 1999. S. 339-366.

⁷ Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 52.

herausgearbeitet. In einer Weltgesellschaft würden 78 Prozent der Bevölkerung zu den Armen, 11 Prozent zu den Reichen und 11 Prozent zur Mittelklasse zählen.⁸

Verdeutlicht wird der gesellschaftliche Unterschied in der Beschaffenheit der verschiedenen geopolitischen Zonen, welche in einer formierenden Weltgesellschaft festgestellt werden können:

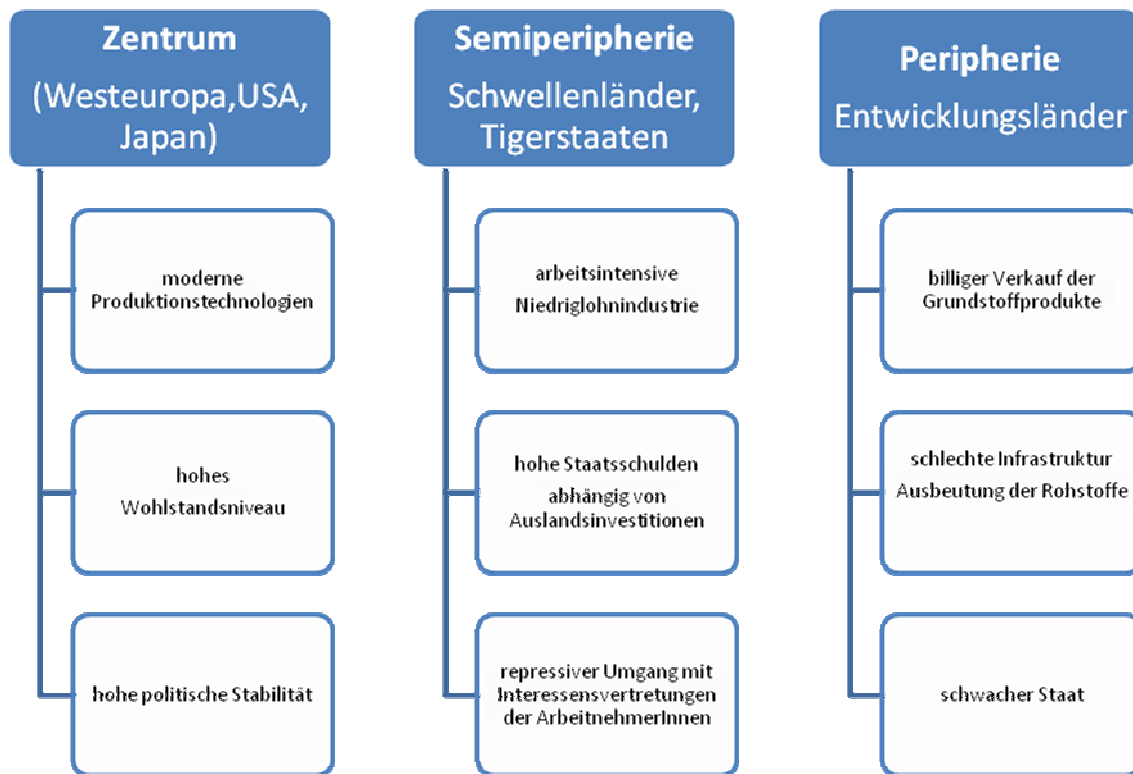


Abbildung 1: Das gesellschaftliche System der Weltgesellschaft im geopolitischen Kontext⁹

Das Zentrum beschreibt die Staaten, deren Bevölkerung zum Großteil in den reicheren elf Prozent vertreten ist. Die modernen Produktionstechnologien sichern den Zentrumsstaaten den wirtschaftlichen Vorsprung und verschaffen ihnen dadurch ein hohes Wohlstandsniveau, das zu einer hohen politischen Stabilität führt.

Die Semiperipherie umfasst die Schwellenländer und Tigerstaaten. Die Niedriglohnindustrie ist abhängig von Auslandsinvestitionen. Durch den Druck auf die

⁸ Vgl. Milanovic/Yitzaki 2001 In: Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 54.

⁹ Graphik: Spyridon Messogitis erstellt aufgrund der von Hannes Wimmer: Die Modernisierung politischer Systeme. Wien 2000. S. 13 präsentierten Textstellen von Hobden Steve / Richard Wyn Jones: World System Theory.1997.

Industrie werden ArbeitnehmerInnenrechte verhindert und Gewerkschaften gar nicht zugelassen.

Die Peripherie ist gekennzeichnet von der Abhängigkeit der Grundstoffprodukte. Diese werden nicht zuletzt aufgrund eines hohen Korruptionsniveaus billig verkauft, was einen Ausbau der Infrastruktur unmöglich macht und den Status quo erhält. Der schwache Staat ist als Ergebnis der Korruption zu werten und führt häufig zu politischer Instabilität und zu Bürgerkriegen.

2.1.1 Globales Lernen als Antwort auf die Ungleichheit durch die Globalisierung

Der Begriff „Globales Lernen“ trat erstmals 1985 durch das Schweizer Forum „Schule für eine Welt“ im deutschen Sprachgebrauch auf. Als wesentliches Ziel des Konzepts des Globalen Lernens gilt die Vermittlung einer globalen Perspektive. Das bedeutet, dass nicht zwischen Erster Welt, Zweiter Welt und Dritter Welt unterschieden wird, sondern eine Gesamtsicht auf eine Welt gelegt wird, die den Menschen durch Bildung zur Mündigkeit erzieht:

„Ausgangspunkt Globalen Lernens ist die Frage wie Kinder und Jugendliche in einer immer unübersichtlicher werdenden Welt eine Ich-Identität entwickeln können, die sie zum Zusammenleben in unserer Gesellschaft befähigt. Mündige Bürger gibt es nicht von selbst, Pädagogen, Lehrkräfte, SchülerInnen und Jugendliche brauchen Hilfen zum Umgang mit zunehmender Komplexität der Welt, mit der sie ‚umgehen‘ sollen.“¹⁰

Globales Lernen hat vier Leitideen, die das Grundziel – mündige BürgerInnen- realisieren sollen:

- *Leitidee 1: Bildungshorizont erweitern – Bildung fördert die Fähigkeit, die Einheit der menschlichen Gesellschaft, die globalen Zusammenhänge und die eigene Position und Teilhabe daran wahrzunehmen.*

¹⁰ <http://www.aggl-hessen.de/globlern.html> am 26. April 2009.

- *Leitidee 2: Identität reflektieren – Kommunikation verbessern Bildung fördert die Fähigkeit, aus der Sicht der eigenen Identität heraus mit anderen Menschen in offenen Kontakt zu treten, die Welt auch aus der Sicht anderer zu betrachten und auf der Basis verschiedener Betrachtungsweisen innerhalb der globalen Gesellschaft Urteile zu bilden.*
- *Leitidee 3: Lebensstil überdenken – Bildung fördert die Fähigkeit, eigene Entscheidungen, eigenes Handeln (oder Nichthandeln) im Hinblick auf die globale Gesellschaft, die sozialen und ökologischen Folgen und die Auswirkungen auf die Zukunft zu reflektieren*
- *Leitidee 4: Verbindung von lokal und global – Leben handelnd gestalten Bildung fördert die Fähigkeit, auf der Basis von Erfahrungen lokalen Handelns als Mitglied der globalen Gesellschaft und in Zusammenhang mit anderen auch Einfluss in Hinblick auf die Bewältigung globaler Herausforderungen (Entwicklung, Umwelt, Frieden, Menschenrechte) auszuüben.*¹¹

Das Konzept des globalen Lernens berücksichtigt die Lebensrealität der Bevölkerung in den ärmeren Ländern. Globales Lernen versucht verschiedene Pädagogikkonzepte (wie zum Beispiel Friedenspädagogik, interkulturelle Erziehung, Erziehung zur Weltzivilisation) zu verbinden um die Segmentierung und Fragmentierung im Bildungssystem aufzuheben und eine globale Bildungsdimension zu schaffen, was zweifelsohne nötig ist, wenn ein Blick auf die weltweiten Bildungsausgaben gerichtet wird:

Die OECD-Länder umfassen 19 Prozent der Weltbevölkerung, stellen aber 84 Prozent des weltweiten Gesamtanteils an Bildungsausgaben.

Auf die 78,5 Prozent der Entwicklungsländer entfallen 16 Prozent der Bildungsausgaben.¹²

¹¹ <http://www.nibis.de/nli1/ikb/mind/global/schweizerforum.htm> am 26.April.2009.

¹² Vgl. Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 119.

2.1.2 Die Weltgesellschaft als Gesellschaft der Globalisierung

Die Prozesse der Globalisierung haben neue Formen des menschlichen Zusammenlebens und der Gesellschaft zur Folge. Der Begriff Weltgesellschaft hat sich in der wissenschaftlichen Literatur immer stärker durchgesetzt. Bevor jedoch auf den Begriff der Weltgesellschaft eingegangen werden kann, will ich kurz auf die Theorie der Gesellschaft eingehen:

Eine Gesellschaft besteht aus Menschen, die zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort zusammenleben. Hillmann definiert die Gesellschaft folgendermaßen:

„Gesellschaft die umfassende Ganzheit eines dauerhaft geordneten, strukturierten Zusammenlebens von Menschen innerhalb eines bestimmten räumlichen Bereiches“¹³

Niklas Luhmann definiert die Weltgesellschaft als ein kommunikatives System, das alle Sozialsysteme einschließt:

„Für Weltgesellschaft gilt, dass sie jenes System ist, das alle Kommunikation in sich einschließt, so daß es keine Kommunikation außerhalb der Weltgesellschaft gibt und deshalb die Weltgesellschaft ein System ist, das in seiner Umwelt nur Systeme vorfinden wird, die nicht auf Kommunikation beruhen.“¹⁴

Im Prinzip kann durch diese Aussage die These aufgestellt werden, dass alle Gesellschaften Weltgesellschaften sind, da sie miteinander kommunizieren und eine Nichtkommunikation außerhalb der Gesellschaft unmöglich erscheint.

Diese These wird von anderen TheoretikerInnen untermauert und kann um den Aspekt der Interdependenzen zwischen nicht-staatlichen Akteuren erweitert werden:

„Die Überlegungen zur Weltgesellschaft greifen in aller Regeln die Beobachtung einer Zunahme von ‚übernationalen‘ Interdependenzen zwischen nicht- staatlichen Akteuren

¹³ Hillmann In: Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 79.

¹⁴ Stichweh, Rudolf: Setzt die „Weltgesellschaft“ auf Weltkommunikation? Universität Bielefeld 2004. S. 2.

auf und formulieren deren Gesetzmäßigkeiten entweder entlang struktureller Merkmale und eines gemeinsamen (Kommunikations-) Horizonts vormalig voneinander abgeschlossener Nationalgesellschaften oder über das Postulat einer (oberflächlich) standardisierten Weltkultur, die über internationale Institutionen vermittelt wird.“¹⁵

Wenn wir die Begriffe „Nationalgesellschaften“ und „Weltkultur“ kritisch betrachten, so zeigt sich, dass gerade in diesen Begriffen die Herausforderungen einer sich formierenden Weltgesellschaft liegen. Auf der einen Seite wird die Bildung einer Weltgesellschaft durch das Überwinden des Nationalismus begünstigt. Durch alle Maßnahmen, welche die Gesellschaften verschiedener Kulturen näher zusammenrücken lassen (Massenmedien, Migration, Tourismus, Friedenssicherung, Bekämpfung der Massenarmut), wird die Weltgesellschaft positiv beeinflusst.

Auf der anderen Seite ist der Nationalismus ein Faktor, der die Bildung einer Weltgesellschaft erschwert. Der Nationalismus ist aber nicht der einzige negative Einflussfaktor. Er kann noch um die sozioökonomischen Ungleichheiten ergänzt werden.¹⁶

2.2 Die Globalisierung, ein Phänomen?

Globalisierung ist ein Begriff der schon längst in das Interesse der Öffentlichkeit gelangt ist.

So verschieden er in der Öffentlichkeit und in den Medien diskutiert und definiert wird, so unterschiedlich wird er auch in wissenschaftlichen Teildisziplinen begrifflich festgemacht:

„In den Medien wird auch selten zwischen wirtschaftlicher, ökologischer und kultureller Globalisierung differenziert. In wissenschaftlichen Debatten gibt es zum Teil

¹⁵ Fuchs, Susanne: Weltgesellschaft und Modernisierung- Eine Skizze der Dynamik des Formwandels des Systems internationaler Beziehungen. Berlin 2007. S. 3.

¹⁶ Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 83.

Differenzen zwischen den geistes- und den naturwissenschaftlichen Disziplinen in der Thematik.“¹⁷

Die Ökonomie begreift unter Globalisierung die Internationalisierung der Märkte. Damit verbunden ist die Entwicklung, dass die nationalstaatlichen Märkte einem weltweit einheitlichen Markt weichen.

Die Kulturwissenschaft beobachtet eine Internationalisierung und Angleichung der Kulturgewohnheiten und eine neue Form des Kulturkonsums.

Die Politikwissenschaft legt ihr Hauptaugenmerk auf die geänderten globalen Wechselbeziehungen. Nach dem Wegfall des bipolaren Weltbildes, durch das Ende des Kalten Krieges, entstand eine multipolare Weltgesellschaft mit vielen neuen Phänomenen wie dem internationalen Terrorismus.

Die Medizin sieht sich mit globalen Herausforderungen und Krankheiten wie zum Beispiel AIDS konfrontiert.¹⁸

Die Technik beobachtet einen rasanten Forschungs- und Entwicklungsschub.

Jede dieser Definitionen ist für sich richtig. Werden diese Definitionen global zusammengefasst, so kommt man einer universellen Erklärung näher.

Albrow bezeichnete den Begriff der Globalisierung als

„...all jene Prozesse, durch die die Völker der Welt in eine einzige Weltgesellschaft, die globale Gesellschaft, eingegliedert werden.“¹⁹

Globalisierung ist ein Begriff, der die gewerkschaftliche Arbeit kreuzt: So ist das erste Argument, welches in Kollektivvertragsverhandlungen von Arbeitgeberseite kommt, wenn es um die Entgegnung der Forderungen der Gewerkschaften geht, das des internationalen beziehungsweise globalen Wettbewerbs.

¹⁷ Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008. S. 28.

¹⁸ Vgl. Salmutter, Hans (Hrsg.): Wieviel Globalisierung verträgt unser Land?. Zwänge und Alternativen. Wien 1998. S. 20.

¹⁹ Albrow, Martin/ Elisabeth King: Globalization. Knowledge and Society. London 1990. In: Salmutter, Hans (Hg.): Wieviel Globalisierung verträgt unser Land? Zwänge und Alternativen. Wien 1998. S. 19.

Auch die internationale Vernetzung ist ein wichtiges Thema innerhalb der Gewerkschaften.

Im folgenden Teil soll auf die Problemzonen der Globalisierung eingegangen werden.

2.2.1 Österreich global?

Wie abhängig das nationalstaatliche wirtschaftliche Geschehen von der Globalisierung ist, zeigen die österreichischen Wirtschaftsdaten aus dem Jahr 2005.

Laut WIFO wurde ein Wirtschaftswachstum von 2,25% für 2005 und 2006 erwartet.

Die Arbeitslosenrate von 7,1% (Angaben des Arbeitsmarktservice) blieben trotz des Wachstums gleich.

Vor allem im Hoch- und Tiefbau wurde ein höheres Ausmaß von Aufträgen erwartet.

Die WIFO Konjunkturprognose ging von einer Inflation von 2,5% aus (hauptsächlich verursacht durch Energie, Mieten und Zigaretten. 2006 wurde mit einer Inflation von 1,8% gerechnet.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Veränderung gegen das Vorjahr in %					
Bruttoinlandsprodukt						
Real	+0,7	+1,2	+0,8	+2,0	+2,2	+2,3
Nominell	+2,5	+2,5	+2,3	+3,9	+4,5	+3,9
Sachgütererzeugung ¹⁾ , real	+2,2	+0,5	+0,2	+4,8	+4,0	+3,7
Handel, real	+2,4	+2,2	+0,4	+1,2	+2,2	+2,4
Private Konsumausgaben, real	+1,0	-0,1	+0,6	+1,5	+2,0	+2,2
Bruttoanlageinvestitionen, real	-2,1	-3,4	+6,2	+3,8	+1,8	+2,7
Ausrüstungen ²⁾	+1,6	-6,5	+5,1	+7,1	+1,5	+3,5
Bauten	-5,0	-0,8	+7,0	+1,1	+2,0	+2,0
Warenexporte ³⁾						
Real	+6,3	+4,3	+2,5	+12,2	+6,0	+7,0
Nominell	+6,5	+4,2	+1,9	+13,0	+6,5	+7,5
Warenimporte ³⁾						
Real	+5,5	+0,3	+6,8	+8,4	+6,0	+7,1
Nominell	+5,0	-2,0	+5,0	+10,4	+6,8	+7,8
Leistungsbilanzsaldo						
Mrd. Euro	-4,13	+0,75	-1,11	-1,25	-1,59	-1,09
In % des BIP	-1,9	+0,3	-0,5	-0,5	-0,6	-0,4
Sekundärmarktrendite ⁴⁾ , in %	5,1	5,0	4,2	4,2	3,9	4,3
Verbraucherpreise	+2,7	+1,8	+1,3	+2,1	+2,5	+1,8
Arbeitslosenquote						
In % der Erwerbspersonen (Eurostat) ⁵⁾	3,6	4,2	4,3	4,5	4,5	4,5
In % der unselbstständigen Erwerbspersonen ⁶⁾	6,1	6,9	7,0	7,1	7,1	7,1
Unselbständig aktiv Beschäftigte ⁷⁾	+0,4	-0,5	+0,2	+0,7	+0,8	+0,9
Finanzierungssaldo des Staates (laut Maastricht-Definition), in % des BIP	+0,3	-0,2	-1,1	-1,3	-2,0	-1,8

1) Nettoproduktionswert, einschließlich Bergbau. – 2) Einschließlich sonstiger Anlagen. – 3) Laut Statistik Austria. –
4) Bundesanleihen mit einer Laufzeit von 10 Jahren (Benchmark). – 5) Labour Force Survey. – 6) Laut Arbeitsmarktservice. –
7) Unselbständig Beschäftigte ohne Bezug von Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld, ohne Präsenzdienst, ohne in der
Beschäftigungsstatistik erfasste arbeitslose Schulungsteilnehmer.
Quelle: WIFO Monatsbericht 4/2005

Durch die Globalisierung der Wirtschaft gibt es auch Einflussfaktoren, die nicht vom einzelnen Nationalstaat beeinflusst werden können. Ein Beispiel ist der aktuelle Erdölpreis, der als Hemmschwelle für ein höheres Wirtschaftswachstum zu sehen ist. Durch die Vernetzung der Wirtschaft hat das vor allem auf die Zinspolitik großen Einfluss.

Steigt der Ölpreis, bedeutet das ein steigendes Preisniveau. Das führt zu steigender Inflation. Die Inflation bewirkt wiederum Änderungen in der Zinspolitik, die Einfluss auf die Kapitalmärkte, die Arbeitslosigkeit und den Sozialstaat haben:

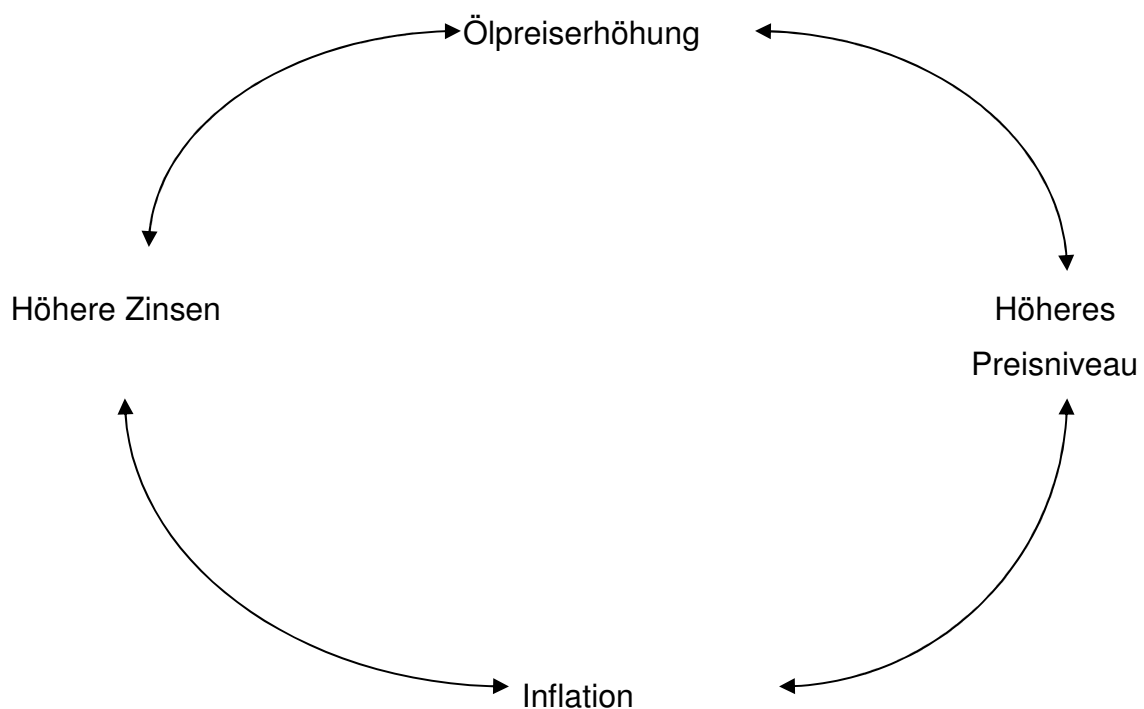


Abbildung 2: Einflussfaktoren Wirtschaftszyklus²⁰

²⁰ Graphik: Spyridon Messogitis

Der Wirtschaftszyklus ist ein Kreislauf, der von der Globalisierung bestimmt wird. Preis- und Wertniveau werden häufig auf den Finanzmärkten entschieden. Die Arbeiterkammern warnen vor der Entscheidungsmacht der Finanzmärkte:

„Mit der Drohung, ihr Kapital abziehen und in Länder zu verlagern, die ihnen noch bessere Profitmöglichkeiten bieten, entfesseln die Anleger/-innen einen weltweiten Standort- und Steuerwettbewerb. Sie üben Druck auf Staaten aus, Sozial- und Umweltstandards abzubauen sowie Steuern auf Gewinne und Vermögen zu senken. Mit Erfolg: Der Anteil der Löhne und Gehälter am gesamten Volkseinkommen ist – zugunsten der Gewinne und Vermögenseinkommen – in allen Industrieländern rückläufig. In Österreich sank er in den letzten zehn Jahren von 71,6 auf 64,5 Prozent.“²¹

2.2.2 Die globalen Player

Auf der Entscheidungsseite finden sich drei institutionalisierte Akteure, die den Ablauf der Globalisierung im Wesentlichen mitprägen:

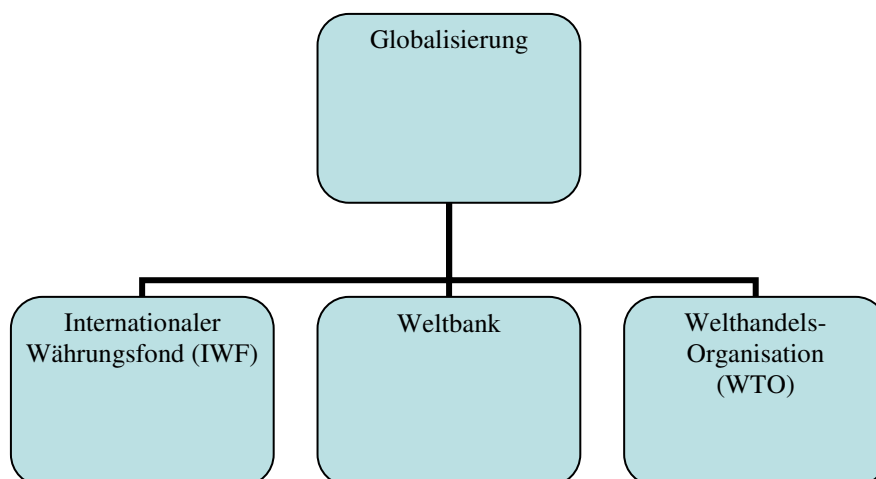


Abbildung 3: Global players ²²

Der Internationale Währungsfond vergibt Kredite an alle Staaten. Die Zinsen und die Höhe der Kredite sind von der Bewertung der Wirtschaftspolitik des jeweiligen Staates

²¹ AK-Report. Dezember 2007 Linz. S. 3.

²² Graphik: Spyridon Messogitis

abhängig. Gegründet wurde der IWF 1944. Derzeit sind 185 Mitglieder im IWF registriert. Das Stimmrecht richtet sich nach der Höhe des Kapitalanteils. Die USA und die EU haben aufgrund ihres Kapitalanteils eine Sperrminorität, da alle Beschlüsse von 85% der Mitglieder getroffen werden müssen.²³

Die Weltbank vergibt ausschließlich Kredite an Entwicklungsländer. Die Vergabe von Krediten ist an Strukturanpassungsmaßnahmen gekoppelt. Diese können Wirtschaftsförderungen, Privatisierungen, Steuerentlastungen für Unternehmen beinhalten.

Ursprünglich wurde die Weltbank gegründet um die zerstörten Staaten nach dem Zweiten Weltkrieg wieder aufzubauen.

Die Welthandelsorganisation (WTO) wurde 1995 aus dem Vertragswerk des GATT (General Agreement on Trade in Tarifs) gegründet. Ihr Sitz ist in Genf.

Die Ziele der Organisation können bei einem genaueren Blick in die GATT-Verträge abgeleitet werden:

*„Einziges Ziel des GATT war und ist die Liberalisierung des weltweiten Warenhandels. Das heißt, Zollbeschränkungen und später auch nicht-tarifäre Beschränkungen des weltweiten Warenhandels sollten sukzessive aufgehoben werden. Doch im Verlauf seines Bestehens verlor das GATT zunehmend an Effizienz: Einerseits fanden die Industriestaaten neue Möglichkeiten, ihre nationalen Märkte vor ausländischer Konkurrenz zu sichern, so zum Beispiel mittels technischer Handelshemmnisse, Subventionen für nationale Unternehmen oder Anti-Dumping-Maßnahmen. Andererseits entstanden immer neue Sonderverträge zwischen den einzelnen GATT-Mitgliedern. Beides führte zur Erosion des universalen Regelungsanspruches des GATT-Regimes.“*²⁴

Die Fehler, welche im Regelwerk des GATT gemacht wurden, sollten sich durch die neue Vertragssäule der WTO, das General Agreement on Trade in Services (GATS), nicht wiederholen.

²³ Die EU hat gesamt ca. 32% des Stimmanteils, die USA ca. 17%

²⁴ ATTAC (Hg.): Die geheimen Spielregeln des Welthandels. Wien 2003. S. 13.

Das GATS hat ebenso wie das GATT den Anspruch, den öffentlichen Sektor zu privatisieren. Ausgenommen sind gemäß Artikel 1.3 des GATS- Vertrages Bereiche, die

„...weder zu kommerziellen Zwecken noch im Wettbewerb mit einem oder mehreren Dienstleistungsbringern erbracht werden.“

Auch die Sondervereinbarungen aus den GATT Verträgen werden abgeschafft. Dies ist eine Folge der horizontalen wie auch der vertikalen Verpflichtungen:

Horizontale Verpflichtungen	Vertikale Verpflichtungen
Handelsvorteile müssen allen ²⁵ WTO Mitgliedstaaten eingeräumt werden	Marktzugang muss allen ausländischen Anbietern ermöglicht werden
Veröffentlichung aller handelsregulatorischen Maßnahmen (Zoll, Importverbote etc.)	Keine Bevorzugung von inländischen Unternehmen (Subventionen, Ausschreibungen)

Die Umsetzung der GATS- Verträge führte bereits zu einigen Problemen:

*In Argentinien hat ein internationales Wasser-Konsortium einen Vertrag mit einer Laufzeit von 95 Jahren erhalten. Lokale Firmen haben in diesem Zeitraum keine Möglichkeit, in den Markt einzusteigen.*²⁶

*Die Wasser-Privatisierung in Puerto Rico im Jahr 1995 führte dazu, dass die arme Bevölkerung von der Versorgung abgeschnitten wurde, während die US-Militärbasis und die touristischen Einrichtungen reichlich versorgt wurden.*²⁷

Bolivien musste im Jahr 2000 das Stadtwassersystem unter dem Druck des IWF privatisieren. Das Ergebnis war, dass die Wasserpreise stiegen und die Privatisierungen

²⁵ Hier besteht ein großer Unterschied zu den GATT Verträgen, welche auch Sondervereinbarungen zuließen.

²⁶ <http://www.stoppgats.at> am 01.06.2008.

²⁷ <http://www.stoppgats.at> am 01.06.2008.

wieder rückgängig gemacht werden mussten. Die Regierung musste letztendlich hohe Entschädigungszahlungen leisten.

2.2.3 Zusammenfassung GATS

Durch das GATS werden staatliche Gestaltungsmöglichkeiten abgeschafft. Ein Ausstieg aus diesem Vertrag ist kaum möglich, da dies zu Kompensationszahlungen führen würde.

Die WTO führt Verhandlungen hinter verschlossenen Türen. Diese Verhandlungen sind größtenteils nicht protokolliert bzw. der Öffentlichkeit nicht zugänglich.

Bei Unstimmigkeiten zwischen den „Vertragspartnern“ entscheidet eine von der WTO eingesetzte Kommission, welche aus drei Handelsexperten besteht.

2.3 Möglichkeiten der Globalisierung

Die(inter-) nationale Politik hinkt der transnationalen Globalisierung hinterher:

Auf der einen Seite aufgrund der Prioritätensetzung auf nationalstaatliche Interessenspolitik, welche bisher noch nicht erkannt hat, dass gewisse Probleme nur auf internationaler, auf globaler Ebene gelöst werden können.

Auf der anderen Seite spielt die Veränderung der Gesellschaft und ihrer Werte eine sehr bedeutende Rolle.

In vielen Ländern steigt der Druck auf den Sozialstaat:

*„Die Wirtschaft konnte lange Jahre sehr gut mit dem Sozialstaat leben. In der öffentlichen Diskussion wird der Sozialstaat aber heute nur mehr negativ bewertet. Wo vom Sozialstaat die Rede ist, geht es immer öfter um Belastung, Missbrauch, Finanzierungslücken und Anpassung (nach unten). Vom Recht auf soziale Absicherung ist keine Rede mehr.“*²⁸

Die Sicherung und der Ausbau sozialer Standards ist einer der wichtigsten Forderungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung.

²⁸ Salmutter, Hans: Nichts ist so gestaltbar wie die Zukunft. Wien 1998. S. 37.

Die Gewerkschaft hat erkannt, dass ihr im Bereich der Sicherung der sozialen Grundrechte eine besondere Rolle zufällt:

*„Unter diesen Vorzeichen einer bisher begrenzten sozialen Regulierung auf internationaler politisch-staatlicher Ebene, gewinnt die ‚Selbstregulierung‘ auf gesellschaftlicher Ebene, darunter der gewerkschaftliche Versuch, mit Unternehmen auf voluntaristischer Grundlage Rahmenabkommen zu verhandeln, notwendigerweise an Bedeutung.“*²⁹

Die Gewerkschaften versuchen mit ihrer ganzen Organisationsstärke die Vision einer sozialen Globalisierung durchzusetzen. Auch wenn es ihnen bisher im bescheidenen Ausmaß gelungen ist, diese Vision durchzusetzen, so ist der Ansatz über internationale Rahmenvereinbarungen soziale Grundstrukturen zu schaffen, ein ganz wichtiger und entscheidender Punkt. Die Gewerkschaft schafft sich dadurch nicht nur eine globale Existenzgrundlage, sondern erweitert auch ihren Aktionsradius, indem sie transnationale Netzwerke bildet. Dadurch erhöht sich auch der Einfluss der Globalen Gewerkschaften. Dieser Macht und der damit verbundenen Verantwortung sind sich die ArbeitnehmerInnenorganisationen bewusst. Die Möglichkeit zur Herstellung von Öffentlichkeit, die eine vernetzte internationale Gewerkschaftsbewegung hat, ist ein geeignetes Druckmittel, um internationale Unternehmen unter Druck zu setzen, die sehr stark von ihrem Image abhängig sind:

*„Das Image eines Unternehmens bzw. seiner Marken und Produkte spielt für Kaufentscheidungen und die Kundenbindung eine zunehmend größere Rolle. In vielen Märkten besteht für die Kunden ein kaum noch überschaubares Angebot an Produkten, die sich funktional nur wenig voneinander unterscheiden. Images erleichtern die Orientierung des Verbrauchers und sind im Wettbewerb ein entscheidender und investitionswürdiger Ertragsfaktor.“*³⁰

²⁹ Müller Thomas/ Hans Wolfgang Platzer/ Stefan Rüb: Internationale Rahmenvereinbarungen – Chancen und Grenzen eines neuen Instruments globaler Gewerkschaftspolitik. Kurzbericht Nr.8/2008. S. 1.

³⁰ <http://www.psychonomics.de/branding> am 10.11.2008.

Viele Unternehmen haben sich aufgrund der Imagepflege und der damit indirekt verbundenen Umsatzerlöse zu Selbstverpflichtungsaktivitäten wie zum Beispiel Social Responsibility (CSR) bindend auferlegt.

Über 3.600 Unternehmen haben sich darüber hinaus im Jahr 2000 der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen angeschlossen. Diese Initiative geht auf den ehemaligen UN Generalsekretär Kofi Annan zurück.

Diese Initiative umfasst im Wesentlichen 10 Prinzipien, die von Kritikern oft als zahnlos beschrieben werden, da bei Nichteinhaltung der Kriterien keinerlei Sanktionen vorgesehen sind, außerdem beruhen sie auf Freiwilligkeit. In vielen Staaten sind diese ethischen Grundstandards im gesetzlichen beziehungsweise juristischen Regelwerk bereits enthalten.

Die Kritik unterstreicht, dass die transnationalen Unternehmen zu einem wichtigen und bedeutungsvollen globalen Player geworden sind, die im Vergleich zu den Vereinten Nationen an Bedeutung gewinnen, da diese sich viel mehr in die Verknüpfungs- und Moderationsrolle zurückziehen.³¹

Die Prinzipien im Detail:

Themenbereiche	GC-Prinzipien
Menschenrechte	Prinzip 1 – Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
	Prinzip 2 – Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
Arbeitsnormen	Prinzip 3 – Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
	Prinzip 4 – Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
	Prinzip 5 – Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
	Prinzip 6 – Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
Umweltschutz	Prinzip 7 – Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.
	Prinzip 8 – Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
	Prinzip 9 – Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
Korruptionsbekämpfung	Prinzip 10 – Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Abbildung 4: Die 10 Prinzipien des Global Impacts³²

³¹ Vgl. Benner, Torsten/ Jan Marin Witte: Brücken im globalen System, Internationale Politik 56/5. Berlin 2000. S 1-7

³² Deutsches Global Compact Netzwerk: Verbindungen schaffen. Die GRI- Leitlinien und die Fortschrittsmitteilung des UN Global Impact. S. 18.

Die Gewerkschaften entwickelten bereits 1997 eine eigene Initiative – den Basic Code of Conduct covering Labour Parties. Dieser ist in vielen Punkten der Global Compact Initiative ähnlich, allerdings ist der Bildungsaspekt weiter gefasst. Dieser ist vor allem im Bereich der Abschaffung der Kinderarbeit wichtig. In Punkt fünf heißt es dazu:

„CHILD LABOUR IS NOT USED

*There shall be no use of child labour. Only workers above the age of 15 years or above the compulsory school-leaving age, whichever is higher, shall be engaged (ILO Convention 138). **Adequate transitional economic assistance and appropriate educational opportunities shall be provided to any replaced child workers.***

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IS ESTABLISHED

*Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour – only contracting arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment. **Younger workers shall be provided the opportunity to participate in education and training programmes.***”³³

Daraus lässt sich ableiten, dass die Gewerkschaften der Kinderarbeit nicht nur eine moralische, sondern auch eine sozialen Zukunftskomponente durch Bildung eingeräumt hat.

Unter diesem Gesichtspunkt sind auch die bisher geschlossenen Rahmenvereinbarungen zu sehen.

³³ <http://www-old.itcilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/icftuco.htm>
am 10.11.2008.

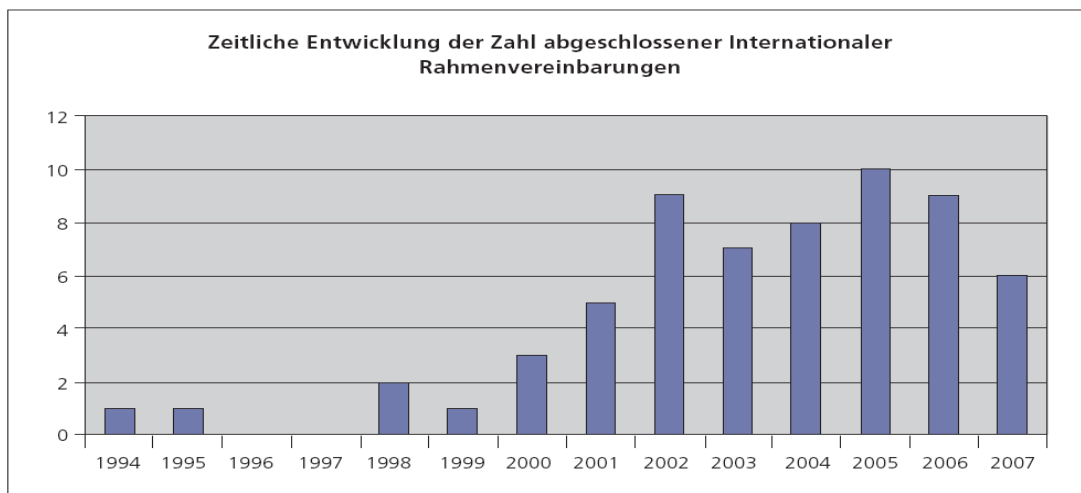


Abbildung 5: Quantität internationaler Rahmenvereinbarungen³⁴

Insgesamt wurden über 60 internationale Rahmenvereinbarungen geschlossen.

Betrachtet man zunächst die zeitliche Dimension, so zeigt sich, dass ab dem Jahr 2000 ein signifikanter Anstieg beobachtet werden kann.

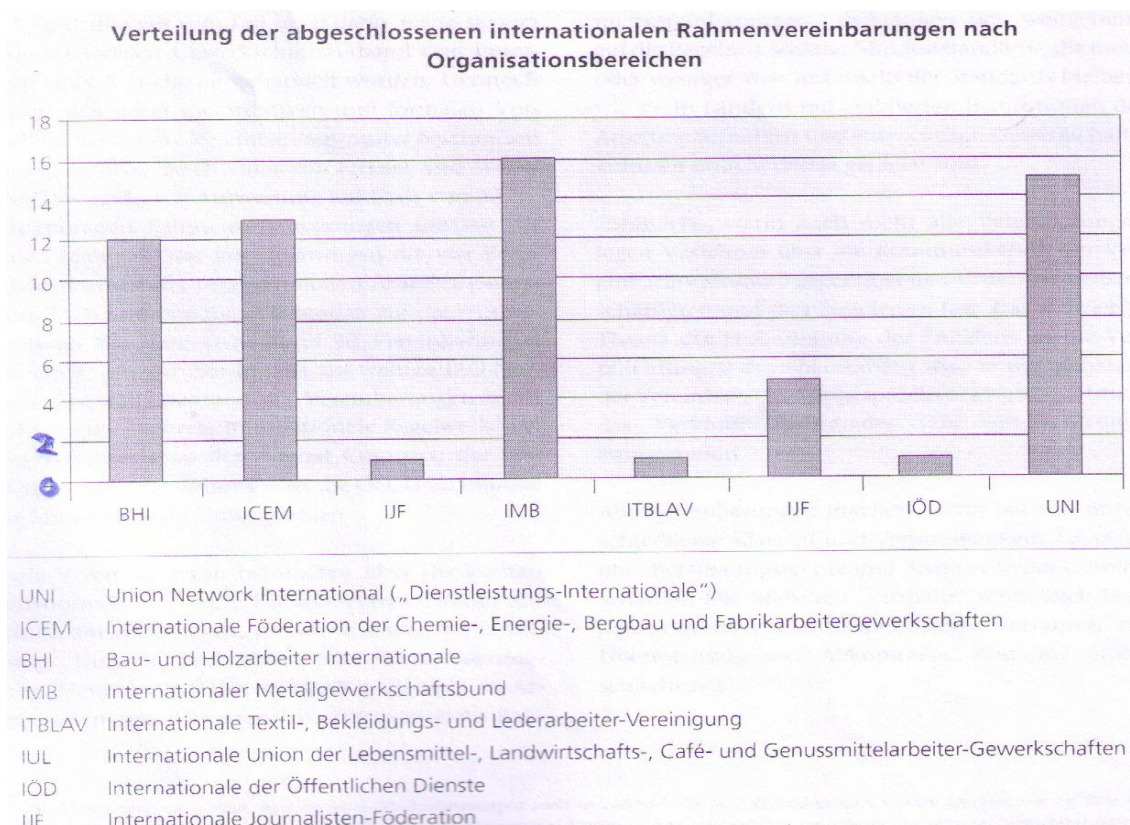


Abbildung 6: Verteilung nach Organisationsbereichen³⁵

³⁴ Müller, Thomas/ Hans Wolfgang Platzer / Stefan Rüb: Internationale Rahmenvereinbarungen– Chancen und Grenzen eines neuen Instruments globaler Gewerkschaftspolitik. Kurzbericht Nr.8/2008. S. 4.

Die meisten Abschlüsse werden vom Internationalen Metallergewerkschaftsbund und der Union Network International abgeschlossen.

Ein weiterer interessanter Punkt ist, dass die meisten internationalen Rahmenvereinbarungen mit Unternehmen abgeschlossen werden, die sich innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden.

Begründet ist dies in der traditionell starken Gewerkschaftskultur. Durch die wirtschaftliche Verflechtung und die starke Kommunikationskultur der ArbeitnehmerInnen- und der ArbeitgeberInnenseite auf europäischer Ebene wird mit dem Interessenskonflikt anders umgegangen. Die Kooperationsbereitschaft vor allem mitteleuropäischer Gewerkschaften trägt auch zu einem positiven Klima bei.

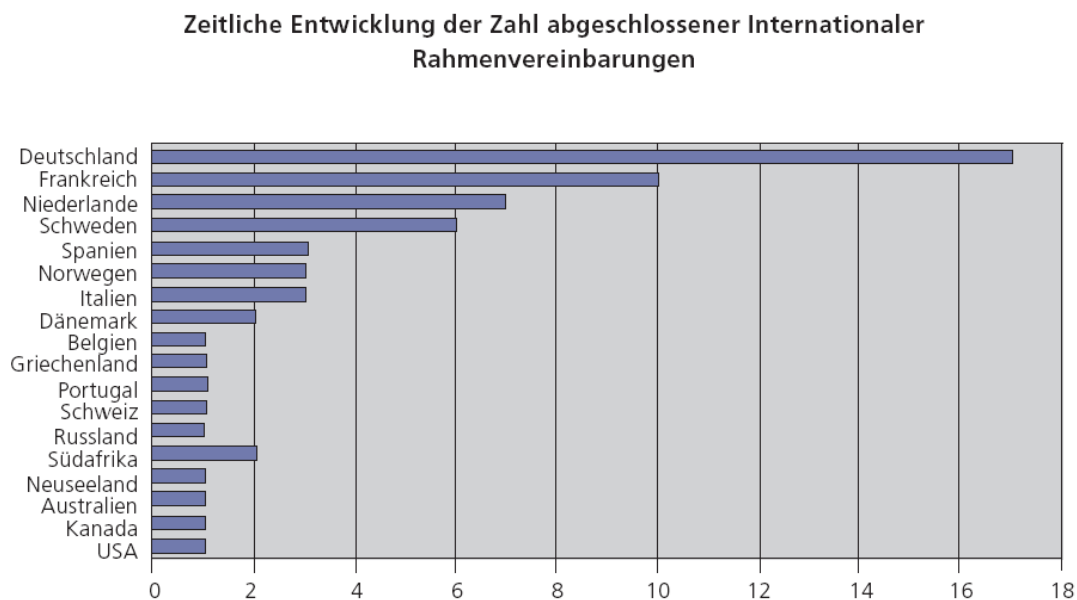


Abbildung 7: Entwicklung internationaler Rahmenvereinbarungen³⁶

Inhaltlich erfassen die Rahmenvereinbarungen die vier Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation:

³⁵ Müller, Thomas/ Hans Wolfgang Platzer / Stefan Rüb: Internationale Rahmenvereinbarungen– Chancen und Grenzen eines neuen Instruments globaler Gewerkschaftspolitik. Kurzbericht Nr.8/2008. S. 5

³⁶ Müller, Thomas/ Hans Wolfgang Platzer / Stefan Rüb: Internationale Rahmenvereinbarungen– Chancen und Grenzen eines neuen Instruments globaler Gewerkschaftspolitik. Kurzbericht Nr.8/2008. S. 6..

1. *„ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen*
2. *Beseitigung der Zwangsarbeit*
3. *Abschaffung der Kinderarbeit*
4. *Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf „*³⁷

Darüber hinaus umfassen die Vereinbarungen viele Punkte anderer internationaler Regelwerke. Ein Themenfeld das über die Arbeitsnormen hinausgeht und trotzdem in den Verträgen häufig festgeschrieben ist, ist Bildung und Weiterbildung.

³⁷ <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>
am 10.11.2008.

3. Die organisatorische Antwort auf die Herausforderung der Globalisierung – globale Gewerkschaftsföderationen im Überblick

3.1 Grundlagen globaler Gewerkschaftsorganisation

Unter globalen Gewerkschaften wird ein Netzwerk von nationalstaatlichen Gewerkschaftsorganisationen verstanden. Wie bei nationalen Gewerkschaftsstrukturen existieren auch bei den globalen Gewerkschaftssystemen verschiedene Branchen und Beschäftigungsfelder.

Die globalen Gewerkschaftsorganisationen sind mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften verbunden. Es wäre ein Irrtum zu glauben, dass globale Gewerkschaften damit Tochterorganisationen des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften darstellen. Die globalen Gewerkschaften sind autonome Verbände, die ähnliche gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Ziele verfolgen.

“Global Unions are international trade union organizations working together with a shared commitment to the ideals and principles of the trade union movement. They share a common determination to organize, to defend human rights and labour standards everywhere, and to promote the growth of trade unions for the benefit of all working men and women and their families.” ³⁸

Der Begriff der globale Gewerkschaft ist im Jahr 2000 bei der Konferenz der Internationalen Berufssekretariate ³⁹ aus der Idee heraus entstanden, einen gemeinsamen Internetauftritt zu schaffen, der alle wesentlichen Kampagneninformationen beinhaltet.

³⁸ <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique25> am 15.11.2008.

³⁹ Heute wird der Begriff der globalen Gewerkschaftsföderation verwendet. Diese Bezeichnung wurde im Jahr 2002 im Zuge der Allgemeinen Konferenz der Berufssekretariate eingeführt. Da es zwischen den globalen Gewerkschaftsorganisationen keine festgeschriebene Handlungsweise beziehungsweise Satzung gibt, ist das Mailänderabkommen von 1951 gültig, welches die Rolle des Internationalen Gewerkschaftsbundes beziehungsweise der Globalen Gewerkschaften regeln.

Das globale Gewerkschaftsnetzwerk – die „Global Unions“ – umfassen 13 Gewerkschaftsorganisationen:



Abbildung 8: Globale Gewerkschaftsföderationen⁴⁰

In der Literatur werden auch der Europäische Gewerkschaftsbund und der Internationale Gewerkschaftsbund als globale Gewerkschaften angeführt. Diese sind auf der Internetplattform der „Global Unions“ nicht extra aufgezählt.

Die oben erwähnten Gewerkschaften bezeichnen sich selbst als Globale Gewerkschaften:

„Wir wollen den globalen Inhalt unserer Arbeit sukzessive verändern. Die angestrebte Neugestaltung bezieht sich sowohl auf die Substanz als auch auf das Image, das wir unseren Mitgliedern und der Außenwelt vermitteln. Eine Gewerkschaft ist stark, wenn sich ihre Mitglieder mit ihr identifizieren und sie als ‚ihre Gewerkschaft‘ betrachten“ -

⁴⁰ Graphik: Spyridon Messogitis

*daher sagen wir: ‚eure globale Gewerkschaft, meine globale Gewerkschaft‘ oder ‚unsere globale Gewerkschaft‘. “*⁴¹

Bei vielen Initiativen und Kampagnen wird die corporate identity- „Global Unions“ verwendet, so auch bei der aktuellen Kampagne „Trade Unions fighting AIDS“.

Die Vernetzung zu diesen Kampagnen erfolgt über die Generalsekretariate. Auf Basis des Mailänder Abkommens treten die Generalsekretäre der Globalen Gewerkschaftsföderation zweimal jährlich zusammen.

Die Vernetzung zwischen Globalen Gewerkschaften und anderen ArbeitnehmerInneninstitutionen ist stark ausgeprägt. Dies lässt sich am Beispiel des Internationalen Gewerkschaftsbundes feststellen. Jede globale Gewerkschaftsorganisation ist am internationalen Gewerkschaftskongress gemäß ihrer Mitgliederstärke vertreten. Außerdem wohnen VertreterInnen der globalen Gewerkschaften an Vorstandssitzungen des Internationalen Gewerkschaftsbundes ohne Stimmrecht bei.

Umgekehrt werden Mitglieder des Internationalen Gewerkschaftsbundes auf Konferenzen der globalen Gewerkschaften eingeladen.

Durch die Nähe und ähnliche Zielsetzungen stellt sich die Frage nach der Aufgabenverteilung zwischen der Global Unions und des Internationalen Gewerkschaftsbundes.

Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die globalen Gewerkschaften stark branchenspezifisch agieren, während sich der Internationale Bund Freier Gewerkschaften auf die internationale Politik und die Lobbyarbeit in internationalen Organisationen konzentriert:

Durch starke inhaltliche Überschneidungen und ähnliche Zieldefinitionen der beiden Organisationsstrukturen kann kein eindeutiges und abgrenzbares Tätigkeitsprofil oder Tätigkeitsfeld abgeleitet werden. Vielmehr kommt es zu Überschneidungen, die in einem globalisierten Umfeld natürlich und notwendig sind, um Vernetzung und Zusammenarbeit in den Vordergrund zu stellen. Diese Verflechtung führt dazu, dass die

⁴¹ <http://www.union-network.org/uniflashes.nsf/0/1f9f6247bf1ce85dc1256fdd004bc668?OpenDocument> am 16.11.2008.

globalen Gewerkschaften ihre Aufgabe – die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen – im Bereich der transnationalen Unternehmen wahrnimmt, während der Internationale Gewerkschaftsbund sich auf die Vertretung der ArbeitnehmerInneninteressen in internationalen Organisationen kümmert.

Globale Gewerkschaften	Internationaler Gewerkschaftsbund
Branchenspezifische Fragen	Betreibt vordringlich Lobby-Arbeit bei zwischenstaatlichen Organisationen für eine arbeitnehmerInnenorientierte Wirtschafts- und Sozialpolitik
Unterstützung konkreter Arbeitskämpfe	Unterhält und koordiniert eine starke gewerkschaftliche Präsenz innerhalb der IAO ⁴²
Vergleichende Beobachtung von Arbeitsbedingungen und Löhnen	Übt Druck aus für den weltweiten Schutz grundlegender Gewerkschaftsrechte, wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf freie Tarifverhandlungen
Durchführung von Arbeitsschutzbestimmungen in bestimmten Bereichen	Setzt sich für die Aufnahme von Sozialklauseln in internationale Handelsabkommen ein

*Abbildung 9: Zuständigkeiten Globale Gewerkschaften – Internationaler Bund Freier Gewerkschaften*⁴³

Auch wenn die Zusammenarbeit der Globalen Gewerkschaften und des Internationalen Gewerkschaftsbundes als grundsätzlich konfliktfrei bezeichnet werden kann, so führt die Tatsache, dass sich der Internationale Gewerkschaftsbund in einer übergeordneten Rolle sieht, zu Kontroversen.⁴⁴

Durch das Zusammenwachsen der verschiedenen Bereiche von Forschung und Entwicklung bis hin zu Produktion und Verkauf auf der einen und die Liberalisierung auf der anderen Seite, verschwimmen die Fachgewerkschaftszuständigkeiten immer stärker.

⁴² IAO: UNO-Sonderorganisation für Internationale Arbeitsorganisation

⁴³ Graphik: Spyridon Messogitis. Vgl.: Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 12.

⁴⁴ Diese Situation ist vergleichbar mit dem Verhältnis des österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Fachgewerkschaften. Das österreichische Fachgewerkschaftsprinzip spiegelt sich auch in den Organisationsstrukturen der globalen Gewerkschaften wieder. Auch sie sind nach Industriezweigen gegliedert.

3.1.1 Mitgliedschaft in globalen Gewerkschaftsföderationen

Die Mitgliedschaft in einer globalen Gewerkschaft ist an drei wesentliche Punkte gekoppelt.

Die Mitgliedsverbände müssen:

- a. Frei
- b. Demokratisch
- c. Unabhängig

sein.

Vor allem Gewerkschaften aus totalitären oder ehemals totalitären Staaten werden auf oben genannten Voraussetzungen kritisch und genau überprüft. Der politischen und ideologischen Ausrichtung der Gewerkschaft wird keine Bedeutung beigemessen. Nach der erfolgten Aufnahme und Prüfung durch den Exekutivausschuss gehen die Gewerkschaftsverbände auch Verpflichtungen ein. Neben den finanziellen Beiträgen, die später in diesem Kapitel noch behandelt werden, müssen die Verbände gemeinsame Beschlüsse mittragen und umsetzen.

Wie im vorherigen Kapitel bereits beschrieben, ist es aufgrund des Wandels zu einer branchenübergreifenden Produktion keine Seltenheit, dass Gewerkschaften fachübergreifend mehr als eine Branche betreuen. Dies hat auch Auswirkungen auf die globalen Gewerkschaften, da nationale Gewerkschaften oft in mehreren globalen Gewerkschaften organisiert sind.

Die Mitgliedschaften werden wie folgt gezählt:

1. *„Anzahl der Mitgliedsgewerkschaften*
2. *Anzahl der Länder, in denen diese Mitgliedsverbände vertreten sind*
3. *Anzahl der Mitglieder, die von den angeschlossenen Verbänden gemeldet werden.“*⁴⁵

⁴⁵ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 15.

Gerade der letzte Punkt „Anzahl der Mitglieder, die von den angeschlossenen Verbänden gemeldet werden“ lässt den Gewerkschaften viel Spielraum. In der Praxis haben Gewerkschaften zwei Möglichkeiten.

Sie können versuchen sich durch höhere Mitgliedszahlen potenter darzustellen, als sie sind.

Auf der anderen Seite können Gewerkschaften versuchen sich mitgliedsschwächer darzustellen, als sie sind, um so den Abgabenanteil an die Globalen Gewerkschaften zu reduzieren.

Eine Fehlerquote bei den Mitgliedszahlen entsteht nicht aufgrund der aktiven taktischen Entscheidung, sich schwächer oder stärker darzustellen, sondern auch aufgrund der Zählmethoden. Einige Gewerkschaftsorganisationen zählen auch SympathisantInnen zu den Mitgliedern. Andere Gewerkschaftsorganisationen zählen nur die zahlenden Mitglieder in die Statistik.

Wie bereits erwähnt, leisten die nationalen Gewerkschaften durch die Abführung der Mitgliedsbeiträge einen wichtigen Beitrag zur Finanzierung der globalen Gewerkschaften. Die Einhaltung der Zahlungsvereinbarungen wird aktuell streng kontrolliert.

Die Beitragsberechnung erfolgt auf zwei Arten, welche ihre Vorteile und Nachteile haben:

Festsetzung eines Fixbetrages pro Gewerkschaftsmitglied	Berechnung unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Lohnniveaus
- Gewerkschaften mit Mitgliedern, die ein höheres Einkommen haben, werden begünstigt ⁴⁶	+ gerechter
	- aufwendiges und kompliziertes Rechenverfahren

Abbildung 10: Beitragsberechnung ⁴⁷

Als Kompromiss zwischen den zwei Berechnungssystemen wird derzeit das Mehrstufensystem diskutiert:

⁴⁶ Üblicherweise wird der Mitgliedsbeitrag vom Lohn abgezogen. In Österreich beträgt der Gewerkschaftsbeitrag üblicherweise 1%.

⁴⁷ Graphik: Spyridon Messogitis. Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 16.

„Als Kompromisslösung kann das Mehrstufenverfahren angesehen werden. Dabei werden den Mitgliedern auf Antrag je nach Finanzkraft unterschiedliche Beitragshöhen zugeordnet; das System geht von bis zu 4 Stufen aus. In Ausnahmefällen ist es extrem finanzschwachen Organisationen erlaubt, ihre Mitgliedschaften durch Zahlung eines sehr geringen Festbetrages aufrechtzuerhalten, wobei sie dann in der Regel kein Stimmrecht mehr haben.“⁴⁸

Neben den Berechnungsarten sind zwei weitere Faktoren Problemhürden: Die schwankenden Wechselkurse und jene Länder, in denen Restriktionen für Finanzüberweisungen gelten.

Der Großteil der Mitgliedsbeiträge wird verwendet um das „Alltagsgeschäft“ (Personal, Bürokosten etc.) zu finanzieren.

Der Restbetrag wird für Schulungsmaßnahmen vorgesehen. Die globalen Gewerkschaften benötigen oftmals Zusatzförderungen, die sie von der Internationalen Arbeitsorganisation oder der Europäischen Union erhalten. Diese sind zweckgebunden. Größtenteils werden die Gelder für Bildungszwecke und Informationsbroschüren verwendet.

3.2 Internationaler Gewerkschaftsbund



Der Internationale Gewerkschaftsbund stellt den Dachverband aller Fachgewerkschaften dar. In Österreich ist das der ÖGB. Der IGB in seiner jetzigen Form wurde 2006 in Wien gegründet und stellt im Wesentlichen einen Zusammenschluss des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften und des Weltverbandes der Arbeitnehmer dar. Grundgedanke dieser Fusion war es die verschiedenen Weltgewerkschaften, die sich in ihren ideologischen Wertehaltungen unterschieden, wieder zusammen zu führen um den gewerkschaftlichen Einfluss zu erhöhen.

Der Internationale Gewerkschaftsbund vertritt 168 Millionen ArbeitnehmerInnen aus 305 Mitgliedsorganisationen in 153 Ländern.⁴⁹ Der Grund für die Abweichung von Mitgliedsorganisationen und Ländern liegt darin, dass einige Länder mehrere

⁴⁸ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 16.

⁴⁹ Vgl. <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique57&lang=de> am 20.12.2008.

Dachverbände haben beziehungsweise aus manchen Ländern einzelne Fachgewerkschaften Mitglied sind, da keine Dachverbände bestehen.

Die höchste Entscheidungskompetenz hat der Weltkongress, der alle vier Jahre statt findet. Der letzte fand, wie im vorherigen Absatz bereits erwähnt, 2006 in Wien statt. Bei diesem werden ein Präsidium, ein Vorstand und ein Lenkungsausschuss gewählt. Rudolf Hundsdorfer ist von österreichischer Seite noch Mitglied des Vorstandes. Der Internationale Gewerkschaftsbund verfügt darüber hinaus über drei Regionalorganisationen in Afrika, Asien/Pazifik und Gesamtamerika.

3.2.1 Organisationsspezifika und Zielsetzungen

Wie im Kapitel „Grundlagen Globaler Gewerkschaftsorganisation“ beschrieben, betreibt der Internationale Gewerkschaftsbund globale Kampagnenarbeit (z.B. „Trade Unions against AIDS“). Der Internationale Gewerkschaftsbund leistet darüber hinaus wichtige Lobbyarbeit bei Regierungen. Seine wichtigsten Arbeitsbereiche umfassen:

- *“employment and international labour standards,*
- *tackling the multinationals,*
- *trade union rights,*
- *equality, women, race and migrants,*
- *trade union organisation and recruitment*“⁵⁰

⁵⁰<http://www.icftu.org/displaydocument.asp?DocType=Overview&Index=990916422&Language=EN> am 20.12.2008.

3.3 Bau- und Holzarbeiterinternationale



Ihre Ursprünge hat diese Gewerkschaft im Tischlerverband von 1883, wodurch sie zu den ältesten zählt. Rund 50 Jahre später 1934 schloss sich die Bauarbeiter-Internationale mit dem Holzarbeiterbund zusammen. 1946 musste die Arbeit dieser globalen Gewerkschaft wiederbelebt werden. Durch den Weltkrieg mussten neue Strukturen etabliert werden und es galt, alte Mitgliederstärke zu erreichen. Der Prozess der Mitgliedergewinnung und der Neustrukturierung wurde mit 2005 vorerst beendet. Auf dem Weltkongress in Buenos Aires fusionierten die beiden Gewerkschaften Internationale Föderation der Bau- und Holzarbeiter – International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW)⁵¹ und der Weltverband der Bau- und Holzarbeiter – World Federation of Building and Wood Workers (WFBW)⁵² zu einer gemeinsamen Gewerkschaftsorganisation: die Bau- und Holzarbeiterinternationale. Diese neu gegründete Gewerkschaftsorganisation hat heute mehr als 12 Millionen Mitglieder in über 135 Staaten.

Das höchste Entscheidungsgremium der Bau- und Holzarbeiter Internationale ist der Kongress, der alle vier Jahre stattfindet. Der nächste Kongress findet 2009 in Frankreich statt. Am Kongress wird der Vorstand gewählt. Dieser besteht aus Präsident, Vizepräsident und Generalsekretär. Auffallend ist, dass alle diese Positionen von Europäern besetzt sind (Der Präsident Klaus Weishügel kommt aus Deutschland, der Vizepräsident Stefaan Vantourenhout kommt aus Belgien und die Generalssekretärin Anita Normark ist Schwedin). Am Kongress sind alle Gewerkschaftsorganisationen stimmberechtigt, die rechtzeitig ihre Beiträge einbezahlt haben.

Gewerkschaftsorganisationen mit Beitragsrückstand verlieren ihr Stimmrecht und das Recht auf Teilnahme an Konferenzen.⁵³

Neben dem Weltkongress bestehen auch Regionalstrukturen, welche in folgende vier große Regionen eingeteilt sind: Afrika & Mittlerer Osten, Asien & Pazifik,

⁵¹ Vgl. <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=EN> am 20.12. 2008.

⁵² Vgl. <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=EN> am 20.12.2008.

⁵³ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 51.

Lateinamerika und Europa. Johann Holper von der österreichischen Gewerkschaft Bau-Holz ist erstes Mitglied der europäischen Unterregion 4 (Österreich und Schweiz).⁵⁴ 20 Prozent der Mitglieder dieser globalen Gewerkschaft sind Frauen. Die Frauenstrukturen sind der allgemeinen Struktur angepasst, d.h. es gibt einen Frauenvorstand und eigene Regionalstrukturen. Die Aufteilung des Frauenvorstandes ist regionalbezogener als der des allgemeinen Weltvorstandes. Die Vorsitzende Rosa Dominguez kommt aus Venezuela, die erste Vizepräsidentin Bärbel Feltrini kommt aus Deutschland und die zweite Vizepräsidentin Edna Boakye aus Ghana.

3.3.1 Organisationsspezifika und Zielsetzungen

Durch die international unterschiedlichen Arbeitsstandards rückt der Aspekt der Angleichung und der Wahrung von Menschenrecht und Menschenwürde in den Handlungs- und Aktivitätsmittelpunkt der Bau- und Holzarbeiter Internationale. Gerade die Globalisierung stellt hier sowohl eine große Chance als auch eine Bedrohung dar. Auf der einen Seite bietet die Globalisierung die Möglichkeit, global flächendeckende Kampagnen umzusetzen und so Firmenleitungen unter Druck zu setzen. Auf der anderen Seite besteht die Gefahr, dass durch die Globalisierung und die Mobilität des Arbeitsmarktes die bereits verhandelten Lohn- und Arbeitsstandards durch ArbeitsmigrantInnen ausgehöhlt werden.⁵⁵

Die Bau- und Holzarbeiter Internationale versucht im Rahmen ihrer Möglichkeiten die internationale Wirtschaftsverflechtung zu nutzen, um internationale Rahmenabkommen zu schließen. Die Erfahrung zeigt, dass vor allem Kontrollrechte und Kontrollorgane in den Abkommen festgeschrieben werden sollten, um dem Vertrag eine gewisse Seriosität und Verbindlichkeit zu verleihen.

Als Fallbeispiele solcher Verträge kann das 1998 geschlossene Abkommen mit der Firma IKEA angeführt werden. Hier sind drei Säulen hervorzuheben:

⁵⁴ Auf der Homepage der österreichischen Gewerkschaft Bau-Holz wird beim Link an die internationalen Organisationen trotzdem noch auf die veraltete Homepage der Internationalen Föderation der Bau und Holzarbeiter verwiesen und nicht auf die Homepage der Bau- und Holzarbeiter Internationale

⁵⁵ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 52. Festgehalten werden muss, dass ArbeitsmigrantInnen nicht für die Situation des Arbeitsstandards und Lohndrucks verantwortlich sind.



Abbildung 11: 3 Säulen der Rahmenvereinbarungen ⁵⁷

Dass aber trotz internationaler Rahmenverträge die Probleme am Arbeitsplatz nicht gelöst sind, beweist die aktuelle IKEA- Kampagne der Gewerkschaft der Privatangestellten, die seit Jänner 2009 online Unterstützungserklärungen sammelt, um den freien Sonntag und höhere Gehaltsforderungen durchzusetzen beziehungsweise aufrechtzuerhalten. ⁵⁸

Neben IKEA wurden auch mit den deutschen Konzernen „Hochtief“ und „Faber Castell“ Rahmenvereinbarungen geschlossen. Um die Rahmenvereinbarungen zu verhandeln und durchzusetzen, ist eine strategische Planung und auch eine funktionierende Vernetzung notwendig. Strategisch wurden am Weltkongress folgende Zielsetzungen definiert:

- *Verhandlungen für eine nachhaltige industrielle Entwicklung führen*
- *Eine globale Gewerkschaftsbewegung organisieren;*
- *Internationale Solidaritätskampagnen organisieren* ⁵⁹

Um die Kampagnenfähigkeit zu erhöhen, werden Bündnisse innerhalb der globalen Gewerkschaften wie auch außerhalb der Gewerkschaft geschlossen. Aktuellstes Beispiel ist die Kampagne „*Faire Spiele*“, die sowohl mit den globalen Gewerkschaften als auch mit der Allianz für menschenwürdige Arbeit und menschenwürdiges Leben durchgeführt wird.

⁵⁶ Kinderarbeit ist im Arbeitsumfeld des Bau- und des Holzgewerbes keine Seltenheit. Die meisten Kinder sind Leibeigene oder werden als „Sicherheiten“ für die Schulden der Eltern eingesetzt.

⁵⁷ Graphik: Spyridon Messogitis

⁵⁸ Vgl. dazu <http://www.gpa-djp.at/ikea> am 15.Jänner 2009.

⁵⁹ <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=BWISTRAT&Language=DE> am 21.12 2008.



Abbildung 12: Faire Spiele⁶⁰

Eigene Kampagnen sind nicht das einzige Mittel der globalen Gewerkschaftsarbeit. Auch Maßnahmen wie Solidaritätsaufrufe oder Protestschreiben gehören zur Palette gewerkschaftlicher Handlungsspielräume. Auch finanzielle Unterstützung für Mitglieder ist vorgesehen: Ein eigener Fonds wurde für Beschäftigte im Streik eingerichtet, der auch Gerichts und Anwaltskosten für betroffene Beschäftigte übernimmt.

Ein wesentlicher Bestandteil der globalen Gewerkschaftsarbeit ist die Schulung und Bildung der FunktionärInnen und der Mitglieder. Das Hauptaugenmerk liegt auch hier auf den Entwicklungsländern. Hauptschwerpunkt ist die praktische Ebene zum Aufbau der Gewerkschaftsorganisationen und zur Durchführung von gewerkschaftlichen Aktivitäten. Frauen werden im Bildungsaktionsprogramm ebenfalls eigens erwähnt. Die Bau- und Holzarbeiter Internationale greift bei der Organisation von Bildungsmaßnahmen auf ihre regionale Struktur zurück und dockt oftmals an die bereits bestehenden nationalen Projekte an.

Informationsaustausch erfolgt nicht nur über die Bildungsmaßnahmen, sondern auch über periodische Publikationen und Berichte. Manche davon werden auch in arabischer, russischer und chinesischer Sprache verfasst. Der Internetauftritt, der in arabischer, deutscher, englischer französischer und spanischer Sprache abrufbar ist, wird wöchentlich aktualisiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit eines Newsletterabonnements.

Die Beschäftigten der Bau- und Holzindustrie arbeiten vor allem in den Entwicklungsländern häufig mit gesundheitsschädlichen Stoffen. Bereits seit 1986

⁶⁰ <http://www.bwint.org/pictures/logo2010G.jpg>.

beziehungsweise 1988 beschloss die Internationale Arbeitsorganisation die Richtlinie 162 (Asbestos Convention) und 167 (Safety and Health in Construction Convention). Seit fast zwanzig Jahren sind die beiden Richtlinien immer noch nicht flächendeckend gültig und wirksam. Die Bau- und Holzarbeiter Internationale versucht diesem Missstand durch eigene Zertifizierungen entgegenzuwirken und fordert die Berücksichtigung dieser Zertifizierung bei (öffentlichen) Ausschreibungen aktiv ein.⁶¹

Eine wesentliche Herausforderung entsteht durch das Zusammenwachsen der Industrien. Die klassische Holzindustrie existiert aufgrund dessen nicht mehr. Eine Zusammenarbeit mit anderen globalen Gewerkschaften ist deshalb notwendig (in der Holzindustrie vor allem mit der chemischen Industrie), um die Flexibilität und die Organisationsstärke zu erhalten.

3.4 Bildungsinternationale



Die Bildungsinternationale wurde 1993 gegründet und ist eine Fusion aus den beiden globalen Gewerkschaften „Weltverband der Lehrerorganisationen“ und der „Internationalen Vereinigung Freier Lehrergewerkschaften“. ⁶² Sie verfügt über 30 Millionen Mitglieder aus 394 Mitgliederorganisationen in 171 Ländern. Der Frauenanteil beträgt 58,6 Prozent.⁶³ In absoluten Zahlen sind das über 17 Millionen Frauen. Diese Verteilung schlägt sich in etwa auch im Präsidium wieder, in dem sich nach dem Reißverschlussprinzip ⁶⁴ drei Frauen wiederfinden (Jucara Maria Dutra Vieira aus Brasilien, Susann Hopgood aus Australien und Irene Duncan Adanusa aus Ghana). Diese Gewerkschaft umfasst alle im Bildungsbereich tätigen Personen angefangen von der Grundschule bis zur Universität und der Forschung und Lehre. Das höchste Entscheidungsorgan ist der Weltkongress, der alle drei Jahre stattfindet. Der letzte fand 2007 in Berlin statt. Der Weltkongress wählt das Präsidium und

⁶¹ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 54.

⁶² Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 57.

⁶³ <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique6> am 28.12.2008.

⁶⁴ Beim Reißverschlussprinzip werden Männer und Frauen im Rad wechselnd aufgestellt, d.h. Mann-Frau-Mann-Frau etc.

beschließt das Budget und den Aktionsplan für drei Jahre. Dieser Aktionsplan wird vom geschäftsführenden Vorstand gelenkt, der aus den sechs Präsidiumsmitgliedern (Präsident und fünf StellvertreterInnen), dem Generalsekretär und 19 Vorstandsmitgliedern aus den Regionen besteht. Insgesamt sind fünf Regionen eingerichtet: Afrika, Asien/Pazifik, Europa, Lateinamerika, Nordamerika/Karibik.⁶⁵ Die österreichische Gewerkschaft Öffentlicher Dienst ist offiziell Mitglied in dieser globalen Gewerkschaft, jedoch finden sich weder RepräsentantInnen auf den höheren Führungs- und Entscheidungsgremien noch gibt es Verweise auf die Zugehörigkeit zu dieser globalen Gewerkschaft auf dem Internetauftritt der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.

3.4.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Der Bildungsbereich ist einem starken Wandel unterworfen. Die Bildungsbudgets werden reduziert. An vielen Stellen werden Bildungsangebote privatisiert. Dadurch entsteht eine Abwärtsspirale, die das Grundrecht auf Bildung aushöhlt und laut Gewerkschaftsvertretern eine Zwei – Klassen – Gesellschaft im Bildungsbereich verursacht. Besonders sichtbar sind diese Unterschiede im Bildungsbereich in den Industrieländern und den Entwicklungsländern. Der technologische Fortschritt schließt die Entwicklungsländer von modernen Kommunikationsmitteln und Unterrichtsmaterialien aus.

Das Recht auf Bildung bezieht die Gewerkschaft aber nicht nur auf die technologischen Hilfsmittel, sondern auch auf den Bildungszugang. Die Bildungsinternationale fordert, dass bis 2015 alle Kinder eine Schulbildung erhalten sollen. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Integration von Schul- und Allgemeinbildung in die Berufsausbildung. Die Bildungsinternationale versteht Bildung auch als Sozialpolitik, bei der verschiedene Ebenen berücksichtigt werden müssen. Die erste Ebene ist, dass Kinder den Zugang zu Bildungseinrichtungen erhalten. Die zweite Ebene ist, dass die Bildungseinrichtungen über genügend Personal und Ausstattung verfügen. Die dritte Ebene beinhaltet, dass der Staat auch finanzielle Mittel zur Verfügung stellt, um Schulabgängern eine Arbeitsmöglichkeit zu verschaffen.

⁶⁵ Vgl. <http://www.ei-ie.org> am 28.12.2008.

Die vierte Ebene beinhaltet die Sicherheit des Lehrpersonals. Noch immer werden in vielen Ländern der Welt Lehrkräfte ermordet. Als negatives Beispiel kann Ruanda gesehen werden. Dort wurden 1994 mehr als 50 Prozent aller Lehrkräfte umgebracht.

3.5 Internationale Föderation der Chemie- Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften



Die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften resultierte aus einem Zusammenschluss der Internationalen Föderation der Chemie-, Energie- und Fabrikarbeiter (ICEF) und dem Internationalen Bergarbeiterverband 1995. Beide Organisationen hatten ihren Ursprung Ende des 19. Jahrhunderts, Anfang des 20. Jahrhunderts.⁶⁶

Diese globale Gewerkschaft zählt mehr als 20 Millionen Mitglieder (davon ca. 30% Frauen) in 132 Staaten mit 467 Mitgliederorganisationen.⁶⁷ Die beiden österreichischen Gewerkschaften Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung und die Gewerkschaft der Chemiarbeiter, sind Mitglieder dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Das höchste Gremium dieser Gewerkschaft ist der Kongress, welcher alle vier Jahre abgehalten wird.⁶⁸ Der letzte fand 2007 in Thailand statt. Das Präsidium d.h. der Präsident (Senzeni Zokwana), seine 17 Vizepräsidenten und der Generalsekretär (Manfred Warda), werden vom Kongress nach Vorschlag der Regionen gewählt. Die Mitglieder des Präsidiums sind auch Mitglieder des Exekutivkomitees beziehungsweise des Exekutivausschusses, allerdings wird dieser von VertreterInnen der Regionalstrukturen ergänzt. Der Exekutivausschuss kontrolliert und unterstützt das Präsidium. Folgende Regionen wurden in den Statuten fixiert:⁶⁹

⁶⁶ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 63.

⁶⁷ Vgl. <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique7> am 26.12. 2008.

⁶⁸ Vgl. Statuten Artikel 12 i Stand Weltkongress 2007.

⁶⁹ vgl. Statuten Artikel 18 Stand Weltkongress 2007.

Asien/Pazifik
Subsaharisches Afrika
Nordafrika/Mittlerer Osten
Nordamerika
Zentral und Südamerika/Karibik
Mitteleuropa
Osteuropa, Zentralasien und Südkaukasus
Westeuropa
Nordische Staaten

Frauen aus den Regionen erhalten nach folgendem Schlüssel eigene Plätze im Exekutivkomitee:

Bis zu 1.000.000 (weiblicher) Mitglieder -> 1 Frauenmandat

Über 1.000.000 (weiblicher) Mitglieder -> 2 Frauenmandate

3.5.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften definiert ihre gewerkschaftlichen Ziele folgendermaßen:

- *Aushandeln und Überwachen von Weltvereinbarungen mit multinationalen Konzernen*
- *vorrangig zu Arbeitnehmerrechten, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und den höchsten Arbeit- und Umweltschutzstandards weltweit*
- *Netzwerkbildung zwischen Gewerkschaftsvertretern innerhalb von weltweit tätigen Konzernen*
- *Koordination der Solidarität und Unterstützung für Mitgliedsgewerkschaften bei Arbeitskämpfen*
- *Gewerkschaftsaufbau in Ländern, in denen es keine oder nur schwache Gewerkschaften gibt*
- *Bereitstellung von Informationen und Fachwissen zu Themen, die von Tarifverhandlungen bis zu Arbeitsschutzstandards reichen*

- *Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in den Vereinten Nationen, ihren Unterorganisationen und sonstigen zwischenstaatlichen Gremien*
- *Arbeit zur gewerkschaftlichen Bildung und Entwicklung für Gewerkschaftsfunktionäre und Gewerkschaftsmitglieder an der Basis.*⁷⁰

Wie für viele andere globale Gewerkschaften stellt die Globalisierung die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften vor eine Herausforderung. Die Produktionsentscheidungen haben sich von der nationalen auf die internationale Ebene verlagert. Für die nationalen Gewerkschaften bedeutet dies, dass sie dadurch Betriebsleitungen gegenüberstehen, die keine Verhandlungs- und Entscheidungskompetenz besitzen. Der ökonomischen Globalisierung versucht die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften dadurch entgegenzuwirken, indem sie selbst die Vernetzung und die Umstrukturierung zu einer globalen Gewerkschaft mit einem großen Netzwerk vorantreibt. Unter anderem bietet sie selbst ein Forum zur Kooperation und zum Informationsaustausch von ArbeitnehmerInnen verschiedener multinationaler Konzerne an. Diese globale Gewerkschaft hat Datenbanken mit analytischen Grundparametern (U.a.: Ergebnisse von Tarifverhandlungen, betriebliche Investitionsentscheidungen) für die Mitgliedsorganisationen zusammengestellt, welche auch regelmäßig gewartet werden.⁷¹

Neben den Datenbanken werden die Mitglieder über die „klassischen“ Medien mit Informationen versorgt. Seit 1996 besteht ein eigener Internetauftritt, der in Englisch, Deutsch, Japanisch, Türkisch, Spanisch, Französisch, Russisch und Schwedisch verfügbar ist.

Halbjährlich erscheint das Magazin Global Info, welches auch auf dem Internetauftritt verfügbar ist. Vierzehntätig wird ein „ICEM- InBrief“ mit den wichtigsten Ereignissen und Pressemeldungen herausgegeben. Beide Publikationen erscheinen in sieben Sprachen.

⁷⁰ <http://www.icem.org/de/12-%C3%9Cber-uns/1225-ICEM-Wer-wir-sind-was-wir-machen> am 26.12.2008.

⁷¹ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 70.

Selbst tritt die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften auch in Dialog mit transnationalen Unternehmen um international gültige Rahmenabkommen zu schaffen. Im Jahr 2000 konnte das erste Abkommen mit dem Freudenberg-Konzern abgeschlossen werden, in welchem der globalen Gewerkschaft auch Kontrollrechte eingeräumt wurden.

Durch den Abbau von Arbeitsplätzen kämpft auch die Internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften mit einer Abnahme der Mitgliedschaften.⁷²

Die Gewerkschaft versucht auf der einen Seite die nationalen Gewerkschaften durch Mobilitätskampagnen zu unterstützen. Auf der anderen Seite versucht sie mit verschiedenen Organisationen Bündnisse einzugehen, um die Verhandlungsstärke zu erhalten und auszubauen. Die Bündnisse beschränken sich nicht auf gewerkschaftliche Grundforderungen, sondern drehen sich auch um die Bereiche Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

3.6 Internationale Journalistenföderation



Die Internationale Journalistenföderation hat ihren Ursprung im Jahr 1926. In der heutigen Form wurde sie 1952 gegründet. Als globale Gewerkschaftsorganisation wurde die Internationale Journalistenföderation erst 1985 anerkannt.⁷³

Die Internationale Journalistenföderation gehört mit über 550.000 Mitgliedern zu den kleinsten globalen Gewerkschaftsföderationen. Dies ist ein Branchenspezifikum, das auf die vergleichsweise niedrige Beschäftigtenzahl gegenüber anderen Branchen hinweist, denn die Internationale Journalistenföderation hat Mitgliedsorganisationen in über 150 Ländern.

Von österreichischer Seite ist die Gewerkschaft der Privatangestellten Druck-Journalismus-Papier Mitglied in dieser globalen Gewerkschaft.

⁷² Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 64.

⁷³ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 71.

Das oberste Gremium ist der Kongress, der alle drei Jahre stattfindet. Der letzte fand 2007 in Moskau statt.

Der Kongress wählt das Exekutivkomitee, das aus dem Präsidenten (aktuell Christopher Warren), dem Generalsekretär, zwei Vizepräsidenten und den Finanzreferenten und 16 VertreterInnen (davon acht aus den Regionen) besteht.⁷⁴

Die Regionen sind in den Statuten wie folgt aufgelistet:

Europa

Asien/Pazifik

Afrika

Lateinamerika

Nordamerika

In der Literatur wird Mittlerer Osten/Nordafrika ebenfalls als eigene Regionalvertretung angegeben, jedoch findet sich in den Statuten kein Verweis auf diese Region, wobei auf dem Internetauftritt eine Verlinkung auf den Mittleren Osten/Nordafrika zu finden ist.

Dies könnte damit zusammenhängen, dass diese Region erst mit dem nächsten Kongress einen eigenen Statutartstatus erhält.

3.6.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Internationale Föderation wendet einen Großteil ihres Budgets für die Wahrung von Meinungs- und Pressefreiheit auf. Neben den unabhängigen Weiterbildungsangeboten (diese sind regionsspezifisch) wurde ein Sicherheitsfonds eingeführt, welcher Journalisten in Notsituationen helfen soll. Finanziert wurde dieser Fonds durch die Mitgliedsgewerkschaften und durch Spenden der Journalisten. Die Finanzmittel des Fonds werden von der Gewerkschaft auch dazu verwendet, eigene Abordnungen in (gewerkschaftliche) Krisenregionen zu schicken.

Aus den Erfahrungen werden häufig Berichte veröffentlicht, die das Interesse der Öffentlichkeit auf das zentrale Thema der Meinungsfreiheit lenken sollen. Als wichtige

⁷⁴ Vgl. Statuten Abschnitt VIII Ziffer 26-30. Fassung Moskau 2007.

Kampagne ist hier die Informationsplattform „play the game – for open journalism“ zu erwähnen.



Abbildung 13: play the game – for open journalism⁷⁵

Diese Plattform diente Journalisten als Informationsquelle für den Aufenthalt in China während der olympischen Spiele. Es wurden auch Falschinformationen und Missstände, die zwischen der chinesischen Regierung und den Medien auftraten, dokumentiert.

Eine wesentliche Chance und Herausforderung der Journalistengewerkschaft stellt der gesellschaftliche Wandel der Gesellschaft dar. Die Informationsgesellschaft bietet die Möglichkeit, Informationsabläufe zu demokratisieren und Informationen einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Die Schaffung von Öffentlichkeit ist leichter zu bewerkstelligen als noch vor 20 Jahren.

Die neue Gesellschaft bringt aber nicht nur Vorteile, sondern birgt auch Gefahren. Die Medienmonopolisierung beziehungsweise die Zentralisierung können zu einer Kommerzialisierung führen.

Die Kluft zwischen armen und reichen Weltteilen vermag die Informationsgesellschaft auch nicht zu verkleinern. Viele Menschen sind von modernen Medien ausgeschlossen und können sich somit keinen Zugang zu Netzwerken und Informationen leisten.

Diese Ungleichheiten will die Internationale Journalistenföderation beseitigen:

- „*The IFJ promotes international action to defend press freedom and social justice through strong, free and independent trade unions of journalists.*
- *The IFJ does not subscribe to any given political viewpoint, but promotes human rights, democracy and pluralism.*

⁷⁵ <http://www.ifj.org/en/pages/open-and-free-towards-a-democratic-media-culture-in-china> am 28.12.2008.

- *The IFJ is opposed to discrimination of all kinds and condemns the use of media as propaganda or to promote intolerance and conflict.*
- *The IFJ believes in freedom of political and cultural expression and defends trade union and other basic human rights.*
- *The IFJ is the organisation that speaks for journalists within the United Nations system and within the international trade union movement.*
- *The IFJ supports journalists and their unions whenever they are fighting for their industrial and professional rights and has established an International Safety Fund to provide humanitarian aid for journalists in need.”*⁷⁶

3.7 Internationaler Metallgewerkschaftsbund



Der Internationale Metallgewerkschaftsbund wurde 1893 gegründet. Zur Gründungszeit hatte die globale Gewerkschaftsföderation 60.000 Mitglieder. Bei ihrer Umbenennung 1904 verfügte die Gewerkschaft bereits über 440.000 Mitglieder. Nach dem Ersten Weltkrieg stieg die Zahl der Mitglieder auf beachtliche 2 Millionen.⁷⁷ Heute verfügt der Internationale Gewerkschaftsbund über 25 Millionen Mitglieder aus 200 Mitgliedsorganisationen in 100 Ländern.⁷⁸ Die österreichische Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung ist Mitglied dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Der Internationale Gewerkschaftsbund feierte seinen ersten, für damalige Verhältnisse erstaunlichen, Erfolg 1965. In der ersten großflächig angelegten grenzüberschreitenden Gewerkschaftskampagne konnte die 40-Stunden-Woche durchgesetzt werden nachdem sie erstmals 1955 auf globaler Ebene gefordert wurde.

Die höchste Autorität des Internationalen Gewerkschaftsbundes ist der Kongress, der alle vier Jahre zusammentrifft. Der letzte fand 2005 in Wien statt. Der Kongress wählt unter anderem den Präsidenten (derzeit Jürgen Peters) und den Generalsekretär.

⁷⁶ <http://mena.ifj.org/en/pages/mena-about-the-ifj> am 28.12.2008.

⁷⁷ Vgl.: <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?id=55&ol=6&l=6&c=2528> am 31.12.2008.

⁷⁸ Vgl.: <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique9#> am 31.12.2008.

Das Zentralkomitee führt die Gewerkschaftsorganisation zwischen den Kongressen. Es tritt alle zwei Jahre zusammen und besteht aus Vertretern aller Mitgliedsorganisationen. Das Zentralkomitee wählt den Exekutivausschuss, der als geschäftsführender Vorstand fungiert.

In den Statuten festgeschrieben ist auch ein Finanzausschuss, dem vier Mitglieder des Exekutivausschusses sowie der Präsident und der Generalsekretär angehören.

Neben den weltweiten Strukturen existieren auch regionale Substrukturen in Afrika, Südasien (Indien), Südostasien/Pazifik, Lateinamerika/Karibik.⁷⁹

3.7.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Im Zuge der Globalisierung hat sich auch die Arbeit des Internationalen Gewerkschaftsbundes stark verändert. Es steht nicht mehr die „klassische“ branchenspezifische Gewerkschaftsarbeit im Vordergrund, sondern auch gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Engagement. Auch in der Kampagnentätigkeit steht die Verteilungsgerechtigkeit im Mittelpunkt.

In den Anfängen konzentrierte sich die gewerkschaftliche Arbeit auf die Industrienationen, da diese die meisten Mitglieder und Beschäftigten aufwiesen. Durch die weltweite Verlagerung der Industrie auch in die Entwicklungsländer (mit einem sehr niedrigen Organisationsgrad) ist es für den Internationalen Metallgewerkschaftsbund von großer Bedeutung, den Organisationsgrad in diesen Ländern zu heben, indem Mitgliederwerbekampagnen durchgeführt werden.

Der Internationale Metallgewerkschaftsbund schließt auch Internationale Rahmenvereinbarungen ab, diese sollen auch mit Sozialklauseln ergänzt werden sollen. Den Grundstein für die Rahmenverhandlungen hat der Internationale Metallgewerkschaftsbund bereits 1964 gelegt, als die ersten Weltkonzernausschüsse eingeführt wurden.

Ein Problem, dem sich der Internationale Metallgewerkschaftsbund stellen muss, ist die Veränderung der Beschäftigten. Vor allem die steigende Anzahl an hochqualifizierten

⁷⁹ Vgl.: <http://www.imfmetal.org/main/index.cfm?id=55&ol=6&l=6&c=2529> am 31.12.2008.

Facharbeitern gilt es zu organisieren. Diese sehen kaum Verknüpfungspunkte mit gewerkschaftlichen Organisationen.⁸⁰

3.8 Internationale der öffentlichen Dienste



Die Internationale der Öffentlichen Dienste hat ihre Ursprünge im Jahr 1907. 1935 kam es zur ersten Fusion zwischen der Internationalen Föderation der Angestellten in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben und der Internationalen Föderation der Staatsbeamten und Lehrer.

Heute vertritt die Internationale des Öffentlichen Dienstes 20 Millionen Mitglieder aus 650 Mitgliedsgewerkschaften in 120 Ländern.⁸¹ Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten sind Mitglied dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Die höchste Autorität stellt der Kongress dar, der alle fünf Jahre tagt, zuletzt 2007 in Wien. Bei diesem werden der Präsident, seine 12 Vizepräsidenten (Europa hat drei VizepräsidentInnen, die anderen Regionen jeweils zwei). Die Internationale der Öffentlichen Dienste verfügt ebenfalls über einen Vorstand und einen Lenkungsausschuss.

Darüber hinaus wurden vier Regionalausschüsse für Europa, Asien/Pazifik, Afrika und Amerika eingerichtet.⁸², die in weitere Regionalausschüsse Unterausschüsse unterteilt werden.

3.8.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Privatisierung hat auch vor dem öffentlichen Sektor nicht Halt gemacht. Die Privatisierungen hatten zur Folge, dass ehemals staatliche Betriebe, die privatisiert wurden, weiterhin in der Internationale der Öffentlichen Dienste organisiert blieben.

⁸⁰ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 76-83.

⁸¹ Vgl. <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique14> am 31.12.2008.

⁸² vgl. <http://www.world-psi.org> am 31.12.2008.

Dies führte zu Überschneidungen mit anderen globalen Gewerkschaftsföderationen, vor allem der Union Network International.

Die Einsparungswellen im Personalbereich erhöhten den Druck auf die öffentlich Bediensteten, vor allem durch die Tatsache, dass öffentlich Bediensteten in vielen Ländern bloß ein eingeschränktes Streikrecht zuerkannt wird.

Die Internationale der Öffentlichen Dienste sieht in ihrem Branchenbereich eine soziale Funktion. Im Zuge der Liberalisierung und Privatisierung betont die globale Gewerkschaftsföderation, dass es über öffentliche Dienste eine demokratische Kontrolle geben müsse. Aus diesem Grund betreibt sie Lobbyarbeit auf politischer Ebene, um Strukturanpassungsprogrammen gegensteuern zu können.

In den Mitgliedsorganisationen besteht in der Möglichkeit der politischen Einflussnahme ein großer Unterschied. Während einige Mitgliedsorganisationen über eine Million Mitglieder verfügt, haben andere Gewerkschaften einen kleinen Bruchteil dessen. Die Internationale der Öffentlichen Dienste versucht diese Ungleichheit durch ihren Einsatz als globale Gewerkschaft auszugleichen und aufzufangen.

Auch in der Organisationsentwicklung bietet die Internationale der Öffentlichen Dienste ihre Hilfe an. So half sie in Südafrika, die Apartheid-Strukturen zu überwinden und diese zu reformieren.

Für Gewerkschaften aus den Entwicklungsländern wurden eigene Bildungsprogramme eingeführt, um den Organisations- und Strukturierungsprozess zu unterstützen und zu beschleunigen.⁸³

⁸³ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 84-90.

3.9 Internationale Textil-, Bekleidungs-, und Lederarbeiter Vereinigung



Die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter Vereinigung wurde in ihrer heutigen Form 1970 gegründet. Sie geht auf die Internationale Stiefel- und Schuhfacharbeitervereinigung und die Internationale Vereinigung der Textilarbeiterverbände zurück, die 1871 beziehungsweise 1894 gegründet wurden.⁸⁴ Die Internationale Textil- Bekleidungs- und Lederarbeiter Vereinigung hat 217 Mitgliedsgewerkschaften in 110 Ländern mit über 10 Millionen Mitgliedern.⁸⁵ Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung ist Mitglied in dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Die höchste Entscheidungskompetenz hat der Kongress, der alle vier Jahre zusammentreten sollte. Der letzte Kongress fand 2004 in Istanbul statt. Der nächste Kongress wird von 2.-4. Dezember 2009 stattfinden. Teilnahme- und stimmberechtigt sind alle Mitgliedsorganisationen, die ihren Beitrag eingezahlt haben. Der Kongress bestimmt die „policy“-Richtlinien, die vom Vorstand, der einmal jährlich zusammentritt, überwacht und mit dem Präsidium durchgeführt werden. Der Vorstand besteht aus Vertretern aus 34 Ländern. Die Gewichtung ist abhängig von den Vollmitgliedschaften. Von 2000-2004 war Harald Ettl, damaliger Vorsitzstellvertreter der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, im Vorstand vertreten. Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten – Manfred Schallmeyer (aus der deutschen IG Metall) – und fünfzehn VizepräsidentInnen. Neben den laufenden Geschäften und der Verwaltung kann das Präsidium in dringenden Angelegenheiten selbst Entscheidungen treffen. Ohne Stimmrecht ist der Generalsekretär, Neil Kearney, bei den Sitzungen anwesend. Neben den drei weltweiten Strukturen (Kongress, Vorstand, Präsidium) sind auch in dieser globalen Gewerkschaftsföderation Regionalstrukturen vorhanden. Im Gegensatz zu manch anderen Föderationen, haben die Regionalstrukturen der Textil-, Bekleidungs-

⁸⁴ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 91.

⁸⁵ Vgl.: <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique11> am 26.12.2008.

und Lederarbeiter- Vereinigung eigene Entscheidungskompetenz. Die Regionalvertretungen sind in vier Kontinentalgruppen⁸⁶ unterteilt:

1. Regionalbüro Afrika: Sitz in Durban Südafrika
2. Regionalbüro Asien (TWARO): Sitz in Tokio
3. Regionalbüro Europa (ERO:TCL) Sitz in Brüssel
4. Regionalbüro Amerika (FITTVCC/ORI): Sitz in Venezuela

3.9.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Bereiche in denen die Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung aktiv ist, bestehen zu einem großen Prozentsatz aus Kleinbetrieben, die als Zulieferer fungieren.

„Bis zu zehn verschiedene Länder können an der Produktion eines einzigen von uns getragenen Kleidungsstückes beteiligt sein. Die Baumwolle wuchs vielleicht in Senegal, wurde in Pakistan versponnen, in der Türkei gewebt, in Deutschland zugeschnitten, in Tunesien zusammengenäht mit einem Faden, der aus Irland stammte, die Knöpfe kamen aus China, das Warenschild aus Indonesien, die Verpackung wurde in Mexiko hergestellt und das ganze Kleidungsstück in Malta fertiggestellt.“⁸⁷

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist durch diese Zersplitterung in Klein und Kleinstbetriebe gering. In den Industrieländern kann wie in allen Branchen ein Mitgliederrückgang festgestellt werden. Die Zuwächse der globalen Föderation ergeben sich aus dem steigenden Organisationsgrad der Schwellenländer. Im Jahr 2000 beschloss der Kongress, die Förderung von Organisationsaktivitäten. 15 Prozent des globalen Gewerkschaftsfinanzhaushaltes sollten für Mitgliederwerbe- und Organisationskampagnen verpflichtend aufgewendet werden.⁸⁸

⁸⁶ Vgl.: <http://www.itglwf.org> am 28.12.2008.

⁸⁷ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 91.

⁸⁸ Vgl. Aktionsprogramm: Globale Solidarität in einer Globalen Industrie. Norrköping 2000. S. 4.

Als zentrales Mittel für das Erreichen von Mitgliedern wurden Internationale Rahmenvereinbarungen gesehen. Sie sollten auf die Gewerkschaften als Interessensvertretung aufmerksam machen, indem für die Beschäftigten wichtige Punkte wie Arbeits- und Gesundheitsschutz verankert wurden.

Viele Beschäftigte spüren erst nach Jahren die Folgen ihrer Tätigkeit. Hier sind vor allem zwei Ebenen hervorstreichend: die psychische (durch monotone Arbeit) und die physische Ebene (Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen). Die globalen Gewerkschaftsföderationen versuchen daher Mindeststandards und Arbeitsschutzprogramme zu installieren, die sie auch kontrollieren können. Dieser Punkt ist für die Gewerkschaften wesentlich, da in der Theorie in den meisten Regionen Gesundheitskontrollen und Aufsichtsorgane existieren, aber in der Praxis die Betriebe kaum oder gar nicht kontrolliert werden.

In der Textilbranche ist vor allem der Kampf gegen Kinderarbeit sehr wichtig. Bei den beiden Kongressen 2000 in Schweden und 2004 in der Türkei fanden sich eigene Resolutionen gegen die Kinderarbeit.

So heißt es im Antrag Nummer 13 des Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigungskongresses 2000 im Antrag 13, eingebracht von den britischen Gewerkschaftsvertretern:

“...that over 250 million child labourers are denied the right to a childhood and primary education and that 80 million work in the most dangerous and hazardous conditions.”

In der Agenda des Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigungskongresses 2004 in Istanbul ist ein Aktivitätspunkt ausschließlich der Kinderarbeit gewidmet. In diesem Punkt heißt es u.a.:

“...campaign for the provision of education and vocational training to those children who remain in the workforce.”

Bildung ist für die globale Gewerkschaftsföderation ein wesentlicher Punkt, um Armut zu bekämpfen. In der gewerkschaftlichen Bildung muss oft ein

Alphabetisierungsprozess begonnen werden, bevor gewerkschaftliche Praxismethoden und gewerkschaftliches Know-How vermittelt werden können.

Die wichtigsten Ziele definiert die Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung wie folgt:

- *politische Richtlinien über wichtige Fragen für Gewerkschaften in unseren Sektoren ausarbeiten und die Aktivitäten der Mitgliedsorganisationen in aller Welt koordinieren*
- *als Clearinginstitut für Informationen, die für die tagtägliche Arbeit der Gewerkschaften in unseren Sektoren relevant sind, handeln;*
- *Gewerkschaften in unseren Sektoren deren Gewerkschaftsrechte verwehrt werden mit Solidaritätsaktionen unterstützen;*
- *mit Bildungsprogrammen und Entwicklungshilfe⁸⁹ Gewerkschaften in Entwicklungsländern helfen, die Arbeiterinnen und Arbeiter gewerkschaftlich zu organisieren und die Mitglieder ausbilden, über wie sie eine aktive Rolle in ihrer Gewerkschaft spielen können;*
- *bei Regierungsorganisationen und anderen einschlägigen Institutionen Lobbyarbeit betreiben, um dafür zu sorgen, dass die Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter in unseren Sektoren in den auf internationaler Ebene getroffenen Entscheidungen berücksichtigt werden.⁹⁰*

3.10 Internationale Transportarbeiterföderation



Die Internationale Transportarbeiterföderation geht auf das Jahr 1896 zurück. Anfangs waren ausschließlich Hafenarbeiter und Seeleute in der Gewerkschaft organisiert. Erst später öffnete sich die Gewerkschaft nach und nach und weitete ihren Organisationsbereich auf die gesamte Verkehrswirtschaft aus.

⁸⁹ Hier ist es ganz wichtig fest zu halten, dass Entwicklungshilfe oft gut gemeint ist, aber auch contraproduktiv sein kann. Am Beispiel der Gebrauchtkleidung lässt sich feststellen, dass Hilfsmaßnahmen nicht ankommen und sich Subgeschäftszweige bilden, welche diese Kleidung verkaufen und damit auch die lokale Wirtschaft schädigen, da diese nicht mit gebrauchter „Gratiskleidung“ konkurrieren kann.

⁹⁰ <http://www.itglwf.org/DisplayDocument.aspx?idarticle=271&langue=1> am 28.12.2008 .

Zunächst hatte die Gewerkschaft ihren Sitz in Berlin und später in Amsterdam. 1938 zog die Zentrale nach London um der Gefahr des Nationalsozialismus zu entgehen. Heute sind in dieser Gewerkschaft 4,5 Millionen Mitglieder (12% Frauenanteil) aus 654 Gewerkschaften in 148 Ländern organisiert.⁹¹

Die zwei österreichischen Teilgewerkschaften „Vida“ und die „Gewerkschaft der Gemeindebediensteten“ sind ebenfalls Mitglied.

Das höchste Gremium der Internationalen Transportarbeiterföderation ist der Kongress, welcher alle vier Jahre stattfindet. Der letzte fand 2006 in Durban (Südafrika) statt und stand unter dem Motto „*Global organisieren – wir kämpfen für unsere Rechte*“.

Der Vorstand, der am Kongress bestätigt wird, besteht aus 41 Mitgliedern (Generalsekretär mit eingerechnet): Fünfzehn Personen aus der Region Europa/Naher Osten, fünf Personen aus der Region Afrika/Arabische Welt, neun Personen aus der Region Asien/Pazifik, vier Personen aus der Region Lateinamerika/Karibik und fünf Personen aus der Region Nordamerika.⁹² Der Vorstand tagt halbjährlich.⁹³

Im Gegensatz zum Vorstand werden im Präsidium alle Regionen gleichmäßig berücksichtigt. Dem Präsidenten Randall Howard stehen die Vizepräsidenten der Regionen und eine Vizepräsidentin (auf dem Mandat der Frauenvertretung) zur Seite. Willhelm Haberzettl, Präsident der österreichischen vida, ist auch gleichzeitig Vizepräsident der Internationalen Transportarbeiterföderation.

3.10.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Ziele der Internationalen Transportarbeiterföderation sind in ihren Statuten festgelegt:

1. *„Förderung der weltweiten Anerkennung der IAO Arbeitsnormen...*
2. *Unterstützung der Arbeit der Vereinten Nationen und ihrer spezialisierten Organisationen...*
3. *Unterstützung angeschlossener Organisationen bei der internationalen Verteidigung und Förderung der Interessen ihrer Mitglieder auf*

⁹¹ Vgl.: <http://www.itfglobal.org/about-us/moreabout.cfm> am 28.12.2008.

⁹² Europa hat zwei Personen nicht nominiert. Aktuell sind daher 39 statt 41 Mitglieder vertreten.

⁹³ Vgl.: <http://www.itfglobal.org/about-us/exec-board.cfm> am 28.12. 2008.

wirtschaftlicher, sozialer und beruflicher Ebene sowie auf den Gebieten Bildung und Kultur, einschließlich der Chancengleichheit für alle und Gender Mainstreaming bei allen Aspekten der ITF-Tätigkeit

4. *Unterstützung angeschlossener Organisationen durch Forschung und Information in Bezug auf Probleme und Tendenzen, die die Interessen ihrer Mitglieder allgemein berühren...*
5. *Unterstützung der im Transport und in transportverwandten Industrien abhängig Beschäftigten bei der Verteidigung und Förderung ihrer wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen, kulturellen und Bildungsinteressen.*⁹⁴

3.11 Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften



Ihre Anfänge hat die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter- Gewerkschaft 1920. Seit dieser Zeit sind einige globale Gewerkschaftsbereiche durch Fusion hinzugekommen:



Abbildung 14: Fusionen der IUL seit 1920⁹⁵

⁹⁴ Satzungen der Internationalen Transportarbeiterföderation. Durban 2006.

⁹⁵ Graphik: Spyridon Messogitis, Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S 104.

Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter- Gewerkschaft verfügt über 12 Millionen Mitgliedern aus 348 Mitgliedsgewerkschaften in 127 Ländern.⁹⁶ Die beiden österreichischen Gewerkschaften „Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung“ und „Vida“ sind Mitglied dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Der Kongress stellt die größte Autorität dar. Er tritt alle fünf Jahre zusammen. Der letzte fand 2007 in Genf statt. Am Kongress wird der Vorstand gewählt, der aus 50 Mitgliedern besteht, wobei auf die regionale Ausgewogenheit besonders Rücksicht genommen wird. Das Präsidium wird von dreizehn Personen gebildet (PräsidentIn, elf VizepräsidentInnen und Generalsekretär). Das Präsidium ist für die Geschäftsführung zuständig.⁹⁷

Wie in den anderen globalen Gewerkschaften existieren auch in der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft Regionalstrukturen und Regionalbüros. Diese sind in Afrika, Asien/Pazifik, Karibik, Europa, Lateinamerika, Nordamerika, Japan, Osteuropa und Zentralasien (Sitz in Moskau).

3.11.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Die Mitglieder dieser globalen Gewerkschaftsföderation sind hauptsächlich in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt. Dies macht die Organisation dieser Beschäftigten äußerst schwierig. Vor allem in den Entwicklungsländern ist die Organisation ein Problem. Auf der einen Seite sind auch bei Organisationsmaßnahmen die Einnahmen aufgrund des Lohnniveaus sehr gering. Auf der anderen Seite kommt es häufig zum Einsatz von Repressalien gegen Gewerkschaftsfunktionäre, nicht selten mit tödlichem Ausgang für die GewerkschaftsaktivistInnen.

Darüber hinaus sind Arbeitsunfälle in den Branchen der Landwirtschaft und des Bergbaus sehr hoch. Durch die besondere Abhängigkeit von den Arbeitgebern und dem

⁹⁶ <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique13> am 20.12.2008.

⁹⁷ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 104.

Arbeitsplatz⁹⁸ sind gewerkschaftliche Aktivitäten sehr schwierig. Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft versucht aufgrund dessen selbst aktiv zu werden und öffentlich auf Missstände hinzuweisen, wodurch es häufig sogar zu Boykottaufrufen kommt.

Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft bemüht sich als eine der ersten Gewerkschaftsföderationen überhaupt, sich mit transnationalen Unternehmen zu vernetzen und Vereinbarungen abzuschließen. Dieser Prozess begann bereits mit den Konzernen Accor und Danone 1980. Drei Aspekte werden hier besonders hervorgehoben:

1. Recht der Beschäftigten auf Information
2. Gleichbehandlung und Gleichberechtigung bei Frauen und Männern
3. Ausbildungsmaßnahmen für Beschäftigte⁹⁹

Nicht nur der Kontakt mit internationalen Unternehmen steht im Vordergrund sondern auch der mit internationalen Organisationen wie der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds. Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft setzt sich für eine Ausnahme der Strukturanpassungsprogramme beziehungsweise der Privatisierungsprogramme für den Bereich der Landwirtschaft ein, da sie die Meinung vertritt, dass die Versorgung von Nahrungsmitteln zu einem Grundrecht gehört. Außerdem fordert die globale Gewerkschaftsföderation die Verankerung der IAO- Richtlinien im Völkerrecht. Diese Forderungen stellen laut Generalsekretär Ron Oswald keinen gewerkschaftlichen Selbstzweck dar, sondern stehen im öffentlichen Interesse:

„Die demokratische Öffentlichkeit in allen Teilen der Welt hat ohne Zweifel ein großes Interesse daran, dass entsprechende Aktivitäten in ein wirksames Übereinkommen und eine Empfehlung münden. Arbeitnehmer und Menschenrechtler, Organisationen der

⁹⁸ Arbeitsplatz ist gleichzeitig auch Wohn- und Lebensbereich

⁹⁹ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 106.

Verbraucher und Umweltschützer sowie alle engagierten Bürger sollten die Haltung von Regierungen und Vertretern der Arbeitgeber genau überprüfen, um sicherzustellen, dass sie uns in unseren Bemühungen um sichere Arbeitsplätze in der Landwirtschaft unterstützen, die notwendig sind, wenn wir die Gesundheit der Beschäftigten und der Öffentlichkeit sowie die Umwelt schützen wollen.“¹⁰⁰

Die wichtigsten Forderungen der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft hat die Föderation folgendermaßen zusammengefasst:

- „Stärkung der Solidarität auf allen Stufen der Nahrungskette
- Stärkung der Mitgliedsverbände
- Internationale Anerkennung und Kollektivvertragsverhandlungen
- Verteidigung der Menschen-, demokratischen und Gewerkschaftsrechte
- Stärkung der Gewerkschaft zur Sicherung der Arbeit und der gesunden Ernährung“¹⁰¹

Die Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Cafe- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaft fungiert als Vernetzungsplattform zwischen den verschiedenen Mitgliedsverbänden. Sie stellt mehrsprachige Publikationen zu aktuellen Themen zur Verfügung. Der Internetauftritt ist in neun Sprachen verfügbar.

Er bietet für einige Beschäftigte in transnationalen Unternehmen wie Coca Cola die Möglichkeit zur Vernetzung:



Abbildung 15: Coca Cola workers international¹⁰²

Alle zwei Monate werden die „IUL Nachrichten“ an Mitglieder verschickt.

¹⁰⁰ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 107.

¹⁰¹ http://www.iufdocuments.org/cgi-bin/show_about.cgi?l=de am 20.12.2008.

¹⁰² <http://www.iuf.org/drupal/> am 20.12.2008.

3.14 Union Network International



Die Union Network International gehört zu den jüngsten globalen Gewerkschaftsföderationen. Sie wurde im Jahr 2000 nach über zwei Jahren Verhandlungen aus folgenden vier globalen Gewerkschaften gegründet:

- Die Kommunikations-Internationale
- Die FIET (Internationaler Bund der Privatangestellten)
- Die Internationale Graphische Föderation
- Die Medien- und Unterhaltungs- Internationale

Die Union Network International ist die größte globale Gewerkschaftsföderation. Sie umfasst über 15 Millionen Mitglieder aus 900 Mitgliedsorganisationen in 140 Ländern. Die österreichische Gewerkschaft der Privatangestellten ist eine Mitgliedsorganisation dieser globalen Gewerkschaftsföderation.

Die höchste Autorität ist der Kongress, der alle vier Jahre einberufen wird. Der letzte Kongress fand 2005 in Chicago statt. Am Kongress werden das Präsidium und der Vorstand gewählt. Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten (Joe Hansen), vier Vizepräsidenten, vier Regionalpräsidenten, einer Frauenpräsidentin, einem Finanzreferenten, dem Generalsekretär (Phillip Jennings) und seinem Stellvertreter. Das Präsidium ist für die Geschäftsführung zuständig. Die Kontrolle der politischen und organisatorischen Entwicklung übernimmt der Vorstand. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Präsidiums und 50 Mitgliedern aus den Regionen. Österreichische VertreterInnen finden sich keine.

Die Union Network International ist in vier Regionen unterteilt: Uni Afrika, Uni Europa, Uni Amerika, Uni Asien/Pazifik. Zusätzlich gibt es noch Büros in Indien, in Japan und in Russland. Die Regionen haben nicht zuletzt auch aufgrund ihrer Größe eigene Strukturen und eigene Vertretungen, welche den Weltstrukturen nachempfunden sind. Die GPA- djp stellt hier einige Vertreter wie zum Beispiel Franz Bittner.

3.14.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

In den Aufgabenbereich der Uni fallen viele Gebiete, die einen Wandel durchgemacht haben. Vor allem Dienstleistungen und Informationstechnologie sind am stärksten von Veränderungen betroffen. Die IT Branche ist sehr jung und weist einen niedrigen Organisationsgrad auf. Die IT Beschäftigten sind für die Gewerkschaft auch strategisch wichtig, da diese meint, dass sie einen großen Einfluss auf die öffentliche Meinung haben und „opinion leader“ sind.¹⁰³

Wie in anderen globalen Gewerkschaftsföderationen existieren auch in der Union Network International erhebliche regionale Unterschiede. Die Gewerkschaften sind unterschiedlich gut ausgerüstet. Teilweise haben einige Gewerkschaften keinen Zugang zu elektronischen Medien. Die Union Network International ist bemüht alle Gewerkschaften zu unterstützen und Ressourcen für den Infrastrukturaufbau zu ermöglichen. Das Hauptinteresse richtet sich an die Gewerkschaften der Entwicklungsländer, die finanzielle Hilfe und Knowhow benötigen.

Die Union Network International ist der Informationsmittelpunkt zur Vernetzung der nationalen Mitgliedsgewerkschaften. Der Internetauftritt und eine corporate identity wurden schnell geschaffen, um auch in der Öffentlichkeit bekannt zu werden. In regelmäßigen Abständen werden Newsletter und aktuelle Informationen an die Mitglieder verschickt. Zusätzlich werden von den Mitgliedsgewerkschaften Daten eingehoben, die für die Verhandlungen von Rahmenvereinbarungen benötigt werden und gegebenenfalls den einzelnen Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden können.

Die Globalisierung ist auch an der größten globalen Gewerkschaftsföderation nicht spurlos vorbeigegangen. So meinte der Union Network International Generalsekretär zu den Herausforderungen der Zukunft:

¹⁰³ Das gleiche Szenario war in Österreich beobachtbar. Die Gewerkschaft der Privatangestellten bemühte sich einen Kollektivvertrag auszuhandeln (welches ihr auch vor kurzem gelang) um die Beschäftigten an sich zu binden und zu organisieren.

„Die Verteilung, nicht die Konzentration des Reichtums in den Händen weniger sollte vorrangiges Ziel internationaler Politik sein. Die Globalisierung führt zu Instabilität und Benachteiligung der Beschäftigten in der ganzen Welt. Die Spirale nach unten auf der weltweiten Suche nach den billigsten und am wenigsten geschützten Arbeitskräften sollte durch intelligenten Wettbewerb um die besten Standards ersetzt werden. Wir bewegen uns auf eine wissensbasierte Wirtschaft zu, in der Erfolg letztlich vom gewinnbringenden Einsatz des Wissens abhängen wird. Die Globalisierung wird nicht zukunftsfähig sein, so lange Milliarden von Menschen Zaungäste und Opfer statt Nutznießer des enormen Potentials sind, das der technologische und wirtschaftliche Wandel uns bietet.“¹⁰⁴

3.15 Exkurs: TUA – der gewerkschaftliche Beratungsausschuss bei der OECD



TUAC hat seine Ursprünge bereits 1948. Ursprünglich diente sie als Beratungsausschuss zur Verteilung der Mittel des Marshallplanes. Mit der Gründung der OECD 1962 erhielt die TUAC einen beratenden Status in der OECD. Mitglieder der TUAC sind nationale Dachverbände der OECD-Staaten. Der Mitgliedsanteil liegt bei 66 Millionen Mitgliedern aus 58 Mitgliedsgewerkschaften.

Das Gremium, das die Positionen der TUAC bestimmt, ist die Plenarversammlung, die zweimal jährlich zusammen kommt. Bei dieser werden auch die Forschungsschwerpunkte festgelegt.

Die TUAC gibt zahlreiche Stellungnahmen zu arbeitnehmerInnenrelevanten Themen ein und erstellt auch Diskussionsdossiers.

In den letzten Jahren sind der TUAC wichtige Erfolge gelungen. So konnte sie bei der OECD- Beschäftigungsstrategieposition 1994 entscheidend Einfluss nehmen und eine Flexibilisierung und Deregulierung der Arbeitsmärkte als zentralen Strategieentwurf verhindern.

¹⁰⁴ Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 104.

Aktuell arbeitet die TUAC an der Durchsetzung einer OECD-Richtlinie, die neue Mitgliedsstaaten beziehungsweise Beitrittskandidaten der OECD zur Einhaltung und Einführung von Gewerkschaftsrechten verpflichten soll. Dies erscheint aus heutiger Sicht als utopisch, jedoch konnte am Beispiel von Korea bereits ein Erfolg gefeiert werden: Korea wurde nur unter der Bedingung aufgenommen, dass Gewerkschaftsrechte in die Gesetzesstruktur eingearbeitet werden und Gewerkschaften auch zugelassen werden.¹⁰⁵

¹⁰⁵ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S 127-131.

4. Grundlagen der österreichischen Arbeiterbewegung

4.1 Die Anfänge der ArbeiterInnenbewegung

Die ArbeiterInnenbewegung wie wir sie heute kennen, hat ihre Wurzeln in der Industriellen Revolution.¹⁰⁶

Die Industrielle Revolution ging von England aus. Sie war der Beginn einer gesellschaftlichen Veränderung, welche die Arbeiterklasse hervorbrachte. Das Feudalsystem wurde durch ein anderes Ausbeutungssystem – das kapitalistische System, abgelöst:

*„Daher kommt es denn auch, daß der soziale Krieg, der Krieg Aller gegen Alle, hier offen erklärt ist. Wie Freund Stirner sehen die Leute einander nur für brauchbare Subjekte an; jeder beutet den andern aus, und es kommt dabei heraus, daß der Stärkere den Schwächeren unter die Füße tritt und daß die wenigen Starken, das heißt die Kapitalisten, alles an sich reißen, während den vielen Schwachen, den Armen, kaum das nackte Leben bleibt.“*¹⁰⁷

¹⁰⁶ In der Politikwissenschaft wird oft von der Industriellen Revolution geredet. Außer Acht gelassen wird aber, dass es mehrere Phasen der industriellen Revolution gegeben hat, die jeweils noch stärker zur Verelendung der ArbeiterInnenschaft geführt haben:
Erste Industrielle Revolution 1760-1830: Erfindung der Dampfmaschine, Industrialisierung der Textil-, Eisen- und Stahlindustrie
Zweite Industrielle Revolution Ende 19. Jahrhundert: Erfindung Verbrennungsmotor, Entwicklung der Elektrotechnik und der Chemie
Dritte Industrielle Revolution: Als dritte industrielle Revolution gilt die Gegenwart mit dem Einsatz von Kunststoff und dem Einsatz von Atomkraft

¹⁰⁷ Engels, Friedrich: Die Lage der arbeitenden Klassen in England 1845.
Aus: http://www.mlwerke.de/me/me02/me02_256.htm <257> am 10.März.2007.

Neben dem System führte auch das starke Bevölkerungswachstum zur Verelendung der Arbeiterschaft:

Stadt	Einwohner 1801	Einwohner 1831
Bradford	29 000	77 000
Hailfax	63 000	110 000
Huddersfield	15 000	34 000
Leeds	53 000	123 000
Riding	564 000	980 000

Abbildung 16: Bevölkerungswachstum GB 1801-1831¹⁰⁸

Der Grund für das explodierende Bevölkerungswachstum kann sicherlich in der verbesserten Hygiene gesehen werden. Vor allem die Kindersterblichkeit konnte gesenkt werden. Die letzten großen Epidemien (Pest 1710) lagen fast schon ein Jahrhundert zurück, und auch die Nahrungsmittelversorgung verbesserte sich durch die Agrarrevolution.¹⁰⁹

Erwiesen ist auch, dass während der Zeit der Industriellen Revolution die Ballungszentren immer stärkerem Zuzug aus den ländlichen Regionen ausgesetzt waren (Landflucht).

Das große Bevölkerungswachstum hatte zur Folge, dass es ein Überangebot an Arbeitskräften gab. Zusätzlich strömten Frauen und Kinder auf den „Arbeitsmarkt“, was zur weiteren Arbeitsplatzknappheit führte. Dieses Überangebot wurde vom Bürgertum beziehungsweise wie Marx das Bürgertum bezeichnete, „*der Bourgeoisie*“, auch ausgenutzt. Die Arbeitsbedingungen waren schlecht. So mussten die ArbeiterInnen für fehlerhafte Produkte Strafe zahlen.¹¹⁰ Formen der Sozialversicherung (Unfallversicherung, Krankenversicherung, Pensionsversicherung) waren nicht existent. Die tägliche Arbeitszeit betrug 18 Stunden. Es gab keine Sonntagsruhe.

¹⁰⁸ Vgl.: Engels, Friedrich: Die Lage der arbeitenden Klassen in England 1845.
Aus: http://www.mlwerke.de/me/me02/me02_237.htm <244> am 10.März.2007.

¹⁰⁹ Die Agrarrevolution bedeutete die Umstellung von der Dreifelderwirtschaft auf Fruchtwechselwirtschaft. Zusätzlich wurden verschiedene natürliche Düngemittel entdeckt (Knochenmehl, Sand etc.) und Kreuzungen mit importierten Rindern (zur Züchtung fleischreicher Tiere) durchgeführt.

¹¹⁰ Dies ist heute auch bei Werkverträgen der Fall.

Die Löhne wurden oft unter das Existenzminimum gekürzt. Das hatte zur Folge, dass ganze Familien (Kinder ¹¹¹, Frauen, Männer) arbeiten mussten, um den täglichen Unterhalt bestreiten zu können.

Die Menschen lebten auf engstem Raum in menschenunwürdigen Verhältnissen. ¹¹² So lebten ArbeiterInnenfamilien auf engstem Raum. Die hygienischen Zustände waren katastrophal. Für 100 Personen gab es in einer Unterkunft mitunter nur ein Klosett. Die Unterkünfte waren teilweise baufällig oder befanden sich in Kellergewölben. Die Mieten waren durch die große Nachfrage überteuert.

Unterstützt wurde das Bürgertum in seiner kapitalistischen Position von Adam Smith, der im Unternehmer (Kapitalist) den Garant für die Vermehrung des Wohlstandes sah, während Landbesitzer seiner Meinung nach erheblich geringeren Einfluss auf den Wohlstand einer Nation hatten.

Weiters unterschied Smith in produktive und unproduktive Arbeit:

“There is one sort of labour which adds to the value of the subject upon which it is bestowed: there is another which has no such effect. The former, as it produces a value, may be called productive; the latter, unproductive labour.” ¹¹³

Dienstleistungen galten demnach laut Smith als unproduktive Arbeit.

Die Bourgeoisie fühlte sich durch die Missstände in der ArbeiterInnenschaft nicht berührt. Vielmehr betrachtete sie sich als wichtige soziale Proponentin, welche den ArbeiterInnen die Möglichkeit gab, überhaupt Geld zu verdienen.

Die ArbeiterInnen begannen sich zu wehren. Fabriken wurden gestürmt und Maschinen zerstört. Die so genannten Maschinenstürmer waren der Auffassung, dass die Fabrikmachines ihnen die Arbeitsplätze wegnahmen und für ihre soziale Situation verantwortlich waren. Sie verstanden nicht, dass sich ihr eigentlicher Zorn gegen die Fabrikbesitzer richten müsste.

¹¹¹ Die Kinderarbeit wurde in England 1833 eingeschränkt: Arbeitsverbot für Kinder unter neun Jahren, Maximalarbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag, Kontrolle von Betriebsinspektoren. In der Praxis zeigte diese Gesetzgebung keine Wirkung. Kinder wurden weiterhin zur Arbeit in den Fabriken eingesetzt.

¹¹² Die Bourgeoisie sah in der Arbeitskraft eine Ware. Ein Phänomen, das heute im Begriff Humanressourcen wiederzufinden ist.

¹¹³ Smith, Adam: The Wealth of Nations, Book 2, Chapter 3
aus: http://en.wikisource.org/wiki/The_Wealth_of_Nations/Book_II/Chapter_3.
am 03.März.2007.

Die bekanntesten Maschinenstürmer waren die Ludditen. Ihr Aufruhr Anfang des 19. Jahrhunderts führte zu blutigen Auseinandersetzungen mit dem Militär. Erst ein Gesetz, das Maschinensturm mit dem Tode bestrafte, brachte das Ende der Maschinenstürmer.

Der erste Schritt der ArbeiterInnenschaft war getan. Die ArbeiterInnen begannen ein Klassenbewusstsein zu entwickeln. Konkrete Ideen beziehungsweise die Utopie eines neuen Gesellschaftsmodells sollten aber erst Karl Marx und Friedrich Engels formulieren.

4.1.1 Konzeptionelle Gegenversuche zum kapitalistischen System

Die ArbeiterInnenschaft suchte in der liberalen Gesellschaft ein Gegenmodell, welches das wirtschaftliche und soziale Elend beseitigen sollte. Das Recht des selbstbestimmten und reifen Individuums war ausschließlich ein Vorrecht des Bürgertums.

Interessanterweise kamen die ersten Versuche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der ArbeiterInnen vom Unternehmer Robert Owen. Er reduzierte freiwillig die Maximalarbeitszeit auf 10,75 Stunden. Die Kinderarbeit (Kinder bis zu zehn Jahren) wurde ausnahmslos verboten. Er sorgte für eine menschenwürdige Unterbringung seiner ArbeiterInnen.¹¹⁴

Robert Owen war auch der Gründer der ersten Gewerkschaft 1834, deren Einfluss sich aber gering hielt.

Neben Owen waren auch die Ansichten von Louis Blanc die ersten konzeptionellen Gehversuche, um das Ziel einer solidarischen Gesellschaft zu erreichen. Blanc trat in seinem Werk „Organisation und Arbeit“ für das Recht auf Arbeit ein.¹¹⁵

¹¹⁴ Erwähnenswert erscheint mir noch die Gründung einer Produktionsgenossenschaft, die allerdings keinen Erfolg hatte. Die erste Produktionsgenossenschaft wurde Mitte des 18. Jahrhunderts von ArbeiterInnen der Baumwollenspinnereien gegründet (Rochdale Equitable Pioneers Society). Ziel der Genossenschaft war es, durch größere Einkaufsmengen und das Auslassen einer Zwischenhändlerposition die Preise niedrig zu halten.

¹¹⁵ Blanc, Louis: Organisation der Arbeit. Berlin 1899.

Die erste geschlossene Theorie verfassten Karl Marx und Friedrich Engels: Das kommunistische Manifest.

Sie stützten sich dabei auf die Hypothese, dass alle bisherigen historischen Gesellschaftsformen von Widersprüchen zwischen Herrschenden und Untergebenen geprägt waren (historischer Materialismus).¹¹⁶

Karl Marx leitete daraus ab:

*„Es ist nicht das Bewußtsein der Menschen, das ihr Sein, sondern umgekehrt ihr gesellschaftliches Sein, das ihr Bewußtsein bestimmt. Auf einer gewissen Stufe ihrer Entwicklung geraten die materiellen Produktivkräfte der Gesellschaft in Widerspruch mit den vorhandenen Produktionsverhältnissen oder, was nur ein juristischer Ausdruck dafür ist, mit den Eigentumsverhältnissen, innerhalb deren sie sich bisher bewegt hatten.“*¹¹⁷

Nach Marx sind die wirtschaftlichen Verhältnisse maßgeblich für das gesellschaftliche Beziehungs- und Statusbewusstsein (bzw. die Klassenzugehörigkeit), wobei die Bourgeoisie und die ArbeiterInnenschaft immer im Ungleichgewicht zueinander stehen. Dieses Ungleichgewicht kann nur durch Revolution ausgeglichen werden:

*„Freier und Sklave, Patrizier und Plebejer, Baron und Leibeigene, Zunftbürger und Gesell, kurz, Unterdrücker und Unterdrückte standen in stetem Gegensatz zueinander, führten einen ununterbrochenen, bald versteckten, bald offenen Kampf, einen Kampf, der jedes Mal mit einer revolutionären Umgestaltung der ganzen Gesellschaft endete oder mit dem gemeinsamen Untergang der kämpfenden Klassen.“*¹¹⁸

Das Ungleichgewicht resultiert aus der Macht und den Besitzverhältnissen der verschiedenen Klassen. Die ArbeiterInnen sind von ihrer Arbeitskraft abhängig. Trotz

¹¹⁶ Der Unterschied der verschiedenen Gesellschaftsformen bestand nach der Meinung von Marx in den zivilisationstypischen Machträgern bzw. herrschenden Klassen. Waren in antiken Gesellschaften die Militärs die Machträger, so wurden in der Feudalgesellschaft die Lehnsherren zu Machträgern. In der industriellen kapitalistischen Gesellschaft war die Bourgeoisie der Machträger. An der Lage der Klassen (Sklaven, Leibeigenen, ArbeiterInnen etc.) änderte sich freilich wenig.

¹¹⁷ Marx, Karl: Zur Kritik der politischen Ökonomie. Aus: Marx-Engels-Werke. Band 13. Seite 7 -11. Berlin, 1972. Aus: http://gutenberg.spiegel.de/marx/politoek/me13_007.htm.

¹¹⁸ Marx, Karl, Friedrich Engels: Das kommunistische Manifest. Reclam 2004. S. 19.

Produktivitätssteigerung werden die Löhne sinken. Die Gewinnspannen werden von den Unternehmern zur weiteren Investition und Produktionssteigerungsmaßnahmen verwendet, um Gewinne zu erhöhen. Maschinen ersetzen immer mehr ArbeiterInnen. ArbeiterInnen fallen in die Arbeitslosigkeit und gehören damit zur „industriellen Reservearmee“.

Es entsteht eine Überproduktion, welche in letzter Konsequenz die kleinen Unternehmer verschwinden lässt. Nur wenige Monopolisten bleiben übrig. Den Monopolisten stehen nun Heerscharen von Besitzlosen gegenüber. Dies sei, nach Marx und Engels, der günstigste Zeitpunkt für eine soziale Revolution.¹¹⁹

4.1.2 Die soziale Frage und Lösungsversuche seitens der Kirche und des Bürgertums

Viele Unternehmer konnten den immer stärker werdenden Druck Ende des 19. Jahrhunderts, den die ArbeiterInnen und Gewerkschaften ausübten, nicht ignorieren. Neben Gewerkschaften bildeten sich sogar die ersten Arbeiterparteien, die auf Mitbestimmung und Mindestrechte (Arbeitszeit, Arbeitsschutz etc.) drängten. Einige Unternehmer wie zum Beispiel Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halbergs wandten sich direkt an ihre Arbeiter:

„Ich für meine Person würde keinen Augenblick länger an Eurer Spitze aushalten, wenn ich an die Stelle meines persönlichen Verhältnisses zu jedem von Euch das Paktieren mit einer Arbeiterorganisation unter fremder Führung setzen müßte.“¹²⁰

Diese Unternehmer hatten feudalistische Ansätze. Sie betrachteten sich als Gönner, welche zweifelsohne den ArbeiterInnen bessere Arbeitsbedingungen gewährten, jedoch

¹¹⁹ Sowohl unter MarxistInnenen als auch PolitologInnen ist bis heute noch nicht restlos geklärt, was unter der Revolution, die Marx und Engels im Manifest der kommunistischen Partei angesprochen haben, zu verstehen ist. Die einen meinen, es handle sich hierbei um die Idee eines gewaltsamen Umsturzes, die anderen meinen, es handelt sich um die Aufforderung zur Organisation der ArbeiterInneninteressen (Gewerkschaften, Genossenschaften, Parteien etc.).

¹²⁰ Aus den Reden Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halbergs an seine Arbeiter (1889-1895). Aus: <http://www.zum.de/psm/dormann/dormann12.php> am 12.März 2007.

die absolute Herrschaft über die Betriebe innehatten.¹²¹ Für die besseren Arbeitsbedingungen verlangten sie im Gegenzug absolute Treue. Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halbergs forderte einen guten Verhaltenskodex auch außerhalb des Betriebes:

*„Ich könnte [...] eine ganze Reihe von [...] Handlungen von Arbeitern außerhalb des Betriebes nennen, gegen die ich es für die absolute Pflicht eines von seiner sittlichen Aufgabe durchdrungenen Arbeitgebers halte, einzuschreiten.“*¹²²

Die Kirche sah anfangs keinen Grund, in die soziale Frage einzugreifen. Sie definierte die Situation der ArbeiterInnen als göttliche Ordnung auf Erden. Karl Marx meinte in Richtung Kirche: *Religion ist das Opium des Volkes*.

Erst als sich viele ArbeiterInnen von der Kirche abwandten, begannen einzelne Kirchenkreise, sich mit der sozialen Frage zu beschäftigen. Unter anderem entstanden christliche Arbeiterbewegungen.¹²³ Den Höhepunkt stellte aber die Enzyklika von Papst Leo XIII. (*Rerum novarum*) dar, welche die Abhängigkeit von ArbeiterInnen und Besitzenden in den Vordergrund stellte. Klar bezog Papst Leo XIII. auch zu den Sozialisten Stellung:

*„Zur Hebung dieses Übels verbreiten die Sozialisten, indem sie die Besitzlosen gegen die Reichen aufstacheln ... es schädigt vielmehr die arbeitenden Klassen selbst; es ist ferner sehr ungerecht, indem es die rechtmäßigen Besitzer vergewaltigt.“*¹²⁴

Weder Unternehmer noch die Kirche konnten Lösungen zur sozialen Lage finden.

¹²¹ Unter anderem gab es Löhne über dem Existenzminimum, Betriebsschulen, billige Betriebswohnungen etc.

¹²² Aus den Reden Carl Ferdinand Freiherr von Stumm-Halbergs an seine Arbeiter (1889-1895). aus: <http://www.zum.de/psm/dormann/dormann12.php>. am 10.März.2007.

¹²³ Die christlichen Arbeiterbewegungen orientierten sich in vielen Forderungen an den sozialistischen Bewegungen. Vor allem der Symboltag 1.Mai wurde von den christlichen ArbeiterInnenbewegungen in Wien das erste Mal am 1. Mai 1893 gefeiert. Vgl.: <http://www.wien.gv.at/kultur/chronik/erstermai.html> .am 12.März.2007 Die SozialdemokratInnen feierten den 1. Mai schon 1890.

¹²⁴ Leo XIII.: Enzyklika RERUM NOVARUM. Aus: <http://www.uibk.ac.at/theol/leseraum/quelltext/320.html> am 12.März.2007.

Erst die Sozialgesetzgebungen Ende des 19. Jahrhunderts vermochten die Situation der ArbeiterInnen zu verbessern.

4.1.3 Exkurs: Die gelben Gewerkschaften

Unter gelben Gewerkschaften versteht man im Allgemeinen Gewerkschaften, die durch Unternehmen gefördert werden und auf gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen verzichten. Zentrale Merkmale gelber Gewerkschaften sind der strikte Antisozialismus und die starke Abhängigkeit vom jeweiligen Unternehmen.

Die ersten gelben Gewerkschaften wurden in Frankreich zu Beginn des 20. Jahrhunderts gegründet. Während des Streiks der Bergarbeiter von Montceau-les-Mines verbarrikadierten sich dem Unternehmen gegenüber loyale Bergarbeiter in ihren Verbandshäusern. Als Abdeckung für die zerschlagenen Fenster verwendeten sie gelbes Papier. Von diesem Zeitpunkt an erhielten sie den Beinamen „*les Jaunes*“ – die Gelben. Die „gelben“ Gewerkschaften nutzten von nun an die gelbe Farbe, um sich von den „roten“ Gewerkschaften abzugrenzen.¹²⁵

So wurden zum Beispiel gelbe Quasten beziehungsweise gelber Ginster als Symbol verwendet.

Die freien Gewerkschaften verzeichneten nach ihrer Gründung Ende des 19. Jahrhunderts immer stärkere Mitgliederzuwächse.

¹²⁵ Göhring, Walter: Die Gelben Gewerkschaften Österreichs in der Zwischenkriegszeit. Wien 1998. S. 11.

Jahr	Vereine			Mitglieder		
	Zentral-vereine	Landes-oder-Lokal-vereine	Ortsgruppen	Männlich	Weiblich	Zusammen
1892	10	240	474	44.390	2.216	46.606
1896	17	284	775	95.221	3.448	98.669
1899	30	242	1284	113.778	5.556	119.334
1901	32	266	1273	113.672	5.378	119.050
1902	47	241	1397	129.200	5.888	135.178
1903	51	192	1623	145.146	9.519	154.665
1904	45	121	2108	176.066	13.055	189.121
1905	47	100	2964	294.697	28.402	323.099
1906	49	89	4062	406.080	42.190	448.270
1907	49	77	5030	454.693	46.401	501.094
1908	51	78	5337	437.636	44.643	482.279
1909	52	27	4371	375.520	39.736	415.256
1910	54	24	4193	357.958	42.607	400.565
1911	53	22	4183	373.914	47.991	421.905
1912	54	23	4220	377.947	50.416	428.363
1913	54	22	4189	372.216	42.979	415.195
1914	53	20	3321	210.421	30.260	240.681
1915	52	22	2665	151.424	25.689	177.113
1916	48	21	2346	138.789	28.148	166.936
1917	48	20	2561	232.066	79.002	311.068
1918	48	15	2541	307.044	105.866	412.910
1919	55	17	2885	578.983	193.163	772.146
1920	51	14	3238	685.645	215.175	900.820
1921	51	13	3545	818.237	261.540	1.079.777
1922	49	14	3579	817.237	232.712	1.049.949
1923	47	8	3372	692.839	203.924	896.763
1924	45	8	3119	637.104	190.984	828.088
1925	45	8	3050	621.593	185.922	807.515
1926	43	9	3246	588.473	167.919	756.392
1927	43	8	3268	597.771	174.991	772.762
1928	41	8	3068	598.699	167.469	766.168
1929	40	8	3060	575.963	161.314	737.277
1930	38	7	3024	513.087	142.117	655.204
1931	37	7	2856	454.205	128.482	582.687
1932	37	6	2631	405.294	114.868	520.162

Abbildung 17: Entwicklung der freien Gewerkschaften Österreichs 1892 bis 1932 ¹²⁶

Die Unternehmer empfanden diese stärker werdenden Gewerkschaften als Bedrohung. Sie fanden untereinander abgesprochene geheime Sprachregelungen beziehungsweise Sprachcodes, die, in die Arbeitsbücher eingeschrieben, gewerkschaftlich organisierte Arbeiter kennzeichneten. Betroffene Arbeiter fanden oft jahrelang keine neue Stellung. Die Gewerkschaften begannen dieses Spitzelsystem zu durchschauen und schafften es, in einem Prozess am obersten Gerichtshof das De-facto-Arbeitsverbot für Gewerkschaftsmitglieder aufzuheben. ¹²⁷

Das Unternehmertum gab nicht auf. Es versuchte, Spitzel in die Gewerkschaften einzuschleusen oder schaffte fabrikeigene Kontrollorgane. Diese Versuche erwiesen sich für die Unternehmer jedoch als uneffektiv und erfolglos.

Daher wurden neue Wege gesucht, um den Einfluss der Richtungsgewerkschaften einzudämmen. Durch die enge Vernetzung zu deutschen Unternehmen wurde das Konzept der gelben Gewerkschaft nach Österreich exportiert.

Vor allem der Vorsitzende des deutschen gelben Gewerkschaftsbundes, Rudolf Lebius, leistete wichtige Vorarbeiten zur Gründung gelber Gewerkschaften. In seiner 1908 erschienenen Schrift „Gelbe Gedanken“ schrieb er:

¹²⁶ Quelle: ÖGB

¹²⁷ Auch heute ist im Gesetz verankert, dass Dienstzeugnisse keine negativen Anmerkungen enthalten dürfen, die den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin am Antritt einer neuen Stelle hindern.

*„Gelbe Werkvereine gründet man in der Regel nur in solchen Betrieben, die über 100 Arbeiter beschäftigen und wo der Arbeitgeber deutlich zu erkennen gibt, dass er die Gründung eines gelben Vereins gern sehen würde. In kleineren Betrieben d.h. solchen, die unter 100 Arbeiter beschäftigen und in solchen großen Werken (über 100 Arbeiter), wo der Arbeitgeber nichts von den Gelben wissen will, schließen sich die Gelben einer gelben Zentralorganisation an.“*¹²⁸

Aus dieser Passage geht hervor, dass die gelben Gewerkschaften auf Initiative des Arbeitgebers gegründet wurden. In der Praxis trat der Unternehmer nie offiziell in Erscheinung. Die Gründung gelber Gewerkschaften und deren (finanzielle) Unterstützung durch den Arbeitgeber blieben den Mitgliedern verborgen.

Die gelben Gewerkschaften bezeichneten sich häufig als Arbeiterverbände, da sie versuchten, den Begriff „Gewerkschaft“ zu vermeiden.¹²⁹

Trotz des unpolitischen Anspruchs, den die gelben Gewerkschaften erhoben, sind sie national geprägt. Antisemitische und rassistische Parolen waren keine Seltenheit.

Die Vorteile für die Unternehmer durch gelbe Gewerkschaften lagen auf der Hand: Wie eingangs erwähnt, verzichteten die gelben Gewerkschaften auf das Streikrecht beziehungsweise setzten sie ein so umfangreiches Streikstatut fest, dass die Durchführung eines Streiks nur theoretisch möglich gewesen wäre. Den Arbeitern wurde ein freundschaftliches Verhältnis zum Arbeitgeber suggeriert. Durch die finanzielle Abhängigkeit der gelben Gewerkschaften, konnten Unternehmer ohne Absprache mit den „Arbeitervertretern“ Lohnkürzungen beziehungsweise andere arbeitsrechtliche Verschlechterungen für die Arbeiter durchsetzen.

¹²⁸ Göhring, Walter: Die Gelben Gewerkschaften Österreichs in der Zwischenkriegszeit. Wien 1998, S. 23.

¹²⁹ In Deutschland hieß der Dachverband der gelben Gewerkschaften Gelber Arbeiterverband. In Österreich wurde zwar bei der Mehrzahl der Gewerkschaftssektionen der Begriff Gewerkschaft verwendet, aber durch den Zusatz „unabhängig“ sollte eine klare Abgrenzung zu den anderen Gewerkschaften erfolgen. Die Bezeichnung Verband war in den gelben Gewerkschaften Österreichs dennoch vorhanden (z.B. Unpolitischer Eisenbahnverband, Unpolitischer Berufsverband der Post- und Telegraphenangestellten etc.)

Mitgliedern gelber Gewerkschaften wurde eingeredet, dass sie durch ihre Mitgliedschaft höhere (finanzielle) Zuwendungen zu erwarten hätten als bei Mitgliedschaften in einer freien Gewerkschaft.

Der gelbe Gewerkschaftsverein „Freier Arbeiterverein für Berndorf“ der Firma Krupp lockte Mitglieder mit folgenden Angeboten:

1. *Werkwohnungen bekommen nur Mitglieder*
2. *Bezahlung der Personaleinkommenssteuer*
3. *Unterstützung der Familien der zur Waffenübung Einberufenen*
4. *Beistellung von ärztlicher Hilfe und Medikamenten für die erkrankten Angehörigen*
5. *Die Einzahlungen werden in Form eines Weihnachtsgeschenks den Mitgliedern rückerstattet*¹³⁰

Diese Versprechungen wurden nicht eingehalten. Viele Unternehmen gründeten zwar Wohlfahrtskassen und Mitarbeitervorsorgekassen, doch ging das zu Lasten der ArbeiterInnen, da diese Einrichtungen durch Lohnkürzungen finanziert wurden.

4.2 Die österreichische Gewerkschaftsbewegung nach 1945

Die Vorbereitung und die ersten Schritte zur Gründung eines einheitlichen Gewerkschaftsbundes¹³¹ wurden 1945, während der Kampf um Wien zwischen den letzten nationalsozialistischen SS Einheiten und den sowjetischen Truppen tobte, eingeleitet. Ehemalige Gewerkschaftsfunktionäre der Ersten Republik wie Johann Böhm, Anton Gottlieb oder Alois Weinberger führten bei Josef Battisti Verhandlungen zur Neugründung der Gewerkschaft, welche im Unterschied zu den Richtungsgewerkschaften eine zentrale Organisation erhalten sollte. Josef Battisti schrieb rückblickend auf die Verhandlungen in seinem Hauskeller:

¹³⁰ Göhring, Walter: Die Gelben Gewerkschaften Österreichs in der Zwischenkriegszeit. Wien 1998. S. 37.

¹³¹ In der Zeit der Gründung der Arbeiterbildungsvereine 1867, und in der Ersten Republik gab es nur Richtungsgewerkschaften. Die freien Gewerkschaften waren sozialistisch geprägt.

„Wir saßen im Hauskeller, als am 7. April die Nachricht kam: , Die Russen sind da!‘ In den nächsten Tagen gab es über unsere Köpfe hinweg ein Artillerieduell zwischen Russen am Gürtel und der SS am Donaukanal...Bei der Zusammenkunft am 13. April kamen 17 Kollegen zu mir, darunter auch Franz Haider, ein Vertreter der christlichen Arbeiter, beim Treffen am 14. April nahm auch der kommunistische Lederarbeiter Gottlieb Fiala teil. Haider und Fiala erklärten, dass ihre Gruppen an einem einheitlichen Österreichischen Gewerkschaftsbund mitarbeiten wollen.“¹³²

Die Beschlussfassung zur Gründung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes erfolgte bereits am 15. April. 1945. Rechtskräftig wurde die Gründung des ÖGB erst am 30. April. 1945, als die Sowjetbesatzung die Gründung offiziell genehmigte.

Im Laufe des Jahres 1945 wurden auch in den weiteren Zonen (französische und amerikanische) Gewerkschaften gegründet.

Die russischen und britischen Besatzungszonen waren überhaupt die ersten Zonen, in welchen sich Gewerkschaften bildeten beziehungsweise Gewerkschaftsstrukturen von den Besatzungsmächten zugelassen wurden.

Die unterschiedlichen Besatzungszonen machten eine einheitliche, vernetzte Gewerkschaftsarbeit unmöglich.

Zum einen waren die Besatzungszonen voneinander abgetrennt. Auf der anderen Seite war die Gewichtung der Probleme (z.B. mit der Besatzungsverwaltung) zu unterschiedlich gelagert, als dass eine einheitliche Vorgehensweise ein positives Ergebnis gebracht hätte.

Vor allem die erste Phase des ÖGB ist untrennbar mit der Organisation des Wiederaufbaus verbunden. 1947 trat das Kollektivvertragsrecht in Kraft. Mit diesem Recht wurde die Grundlage für die von den Sozialpartnern¹³³ bis 1951 verhandelten Preis- und Lohnabkommen gelegt. Die Preis- und Lohnabkommen sollten die Inflation eindämmen und die österreichische Wirtschaft stabilisieren. Diese Ziele waren nicht

¹³² Vgl. Klenner, Fritz: Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik. Der ÖGB 1945-1955. Wien 2002. S. 6.

¹³³ Zu diesen gehörten: Arbeiterkammer, Gewerkschaft, Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Landwirtschaftskammer und Industriellenvereinigung

möglich ohne einschneidende Kompromisse aller Sozialpartner. Aufsehen erregte vor allem das vierte Preis- und Lohnabkommen, vom September 1950.¹³⁴

Es beinhaltete eine Verschlechterung für die ArbeitnehmerInnen: Die Preise für Grundnahrungsmittel beziehungsweise Grundkonsumgüter wurden erhöht, während die Löhne auf einem geringen Niveau blieben und die Preiserhöhungen nicht abdämpfen konnten.

Dies führte vor allem in Firmen, bei denen die Mehrheit des Betriebsrates von Mitgliedern der Kommunistischen Partei (KPÖ) und des Verbands der Unabhängigen (VdU)¹³⁵ gestellt wurde, zu Streiks und Demonstrationen. Die Kommunisten riefen sogar zu einem Generalstreik auf, nachdem Regierung und ÖGB, die Forderung nach einer Lohnverdopplung und Rücknahme der Preiserhöhungen ablehnte.

Die Regierung und auch die Gewerkschaftsführung verurteilten die Streikbemühungen als Versuch die Demokratie zu stürzen.

Die SPÖ verkündete, dass

*„...der Streik eine Angelegenheit der KPÖ geworden sei.“*¹³⁶

Diese Verurteilung der vorwiegend sozialistischen Gewerkschaften führte dazu, dass die große Mehrheit der sozialistischen Arbeiter sich vom Streik distanzierte.

Die Verbliebenen Streiktrupps und Barrikaden wurden von den Gewerkschaftern unter der Führung des späteren Innenministers Franz Olah aufgelöst.

Einen weiteren Rückschlag erlitten die Streikbemühungen der Kommunisten, als sie feststellen mussten, dass der Streik in den sowjetischen Zonen, von der sowjetischen Besatzungsmacht halbherzig beziehungsweise mangelhaft unterstützt wurde. Die

¹³⁴ Insgesamt gab es fünf Preis- Lohnabkommen:

1. Preis- und Lohnabkommen: August 1947
2. Preis- und Lohnabkommen: September 1948
3. Preis- und Lohnabkommen: Mai 1949
4. Preis- und Lohnabkommen: September 1950
5. Preis- und Lohnabkommen: Juli 1951

¹³⁵ Die VdU war ab 1949 als vierte Partei im Nationalrat vertreten. Bis dahin waren die Großparteien mit einem gemeinsamen Stimmenanteil von 95% dominierend. Auf die KPÖ entfielen in etwa 3% der Stimmen. Die VdU erreichte 1949 auf Anhieb 12% Stimmenanteil. Dieses erfolgreiche Abschneiden ist mit dem Umstand zu erklären, dass erstmals die „Minderbelasteten“ – ehemalige Nationalsozialisten- mitwählen durften und die VdU sich als einziger Vertreter des nationalen Lagers positionierte.

¹³⁶ Mitteilungen der Alfred- Klahr-Gesellschaft, Nr. 3, 2000; Rudolf Kührers Bericht über den Streik 1950 in der VÖEST aus:
http://www.klahrgesellschaft.at/Mitteilungen/Kuehrer_3_00.html am 10.01.2008.

Reaktion der sowjetischen Besatzungsmacht war nur allzu gut verständlich: Immerhin traf der Streik wirtschaftlich auch die sowjetisch verwalteten Betriebe.

Als Reaktion auf den Generalstreikversuch der Kommunisten wurde am 2. ÖGB Bundeskongress der Ausschluss der KPÖ Vertreter aus den Spitzengremien beschlossen.

Der Streik und die Auseinandersetzungen hatten keine Auswirkungen auf die Mitgliederzahlen des ÖGB.

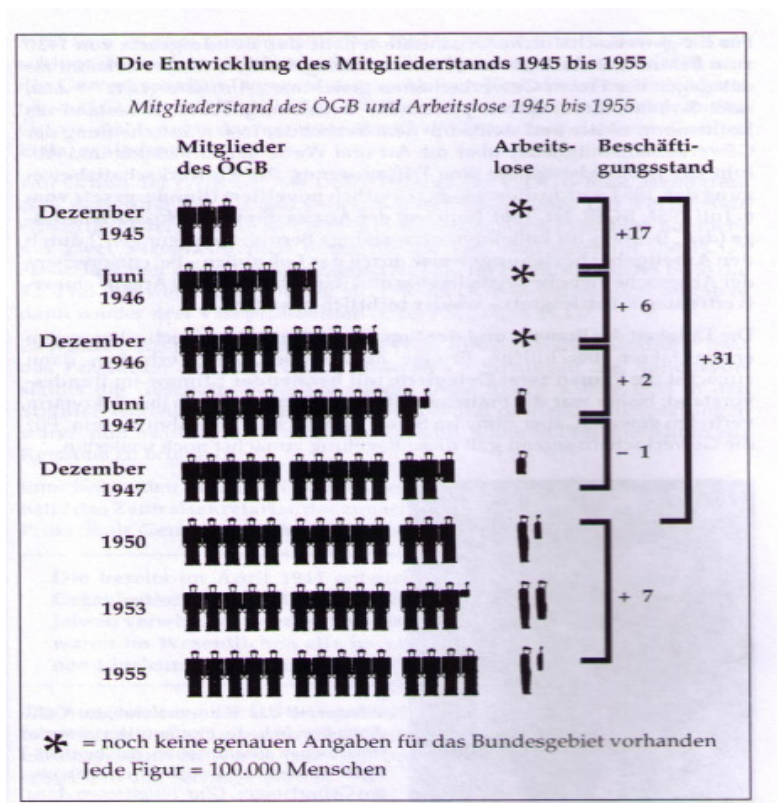


Abbildung 18: MG Entwicklung 1945-1955¹³⁷

Der Streik wurde von HistorikerInnen lange als Putschversuch eingestuft. Erst 1980 wandelte sich die Einschätzung über den Generalstreikversuch der Kommunisten:

„Zusammenfassend kann aber gesagt werden, dass der kommunistische Streik, der am 6. Oktober 1950 endgültig zusammenbrach, zwar nicht als Versuch, in Österreich die Volksdemokratie zu errichten, zu betrachten ist, aber die gefährlichste innenpolitische Krisensituation der Zweiten Republik darstellte...So gesehen war die letzte kommunistische Aktion, mehr politischen Einfluss in Österreich zu gewinnen, letztlich

¹³⁷ Quelle: ÖGB

*eine innerösterreichische Angelegenheit, die von der überwältigenden Mehrheit der Arbeiterschaft gegen die Kommunisten entschieden worden ist.“*¹³⁸

Die Preis- und Lohnabkommen führten schließlich dazu, dass sich die Wirtschaftslage wieder stabilisierte und 1953 die Lebensmittelrationierungen aufgehoben wurden.¹³⁹

Wie schwierig die Situation für Österreich war, bewies die Weihnachtsansprache von Bundeskanzler Leopold Figl:

*„Ich kann Euch zu Weihnachten nichts geben, ich kann Euch für den Christbaum, wenn ihr überhaupt einen habt, keine Kerzen geben, kein Stück Brot, keine Kohle, kein Glas zum Einschneiden. Wir haben nichts. Ich kann Euch nur bitten, glaubt an dieses Österreich!“*¹⁴⁰

Das Wegfallen der Rationierung zeigte, dass die österreichische Wirtschaft in der Lage war, stabil und eingeständig die Bedürfnisse der Bevölkerung abzudecken. Es war ein Signal dafür, dass der Wiederaufbauprozess in Österreich weit gediehen war. Die Gewerkschaften leisteten sicher einen wichtigen Beitrag dazu.

Nach dem Staatsvertrag 1955 war vor allem die funktionierende Sozialpartnerschaft ein wichtiger Bestandteil des Wirtschaftsaufschwungs.

Im Zuge der Sozialpartnerschaft konnten die ArbeitnehmervertreterInnen weiter wichtige Forderungen durchsetzen, ohne zu Streikmitteln zurückgreifen zu müssen:

¹³⁸ Schausberger, Norbert: Österreich. Der Weg der Republik 1918-1980. Graz 1980. S. 82.

¹³⁹ Als Extrembeispiel angeführt werden kann die festgesetzte Lebensmittelration vom Mai 1945 gesehen werden, welche 350 Kalorien am Tag betrug.

¹⁴⁰ Nachträglich aufgenommene Tonaufnahme der Weihnachtsansprache von 1945, Tondokument aus der Ausstellung 50 Jahre Staatsvertrag in der Schallaburg 2005

Streikstatistik 1956 bis 1970

Jahr	Beschäftigte	Streikstunden	Min.Sek./Kopf
1956	2,074.200	1,227.292	35.30
1957	2,185.400	364.841	10.00
1958	2,202.800	349.811	9.30
1959	2,236.100	404.290	10.50
1960	2,281.900	550.582	14.30
1961	2,322.200	911.025	23.30
1962	2,340.400	5,181.762	132.50
1963	2,342.100	272.134	7.00
1964	2,363.800	40.843	1.00
1965	2,381.500	3,387.787	102.30
1966	2,386.600	570.846	14.20
1967	2,359.600	131.285	3.20
1968	2,339.300	53.365	1.20
1969	2,357.700	148.139	3.50
1970	2,389.200	212.928	5.20

Abbildung 19: Streikstatistik ¹⁴¹

Der ÖGB erreichte unter anderem die Verkürzung der Arbeitszeit. 1958 wurde die 45h Woche eingeführt 1969 konnte sogar die 40h Woche eingeführt werden.

4.3 Die Geschichte der Arbeiterkammern in Österreich

Die Forderung nach Errichtung von Arbeiterkammern war eine logische Reaktion auf die Errichtung der Handelskammern 1848.

„Die Handelskammern waren zunächst allerdings nur Organe des Handelsministeriums mit der Aufgabe statistische Erhebungen durchzuführen, und insgesamt über die wirtschaftliche Lage zu berichten.“ ¹⁴²

Die Forderung nach Errichtung von Arbeiterkammern war eng mit der Frage des allgemeinen Wahlrechts verbunden. Die Arbeitnehmerschaft sah die Verankerung einer gesetzlichen Vertretung wie den Arbeiterkammern als wichtigen Schritt zur politischen Mitbestimmung. Dennoch wurde die Forderung nach einer gesetzlich legitimierten Arbeiterkammer zunächst abgelehnt. Erst 1898 konnte ein kleiner Teilerfolg, die Errichtung des „Arbeitsstatistischen Amtes und des Arbeitsbeirates“ erreicht werden. ¹⁴³

¹⁴¹ Quelle: ÖGB

¹⁴² Pellar, Brigitte: Die Kammern für Arbeiter und Angestellte. Wien 2005. S. 3.

¹⁴³ Der Arbeitsbeirat bestand zu 25% aus Arbeitervertretern. Dies mag aus heutiger Sicht als gering erscheinen, dennoch muss angefügt werden, dass es zur damaligen Zeit kein anderes Gremium gab, vor allem keines mit Gesetzesbegutachtungsrecht, in dem der Anteil an Gewerkschaftern annähernd 25% erreichte.

Während des Ersten Weltkriegs wurden die Arbeitsbeiräte abgeschafft. Erst 1917, als der Reichsrat nach starkem Druck der Bevölkerung wieder zusammentrat, wurde die Forderung nach Errichtung von Arbeiterkammern, vor allem von Seiten der Sozialdemokraten, wieder aufgegriffen.

Im März 1919 wurde der Nationalversammlung folgender Antrag vorgelegt:

„Das Haus solle beschließen: Die Regierung hat der Nationalversammlung ehestens den Entwurf eines Gesetzes, betreffend die Schaffung von Arbeiterkammern, vorzulegen.“ ¹⁴⁴

Der Antrag wurde zunächst dem Ausschuss für soziale Verwaltung zugewiesen und in späterer Folge auch der Regierung. ¹⁴⁵

Schließlich wurde 1920 die Errichtung von Arbeiterkammern beschlossen.

„Sie erreichte in der Ersten Republik jedoch nicht die erwartete gesellschaftspolitische Relevanz, da die Vertretung der Arbeiterkammern in staatlichen Gremien auf wenige Bereiche beschränkt blieb.“ ¹⁴⁶

Die Bedeutung der Arbeiterkammer nahm 1934 nach der Ausschaltung des Parlamentes ab. Sie wurde wie viele andere Institutionen mit der Vaterländischen Front gleichgeschaltet.

1938 wurde die Arbeiterkammer nach dem Anschluss an das nationalsozialistische Deutschland abgeschafft.

Für die ArbeitnehmerInnen brachte der Anschluss viele gravierende Verschlechterungen: ¹⁴⁷

¹⁴⁴ Stenographisches Protokoll über die Sitzungen der konstitutionellen Nationalversammlung der Republik Österreich, 2. Sitzung, 05.03. 1919, Beilage Nr. 9.

¹⁴⁵ Ungerboeck, Luise: Zur Geschichte der Arbeiterkammern in Österreich 1848-1921. Wien 1994. Seite 116-128.

¹⁴⁶ Arbeit und Wirtschaft, Die Arbeiterkammer – 60 Jahre Mitgestalterin der Zweiten Republik. Ausgabe Juli/August 2005.

¹⁴⁷ Vgl. Vortrag Univ.- Prof. Dr. Emmerich Talos zum Thema Sozialstaat Österreich am 18. Oktober 2006

- Sozialministerium und Wirtschaftsministerium wurden zusammengelegt. Dadurch stand Sozialpolitik unter der Schirmherrschaft der Rüstungspolitik.
- Interessensvertretungen wurden verboten (statt Betriebsräten gab es Betriebsführer).
- Arbeitsprozesse wurden militarisiert. Höchstarbeitszeiten wurden abgeschafft.
- Das österreichische Sozialversicherungsgesetz wurde durch das deutsche Sozialversicherungsgesetz ersetzt.

Einzig die Arbeitergruppen, die für die Rüstungsindustrie arbeiteten und eine wichtige strategische Bedeutung einnahmen, wie zum Beispiel die Bergarbeiter, wurden privilegiert.

Die Vergünstigungen, welche die ArbeiterInnen erhielten, gingen jedoch auf Kosten der besetzten Länder und der vom Regime unterdrückten Bevölkerungsgruppen (Juden, Roma, Sinti).

1945 wurde von der provisorischen Regierung die Arbeiterkammer auf Basis des Arbeiterkammergesetzes von 1920 wieder errichtet. In den folgenden Jahren wurden in allen Bundesländern Arbeiterkammern installiert. Die niederösterreichische Arbeiterkammer beispielsweise konstituierte sich 1948.¹⁴⁸

4.4 Die Struktur der Sozialpartnerschaft und ihre Bedeutung in der Zweiten Republik

Die Bedeutung der Sozialpartnerschaft vor allem in den Gründungsjahren der Ersten Republik für den Wirtschaftsaufschwung steht in Österreich aber auch international außer Diskussion:

„Die Preis- und Lohnabkommen sind ein gutes Beispiel für solidarische Lohnpolitik und haben Österreichs zerrütteter Wirtschaft große Lohnkämpfe mit allen ihren

¹⁴⁸ Vgl.: <http://noe.arbeiterkammer.at/www-588-IP-2613.html> vom 14.Jänner 2008.

wirtschaftlichen Nachteilen erspart. Sie haben in einer kritischen Zeit entscheidend zur Erhaltung des sozialen Friedens beigetragen.“ ¹⁴⁹

Möglich wurde die funktionierende Sozialpartnerschaft durch eine starke Zentralisierung der Interessensvertretungen, begünstigt durch politisches Wohlwollen und einer politischen Privilegierung, welche nicht zuletzt auf das Naheverhältnis der interessenspolitischen Dachverbände zu den beiden Großparteien SPÖ und ÖVP zurückzuführen ist. Das Naheverhältnis der Dachverbände ist durch die Ämterkumulierung in politischen Parteien sichtbar geworden. Durch das bipolare System mit den beiden Großparteien, welche gemeinsam bis in die 80er Jahre einen Mitgliederanteil von knapp 25% ¹⁵⁰ der Gesamtbevölkerung inne hatten. Die Sozialpartnerschaft war eine Institution, die von der Politik bis in die 80er Jahre nicht angegriffen wurde. Auch in Zeiten der Alleinregierungen (ÖVP-Alleinregierung 1966-1970; SPÖ-Alleinregierung 1970-1983) ¹⁵¹ sicherte die Sozialpartnerschaft indirekt die Gestaltungsmöglichkeit einer der bipolaren Großparteien trotz ihrer Oppositionsrolle. Die ökonomische Struktur spielte der Sozialpartnerschaft in die Hände. Durch den hohen Anteil an verstaatlichten Unternehmen und der von ihr abhängigen Klein- und Mittelbetriebe wurde der Einfluss von privaten Investoren eingedämmt. Zusätzlich erlangten Kompromisse der Sozialpartner eine höhere Reichweite. Ein weiterer wichtiger Indikator bestand in der gemeinsamen Zielsetzung der Sozialpartnerschaft. Zum einen beschränkte sich die Sozialpartnerschaft nicht nur auf ein Krisenmanagement, zum anderen war die Prämisse der Sozialpartner nicht auf kurzfristige Interessenspolitik, sondern auf langfristige Wirtschaftspolitik ausgelegt. Der Erfolg der Sozialpartnerschaft und das Erreichen der gemeinsamen Ziele kann an den Wirtschaftswachstumsraten abgelesen werden:

¹⁴⁹ Klenner, Firtz: Interessensgruppen. In: Skalník/Weinzierl: Das neue Österreich. Geschichte der Zweiten Republik. Wien 1975. S. 185.

¹⁵⁰ Vgl. Ulram, Peter: Politische Kultur der Bevölkerung. In: Handbuch Politik in Österreich, Wien 2006. S. 512-525.

¹⁵¹ Vgl. Wienerzeitung:
<http://www.amtsblatt.at/DesktopDefault.aspx?TabID=3358&Alias=wahlen&cob=264506> am 13. April. 2009.

Durchschnittlich jährliche Wachstumsraten				
Land/Ländergruppe	1960-68	1968-73	1973-79	1979-84 ^a
			%	
Österreich	3,7	5,4	3,0	1,4
Deutschland	3,3	4,0	2,6	0,7
OECD-Europa	3,6	4,0	1,9	0,5
Verhältniszahlen: Österreich zu anderen				
Zeile 1: Zeile 2	1,12	1,35	1,15	2,0
Zeile 1: Zeile 3	1,03	1,35	1,58	2,80
Zeile 1: Zeile 4	1,11	1,38	1,36	1,17

^a Teil geschätzt auf Grund provisorischer Daten.

Abbildung 20: Wirtschaftswachstum ab 1960 ¹⁵²

So betrug das Wirtschaftswachstum in den 50er Jahren 5,5% und in den 60er Jahren 4,7%. Gleichzeitig konnte ein signifikanter Anstieg der unselbstständig Erwerbstätigen bis in die 80er Jahre beobachtet werden. ¹⁵³

Neben positiven Wirtschaftsdaten bis in die 80er Jahre kann die Sozialpartnerschaft auch aufgrund der funktionierenden Gesprächs- und Verhandlungskultur auf niedrige Streikbeteiligungen und Streiktage zurück blicken.

	Beteiligte Arbeitnehmer	Streiktage ¹	Streikminuten je Arbeitnehmer ¹
1980	24.181	16.961	3,0
1981	17.115	4.024	0,5
1982	91	344	0,1
1983	208	514	0,1
1984	268	544	0,1
1985	35.531	22.752	3,9
1986	3.222	3.253	0,6
1987	7.203	4.822	1,4
1988	24.252	8.542	1,5
1989	3.715	2.986	0,5
1990	5.274	8.870	1,5
1991	92.707	58.341	9,3
1992	18.039	23.437	3,7
1993	7.512	13.008	2,0
1994	0	0	0,0
1995	60	120	0,0
1996	0	0	0,0
1997	25.800	19.125	3,0
1998	0	0	0,0
1999	0	0	0,0
2000	19.439	2.947	0,5
2001	0	0	0,0
2002	6.305	9.306	1,4
2003	779.182	1.305.466	196,5
2004	30	178	0,0
2005	0	0	0,0
2006	0	0	0,0

¹ Berechnungen unter Zugrundelegung eines 8-Stundentages

Abbildung 21: Streikstatistik ab 1980 ¹⁵⁴

¹⁵² Graphik: Rothschild, Kurt: Felix Austria? Zur Evaluierung der Ökonomie und Politik in der Wirtschaftskrise. Wien 1985. S. 266.

¹⁵³ Talos, Emmerich: Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945-2005. S. 187. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

¹⁵⁴ Quelle: Streikstatistik Wirtschaftskammer Österreich Stand 2006 basierend auf Daten des ÖGB und der Bundesarbeiterkammer

Die Streikstatistik dokumentiert, dass Streiks in Österreich nicht zur politischen Alltagskultur zählen. Trotz zahlreicher Streikdrohungen kann festgehalten werden, dass das Phänomen der streiklosen Jahre in Österreich existiert. Österreich liegt in der Streikstatistik hinter dem EU-Durchschnitt von 65 Tagen. An vorletzter Stelle folgt Deutschland mit insgesamt 14 Streiktagen.¹⁵⁵

Sowohl die Streikstatistiken als auch die guten Wirtschaftsdaten führten dazu, dass die Sozialpartnerschaft ein hohes Vertrauen in großen Teilen der Bevölkerung genoss. Die Gründung der Paritätischen Kommission als zentrales Organ der Sozialpartnerschaft ging auf den Druck des Österreichischen Gewerkschaftsbundes zurück, der eine Ausweitung der kooperativen Interessensverbändearbeit¹⁵⁶ forderte. Die Regierung kam 1957 diesem Wunsch nach und beschloss in einer Ministerratssitzung die Einführung der Paritätischen Kommission. Hervorzuheben ist, dass den Sozialpartnern neben den bisherigen Lohn- und Preisgestaltungs kompetenz auch eine Wirtschafts- und Sozialkompetenz zugewiesen wurde.

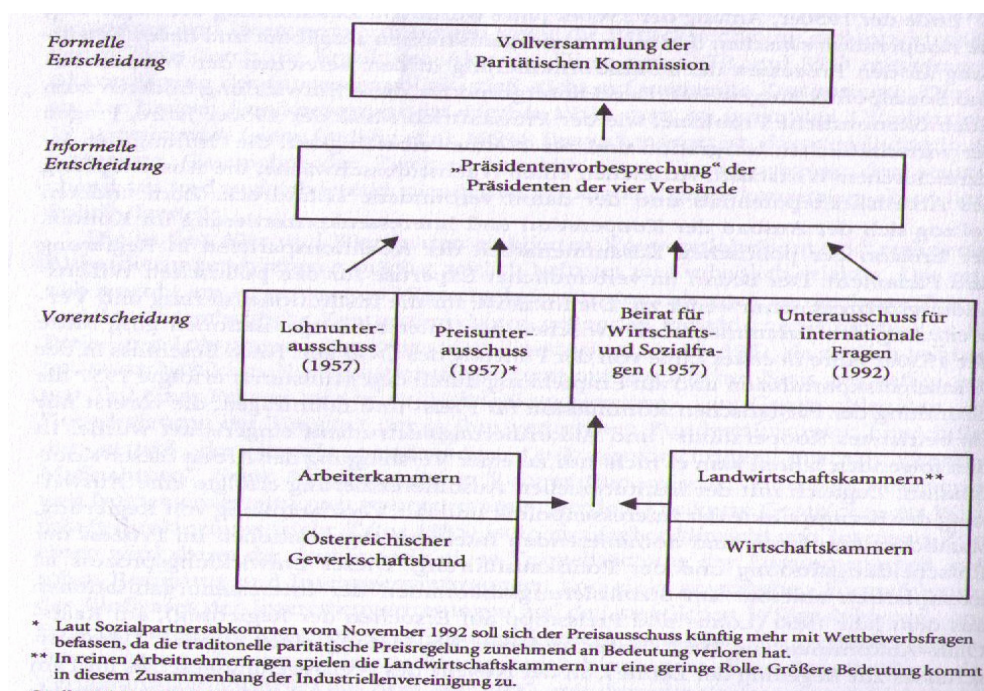


Abbildung 22: Struktur der Paritätischen Kommission¹⁵⁷

¹⁵⁵ Vgl. Talos Emmerich: Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945-2005. S. 197. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

¹⁵⁶ Bisher beschränkte sich die Verbändekooperation auf die Preis- und Lohnabkommen.

¹⁵⁷ Graphik: Talos Emmerich: Vom Vorzeige zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945-2005, S.190, In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

Die wichtigsten Abkommen der Sozialpartnerschaft in ihrer Gründungszeit:

- Stabilisierungsabkommen (1960): Lohn- und Preisstopp auf Gesuch der der Regierung
- Raab-Olah-Abkommen (1962): Einrichtung eines eigenen Unterausschusses zur Regelung der Löhne
- Stabilisierungsprogramm (1962): Erarbeitung eines umfassenden Maßnahmenkataloges u.a. zu den Bereichen: Budget-, Arbeitsmarkt-, Preis- und Lohnpolitik

Trotz der prägenden und erfolgreichen Entwicklung, welche die österreichische Gesellschaft und die österreichische Wirtschaft durch die Sozialpartnerschaft nahm, dürfen einige Schattenseiten nicht unerwähnt bleiben. Von KritikerInnen wurden die fehlende Öffentlichkeit und die mangelnde Transparenz als Kritikpunkt angeführt. Auf der anderen Seite kann das Fehlen von Öffentlichkeit als positiv interpretiert werden, wenn bedacht wird, dass so die Tauschprozesse im Verhandlungsverfahren erst möglich wurden, da die Verhandlungspartner nicht dem Risiko ausgesetzt waren, ihr Gesicht vor der eigenen Interessens Klientel zu verlieren.

Als weitere Schwachstelle der Sozialpartnerschaft kann ihr systemerhaltender Charakter angeführt werden:

„Die Interessenwahrnehmung und -berücksichtigung weist eine deutliche Schieflage auf zwischen Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen, zwischen in Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigten und atypisch Beschäftigten, nicht zuletzt zwischen den Geschlechtern. Sozialpartnerschaft trägt generell zur Aufrechterhaltung bestehender ökonomischer Ungleichheiten bei.“¹⁵⁸

Dieser Punkt und weitere andere Gegebenheiten führten ab den 90er Jahren zu einer Krise und einer Neuorientierung der Sozialpartnerschaft.

¹⁵⁸ Talos Emmerich: Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945-2005. S. 194. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

An der Spitze der gesellschaftlichen und politischen Veränderungen stand der EU-Beitritt Österreichs. Viele Entscheidungen verlagerten sich damit von nationalstaatlicher auf europäischer Ebene. Als Beispiel für den Bedeutungsverlust ist der Preisunterausschuss anzuführen. Dieser wurde durch den EU-Beitritt obsolet und verkam zu einer Preismitteilung der Raffinerie-Preise für Heizöl.¹⁵⁹

Ein Prozess, der den Einfluss der Sozialpartnerschaft weiter schwächte, war die schwarz/blau Regierung unter Bundeskanzler Schüssel. Unter dem Motto „*speed kills*“ wurden Gesetze vom Nationalrat mittels Dringlichkeitsanträgen eingebracht und verabschiedet. Die Dringlichkeitsanträge machten es den Sozialpartnern unmöglich, auf Gesetzesentwürfe im Vorfeld Einfluss zu nehmen. Üblicherweise hatten die Sozialpartner in der sechswöchigen Begutachtungsfrist Zeit, Vorschläge und Kritik zu äußern. Durch die Initiativanträge, die keiner Begutachtungsfrist unterlagen und bis zu schwarz/blau ein beliebtes Mittel der Oppositionspolitik waren, um Anliegen und Vorschläge zu präsentieren, wurde die Begutachtungsfrist umgangen.

Durch die neue Geschwindigkeit und das damit verbundene Fehlen von sozialpartnerschaftlicher Expertise kam es zu einem Qualitätsverlust der Gesetzesvorlagen. Insgesamt wurden in den Jahren 2001-2004 15 Gesetzesbeschlüsse vom Verfassungsgerichtshof beanstandet.¹⁶⁰

Unter der Regierung Schüssel erfuhr die Sozialpartnerschaft eine weitere symbolische Schwächung. Die Vollversammlung der paritätischen Kommission, die nur noch auf dem Papier existierte und vor der Angelobung der schwarz-blauen Regierung am 15.07.1998 das letzte Mal tagte, wurde in dieser Zuständigkeit vom Bundeskanzleramt dem Wirtschaftsministerium zugeteilt.

Zusammenfassend kann im Bezug auf die Sozialpartnerschaft festgehalten werden, dass sie im Gegensatz zu ihrer Blütezeit in den 60er und 70er Jahren einen einschneidenden Einflussverlust erlitten hat: Auf der einen Seite durch die Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation, ablesbar an Faktoren wie Wirtschaftswachstum oder Arbeitslosigkeit, auf der anderen Seite konnte die Sozialpartnerschaft durch den EU-Beitritt nicht mehr die Regelungs- und Lenkungsrolle einnehmen, die sie inne hatte, da

¹⁵⁹ Talos Emmerich: Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? Österreichs Sozialpartnerschaft 1945-2005. S.198. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien. 2005.

¹⁶⁰ Ebd. S. 199.

viele Entscheidungen überregional auf europäischer Ebene getroffen werden. Zwar versuchten die Sozialpartner durch die Einführung des Unterausschusses für internationale Fragen 1992 den neuen Herausforderungen entgegenzutreten, jedoch

„...fristet der Ausschuss allerdings ein bescheidenes Dasein.“

Durch die Zurückdrängung der Sozialpartnerschaft auf nationaler Ebene aufgrund der neuen Umstände nach dem EU-Beitritt stellt sich die Frage nach der Entwicklung einer europäischen Sozialpartnerschaft. Diese Frage wird im Kapitel „Die europäische Dimension gewerkschaftlicher Interessenspolitik“ ausführlich behandelt.

4.5 Rechtliche Grundlagen der Körperschaften

4.5.1 Die Arbeiterkammer

Die Aufgaben beziehungsweise Rechte und Pflichten der Arbeiterkammer sind im Arbeiterkammergesetz geregelt.

Die Arbeiterkammer ist rechtlich gesehen eine Körperschaft öffentlichen Rechts.¹⁶¹ Der Österreichische Gewerkschaftsbund als Verein ist eine Körperschaft privaten Rechts.¹⁶² Die erste Kammer, die gegründet beziehungsweise vom Gesetzgeber zugelassen wurde, war die Handelskammer. Sie war eine Folge der Revolution von 1848. Die Arbeiterkammer wurde erst 1920 gegründet (vgl. vorheriges Kapitel).

„Der Begriff ‚Kammer‘ wird in der österreichischen Bundesverfassung explizit verwendet (§ 10 B-VG). Der österreichische Verfassungsgerichtshof setzt ihn synonym mit dem an anderer Stelle verwendeten Begriff ‚gesetzliche berufliche Vertretung‘ (§20 B-VG) und definiert Kammern als durch Gesetz im materiellen Sinne geschaffene organisatorische Einrichtung zur Wahrung der Interessen von Personengruppen, die

¹⁶¹ Arbeiterkammergesetz (AKG) 1992 §3 (1).

¹⁶² Der Begriff „Verband“ beziehungsweise „Verein“ ist in der Politikwissenschaft ein weit gebräuchlicherer Begriff. Unter JuristInnen findet dieser Begriff jedoch keine Verwendung.

durch eine gleichgerichtete und gleichartige Berufsausübung zusammengeschlossen sind.“¹⁶³

Aus dem Bundesverfassungsgesetz geht hervor, dass die Kammern eine Berufsvertretung darstellen, die alle Personen einer Berufsgruppe erfassen. Durch die Universalität, die im Bundesverfassungsgesetz genannt wird, leitet sich die Pflichtmitgliedschaft ab.¹⁶⁴

Die Höhe der Kammerumlage ist im Arbeiterkammergesetz ebenfalls sehr genau geregelt. Sie beträgt höchstens 0,5%,

„...der für die gesetzliche Krankenversicherung geltenden allgemeinen Beitragsgrundlage“¹⁶⁵

4.5.1.1 Aufgaben der Arbeiterkammer

Auf der Website der Arbeiterkammer NÖ werden folgende Leistungen und Aufgaben angeführt:¹⁶⁶

***Rechtsschutz*¹⁶⁷**

- *Beratung im Arbeitsrecht*
- *Rechtsvertretung vor dem Arbeits- und Sozialgericht (Kooperation mit dem ÖGB)*
- *Arbeitnehmerschutz*
- *Lehrlings- und Jugendschutz¹⁶⁸*
- *Sozialversicherungsfragen*

¹⁶³ Reutter, Werner/ Peter Rütters: Verbände und Verbandssysteme in Europa. Stuttgart 2001. S. 338.

¹⁶⁴ Vgl. dazu Arbeiterkammergesetz. (AKG) 1992 § 10 (Zugehörigkeit zur AK). Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass zwar die Pflichtmitgliedschaft der Kammern verfassungsgesetzlich abgesichert ist, die Höhe der Beiträge allerdings unterschiedlich geregelt ist. Der Gesetzgeber benötigt für eine Änderung der Wirtschaftskammerumlage eine 2/3 Mehrheit (Verfassungsmehrheit), für eine Änderung der Arbeiterkammerumlage ist allerdings die einfache Mehrheit im Parlament ausreichend.

¹⁶⁵ AKG 1992 § 61 (2).

¹⁶⁶ Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/www-192-IP-2621-IPS-1.html> am 13.Jänner 2008.

¹⁶⁷ AKG 1992 §7 .

¹⁶⁸ AKG 1992 §5 (2) u. (3).

- *Lohnverrechnungs-, Steuerfragen*
- *Umweltschutz*
- *Konsumentenschutz*
- *Frauenfragen*
- *Weiterbildung und Schulung*
- *Bildung und Kultur*
- *Publikationen, Broschüren, Studien und Ratgeber*
- *Grundlagenforschung*¹⁶⁹
- *Internationale Interessenvertretungen (mit dem ÖGB)*¹⁷⁰

Im Rahmen der Gesetzgebung¹⁷¹

- *Recht auf Begutachtung von Gesetzesentwürfen*
- *Formulierung von Gesetzesvorschlägen*

Im Bereich der Verwaltung¹⁷²

- *Kontrolle der Arbeitnehmerschutzeinrichtungen*
- *Mitwirkung in zahlreichen Kommissionen und Beiräten (z.B. Lehrlingswesen, Arbeitsbedingungen, Wettbewerbs-/Arbeitsmarktpolitik, Konsumentenschutz, Verordnungen)*

In der Gerichtsbarkeit¹⁷³

- *Vorschläge für Laienrichter bei Arbeits- und Sozialgerichten*
- *Beisitzer beim Kartellgericht*

Informell und freiwillig

- *Stellung von Experten mit hoher Problemlösungskompetenz*
- *Mitgestaltung in Gremien der Sozialpartnerschaft*
- *Wirtschafts- und sozialpolitischer "Think Tank" (wissenschaftliche Grundlagenforschung, wirtschafts- und sozialpolitische Strategieentwicklung)*

¹⁶⁹ AKG 1992 §4 (7).

¹⁷⁰ AKG 1992 §4 (10).

¹⁷¹ AKG 1992 §4 (2) 1.

¹⁷² AKG 1992 §4 (2) 2 u. (4).

¹⁷³ AKG 1992 §4 (3).

- *Mitgliedschaft in internationalen Dachverbänden*
- *Entsendung von Vertretern in den Wirtschafts- und Sozialausschuss der EU*

4.5.2 Organe und Struktur der Arbeiterkammer

Die Arbeiterkammern bestehen aus folgenden Organen: Vollversammlung, Vorstand, Präsidium, Präsident, Ausschüsse, Fachausschüsse, Kontrollausschuss.¹⁷⁴

Die Vollversammlung wird alle fünf Jahre ¹⁷⁵ von allen Arbeiterkammermitgliedern unabhängig von der Staatszugehörigkeit gewählt. ¹⁷⁶ Die gewählten Mitglieder der Vollversammlung erhalten den Titel Kammerrat.

Die Anzahl der Kammerräte in den Bundesländern ist im Paragraph 47 (1) des Arbeiterkammergesetzes genau geregelt:

<i>Burgenland</i>	<i>50</i>
<i>Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg</i>	<i>je 70</i>
<i>Niederösterreich, Oberösterreich und Steiermark</i>	<i>je 110</i>
<i>Wien</i>	<i>180 Kammerräte.</i>

Die Vollversammlung muss innerhalb von acht Wochen nach Durchführung der Arbeiterkammerwahl den Arbeiterkammerpräsidenten ¹⁷⁷ wählen. ¹⁷⁸ Neben dem AK-Präsidenten werden in der Vollversammlung noch die VizepräsidentInnen, ¹⁷⁹ der Vorstand ¹⁸⁰ und der Kontrollausschuss ¹⁸¹ gewählt.

Die Vollversammlung wird grundsätzlich ¹⁸² vom AK-Präsidenten einberufen und muss mindestens einmal im Jahr tagen. ¹⁸³

¹⁷⁴ AKG 1992 § 46.

¹⁷⁵ AKG 1992 § 18.

¹⁷⁶ AKG 1992 § 20.

¹⁷⁷ Hier wird bewusst die männliche Form verwendet, um herauszustreichen, dass es bisher nur männliche Arbeiterkammerpräsidenten gab.

¹⁷⁸ AKG 1992 § 48 (1).

¹⁷⁹ AKG 1992 § 49 (1).

¹⁸⁰ AKG 1992 § 49 (5).

¹⁸¹ AKG 1992 § 50.

Der Präsident der Arbeiterkammer ist der gesetzliche Vertreter der Arbeiterkammer.

Ihm obliegen:

- 1. die Leitung der Arbeiterkammer unter Beachtung der Beschlüsse der Vollversammlung, des Vorstandes und des Präsidiums sowie die Entscheidung in allen Angelegenheiten, soweit sie nicht einem anderen Organ oder dem Kammerbüro zugewiesen sind,*
- 2. die Zeichnung der Geschäftsstücke der Arbeiterkammer unter Mitzeichnung des Direktors nach Maßgabe der Geschäftsordnung,*
- 3. die Vorsitzführung in der Vollversammlung, im Vorstand und im Präsidium,*
- 4. die Berichterstattung an die Vollversammlung, den Vorstand und das Präsidium,*
- 5. die Erstattung eines Vorschlages zur Bestellung des Direktors und – im Einvernehmen mit dem Direktor – allfälliger Stellvertreter sowie die Antragstellung zur Abberufung des Direktors sowie seiner Stellvertreter.¹⁸⁴*

Dem Vorstand obliegt:

- 1. die Vorbereitung der Tagungen der Vollversammlung,*
- 2. die Genehmigung der Entwürfe für den Jahresvoranschlag und den Rechnungsabschluss sowie deren Vorlage an die Vollversammlung,*
- 3. die Entsendung von Kammerräten in die Hauptversammlung der Bundesarbeitskammer (§ 81 Abs. 3),*
- 4. die Einsetzung von Ausschüssen und Fachausschüssen sowie die Beschlussfassung über deren Zusammensetzung,*
- 5. die Beschlussfassung über Stellungnahmen und Gutachten zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen,*
- 6. die Beschlussfassung über Subventionen und über die Mitgliedschaft bei anderen Organisationen,*

¹⁸² Laut AKG 1992 §52 (1) können auch außerordentliche Vollversammlungen einberufen werden, wenn ein Drittel der Kammerräte schriftlich eine außerordentliche Vollversammlung verlangen.

¹⁸³ AKG 1992 § 52 (1).

¹⁸⁴ AKG 1992 § 56.

7. *die Beschlussfassung über Erwerb, Veräußerung und Verpfändung von Liegenschaften und die Aufnahme von Krediten, soweit nicht die Vollversammlung zuständig ist,*
8. *die Beschlussfassung über die Errichtung und Auflösung kammereigener Einrichtungen,*
9. *die Beschlussfassung in wichtigen Personalangelegenheiten nach Maßgabe der Geschäftsordnung*
10. *die Bestellung und Abberufung des Direktors und allfälliger Stellvertreter,*
11. *die Anforderung und Behandlung von Berichten des Präsidenten, des Präsidiums und des Direktors,*
12. *die Genehmigung der Überschreitung von Voranschlagsansätzen sowie die Beschlussfassung im Rahmen des Voranschlagsvollzugs, jeweils nach Maßgabe der Haushaltsordnung,*
13. *die Beschlussfassung über die finanzielle Unterstützung der wahlwerbenden Gruppen nach Maßgabe des Jahresvoranschlages,*
14. *die Besorgung sonstiger dem Vorstand durch Bundesgesetz übertragenen Aufgaben.*¹⁸⁵

Der Direktor wird vom Vorstand auf Vorschlag des Präsidenten bestellt.¹⁸⁶ Er ist verantwortlich für die innere Organisation sowie die Vorbereitung des Rechnungsabschlusses und des Voranschlages.¹⁸⁷

Der Direktion direkt unterstellt ist das Kammerbüro. Dieses hat, basierend auf dem Kammergesetz, folgende Aufgaben:

1. *die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen der Organe;*
2. *die fachkundige Beratung und Unterstützung der Organe und der kammerzugehörigen Arbeitnehmer;*
3. *die Erarbeitung von Grundlagen für die Interessenvertretung der kammerzugehörigen Arbeitnehmer;*
4. *die Verwaltung von Einrichtungen der Kammer;*

¹⁸⁵ AKG 1992 §54.

¹⁸⁶ AKG 1992 §51 (10) & §77 (1).

¹⁸⁷ AKG 1992 § 77 (2).

5. *die Erfüllung der dem Kammerbüro von einem Organ nach der Geschäftsordnung zur eigenständigen Besorgung übertragenen Aufgaben.*

Der Kontrollausschuss prüft die finanzielle Gebarung, die Geschäftsordnung und die Haushaltsordnung der Arbeiterkammer unter den Gesichtspunkten der gesetzlichen Vorschriften.¹⁸⁸

4.6 Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB)

Körperschaften privaten Rechts wie der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) haben als Grundlage das Vereinsgesetz von 2002, welches auf das Staatsgrundgesetz von 1867 zurückgeht.

Die Größe eines Vereins oder dessen Zwecksetzung führt zu keiner Änderung des Rechtsstatus. Der Österreichische Gewerkschaftsbund steht somit mit einer Million Mitgliedern auf derselben Rechtsbasis wie ein örtlicher Fußballverein mit 200 Mitgliedern.

Vereine sind verschiedenen Zwängen unterworfen, zum Beispiel darf der Verein nicht auf Gewinn ausgerichtet sein.¹⁸⁹

Die Statuten dürfen keine inneren Widersprüche aufweisen und müssen folgende Punkte enthalten:

1. *den Vereinsnamen,*
2. *den Vereinssitz,*
3. *eine klare und umfassende Umschreibung des Vereinszwecks,*
4. *die für die Verwirklichung des Zwecks vorgesehenen Tätigkeiten und die Art der Aufbringung finanzieller Mittel,*
5. *Bestimmungen über den Erwerb und die Beendigung der Mitgliedschaft,*
6. *die Rechte und Pflichten der Vereinsmitglieder,*

¹⁸⁸ AKG 1992 § 59 (1).

¹⁸⁹ Vereinsgesetz 2002 § 1 (2).

7. *die Organe des Vereins und ihre Aufgaben, insbesondere eine klare und umfassende Angabe, wer die Geschäfte des Vereins führt und wer den Verein nach außen vertritt,*
8. *die Art der Bestellung der Vereinsorgane und die Dauer ihrer Funktionsperiode,*
9. *die Erfordernisse für gültige Beschlussfassungen durch die Vereinsorgane,*
10. *die Art der Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Vereinsverhältnis,*
11. *Bestimmungen über die freiwillige Auflösung des Vereins und die Verwertung des Vereinsvermögens im Fall einer solchen Auflösung.*¹⁹⁰

4.6.1 Aufgaben des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Der ÖGB ist ein überparteilicher Verein. Der Anspruch auf Überparteilichkeit bedeutet keinesfalls, dass der Verein unpolitisch ist. Dieser Anspruch äußert sich durch die Formulierung der 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.*

¹⁹⁰ Vereinsgesetz 2002 § 3 (2).

*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 Kriterien.*¹⁹¹

Neben den 2007 beschlossenen Leitsätzen finden sich auch im Paragraph 3 (1), Hinweise auf den politischen Anspruch des ÖGB:

*„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 verpflichtet.“*¹⁹²

Die wesentlichen Aufgaben des ÖGB, die auch im Statut enthalten sind, finden sich auch im Selbstbild der Gewerkschaft wieder. So werden folgende Aufgaben des ÖGB hervorgehoben:

- *Wahrnehmung der Interessen aller ArbeitnehmerInnen durch Initiativen für Generalkollektivverträge und rechtliche Regelungen;*
- *Überbetriebliche Mitbestimmung in der Paritätischen Kommission, im Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen sowie im Verbändekomitee;*
- *Durchsetzung sozialer Verbesserungen, Ausweitung der sozialen Sicherheit, Schutz und Betreuung bestimmter Gruppen, wie beispielsweise Jugendliche und Frauen;*
- *Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten;*
- *Mithilfe bei Bemühungen um Preisstabilisierung und Wirtschaftswachstum, Sicherung der Reallöhne;*

¹⁹¹ Die Leitsätze sind Teile des ÖGB-Statuts. Sie wurden nach der BAWAG-Krise und der ÖGB-Mitgliederbefragung im Jänner 2007 beschlossen.

¹⁹² Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB Statut) Jänner 2007 §3 (1).

- *Humanere Arbeitswelt mit neuen Technologien;*
- *Koordinierung der gemeinsamen Anliegen der Gewerkschaften und Landesorganisationen;*
- *Gewerkschaftliche Bildungs- und Kulturarbeit – berufliche Weiterbildung;*
- *Mitwirkung und Durchführung der Freizeitgestaltung, Schaffung und Führung von Erholungsheimen und Feriendörfern, Erholungsurlaub für gesundheitsgefährdete Jugendliche in Jugenderholungsheimen des ÖGB;*
- *Solidaritätsversicherung.* ¹⁹³

4.6.2 Aufbau und Struktur des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist der Dachverein für die neun Teilgewerkschaften:

1. *Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier*
2. *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*
3. *Gewerkschaft der Gemeindebediensteten*
4. *Die KulturGewerkschaft – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe*
5. *Gewerkschaft Bau-Holz*
6. *Gewerkschaft der Chemiearbeiter*
7. *Gewerkschaft Vida*
8. *Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten*
9. *Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung* ¹⁹⁴

Die Teilgewerkschaften betreuen eigenständig ihre jeweiligen Zielgruppen und entsenden Delegierte in ÖGB-Organen wie zum Beispiel den ÖGB-Bundeskongress. ¹⁹⁵

Der Österreichische Gewerkschaftsbund besteht aus folgenden Organen:

¹⁹³ Aus: <http://www.oegb.at/> am 20.Dezember 2007.

¹⁹⁴ ÖGB Statut Jänner 2007 §4 (1).

¹⁹⁵ ÖGB Statut Jänner 2007 §4 (4) 4.

1. *der Bundeskongress*
2. *den Gewerkschaften* ¹⁹⁶
3. *dem Bundesvorstand*
4. *dem Vorstand*
5. *der Kontrollkommission*
6. *den Landesvorständen* ¹⁹⁷

Der Bundeskongress ist das höchste Gremium des ÖGB. Er tritt alle vier Jahre zusammen ¹⁹⁸ und beschließt die am Bundeskongress gestellten Anträge und den Zusammenschluss von Gewerkschaften. ¹⁹⁹

Außerdem werden am Bundeskongress die Mitglieder des Präsidiums, des Vorstandes und der Kontrollkommission gewählt. ²⁰⁰

Der Bundesvorstand umfasst maximal 45 Personen. ²⁰¹ Im Wesentlichen setzen sich die Mitglieder des Bundesvorstandes aus dem am Bundeskongress gewählten Präsidium und VertreterInnen der Teilgewerkschaften zusammen. ²⁰²

Die wichtigsten Aufgaben des Bundesvorstandes bestehen in der Beschlussfassung von Streiks, ²⁰³ Geschäftsordnungen des ÖGB ²⁰⁴ und Beratungen zu Themen der inneren Organisation und Verwaltung. ²⁰⁵

Der Vorstand setzt sich wie folgt zusammen:

1. *der/die PräsidentIn;*
2. *zwei VizepräsidentInnen;*
3. *12 bis 18 Mitglieder des Vorstandes.*

¹⁹⁶ Dieser Passus bezieht sich auf die Teilgewerkschaften

¹⁹⁷ ÖGB Statut Jänner 2007 §7 (1).

¹⁹⁸ ÖGB Statut Jänner 2007 §7 (2).

¹⁹⁹ ÖGB Statut Jänner 2007 §8b (4), 5.

²⁰⁰ ÖGB Statut Jänner 2007 §8b (1), (2).

²⁰¹ ÖGB Statut Jänner 2007 §10a (1), 1a.

²⁰² Die Anzahl der Delegierten aus den Teilgewerkschaften hängt vom Verhältnis der Mitgliederzahlen der Teilgewerkschaften zur Dachorganisation ÖGB ab. Ebenfalls im Bundesvorstand vertreten sind Mitglieder der Jugend, der PensionistInnen und der Frauen. Vgl. ÖGB Statut Jänner 2007 §10a.

²⁰³ ÖGB Statut Jänner 2007 §10b (2) 3.

²⁰⁴ ÖGB Statut Jänner 2007 §10b (2) 10, 11.

²⁰⁵ ÖGB Statut Jänner 2007 §10b (2) 23.

(2) Beratende Mitglieder sind:

- 1. höchstens drei Leitende SekretärInnen des ÖGB;*
- 2. der/die Vorsitzende der Kontrollkommission des ÖGB und dessen/deren StellvertreterIn;*
- 3. weitere vom Vorstand beigezogene Personen;*
- 4. je ein/e VertreterIn der Jugend- und der PensionistInnenabteilung.“²⁰⁶*

Der Vorstand ist vereinfacht ausgedrückt das Organisationsgremium des Bundesvorstandes. Dies äußert sich zum Beispiel dadurch, dass

„... alle beabsichtigten Streiks und drohenden Aussperrungen sind dem Vorstand so rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen, dass dieser in der Lage ist, die erforderlichen Beschlüsse zu fassen.“²⁰⁷

Die Kontrollkommission besteht aus sieben Mitgliedern und vier Ersatzmitgliedern,²⁰⁸ die vom Bundeskongress gewählt beziehungsweise wiedergewählt werden.²⁰⁹ Die Kontrollkommission ist das zentrale Überwachungsorgan.

Unter anderem prüft sie die Einhaltung der Statuten, die Einhaltung und Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses und die Gebarung des ÖGB.²¹⁰

Die Landesorganisationen sind Zweigstellen beziehungsweise Außenstellen des ÖGB in den Bundesländern. Sie unterstützen und koordinieren die Arbeit der (Teil-) Gewerkschaften in den verschiedenen Bezirken.

4.7 Unterschiede zwischen Arbeiterkammer und ÖGB

Die wesentlichen Unterschiede zwischen Arbeiterkammer und Österreichischem Gewerkschaftsbund bestehen in deren Rechtsstatus. Die Arbeiterkammer ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts, deren Struktur, Aufgaben und Rechte im Arbeiterkammergesetz geregelt sind.

²⁰⁶ ÖGB Statut Jänner 2007 §11a.

²⁰⁷ ÖGB Statut Jänner 2007 §11b (1).

²⁰⁸ ÖGB Statut Jänner 2007 §13a (1).

²⁰⁹ ÖGB Statut Jänner 2007 §13a (2).

²¹⁰ ÖGB Statut Jänner 2007 §13b (1).

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist ein Verein, dessen Mitglieder im Gegensatz zur Arbeiterkammer nicht aufgrund einer Pflichtmitgliedschaft, sondern auf freiwilliger Basis beitreten.



Abbildung 23: Rechtsgrundlage AK-ÖGB²¹¹

Ein auch für diese Arbeit wichtiger Punkt wurde in dieser Graphik ausgeklammert. Im Bildungsbereich bestehen enge Kooperationen zwischen den Arbeiterkammern und den Gewerkschaften.²¹²

Diese Kooperationen werden noch in den kommenden Kapiteln besprochen.

Die Arbeiterkammern und der österreichische Gewerkschaftsbund sind eng miteinander verbunden. Im Arbeiterkammergesetz ist folgendes zur Zusammenarbeit zwischen Arbeiterkammer und Österreichischem Gewerkschaftsbund festgehalten:

²¹¹ Quelle ÖGB

²¹² Als Beispiel kann die Sozialakademie genannt werden.

„Die Arbeiterkammern sind berufen, die kollektivvertragsfähigen freiwilligen Berufsvereinigungen und die Organe der betrieblichen Interessenvertretung zu beraten sowie zur Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten.“ ²¹³

Als Indiz für die enge Verbundenheit zwischen Arbeiterkammer und ÖGB kann die personelle Verflechtung beziehungsweise Überschneidung zwischen den FunktionärInnen des ÖGB und den RepräsentantInnen der Arbeiterkammer gesehen werden. ²¹⁴

4.8 Funktion der Gewerkschaft

Die kleinste Einheit und den Ausgangspunkt des gewerkschaftlichen Handels stellt die Betriebsgewerkschaft dar. In der Regel hat diese eine solche Verankerung in den Betrieben, dass der Beitritt gleichzeitig mit dem Eintritt in das Unternehmen erfolgt. Aufgrund der historischen Bedeutung nicht unerwähnt bleiben sollte die Tatsache, dass in den Anfangsjahren der ArbeiterInnenbewegung sich Gewerkschaftsstrukturen durch Bildungsvereine bildeten. Diese hatten neben dem Bildungsauftrag auch eine soziale Aufgabe. Dies ist nicht nur eine Eigenheit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, sondern lässt sich auf alle internationalen Gewerkschaftsorganisationen umlegen:

„Die Gewerkschaften sind heute in hohem Maße politische Organisationen, während sie in früheren Zeiten eher auf der sozialen Ebene agierten.“ ²¹⁵

Als politische Organisationen haben die Gewerkschaften ein hohes Interesse an hohen Mitgliederzahlen, da diese erst durch ihre Beiträge die Kernarbeit ermöglichen. Es wäre jedoch eine voreilige These anzunehmen, dass hohe Mitgliedszahlen automatisch auch eine größere (Durchsetzungs-) Stärke der Gewerkschaften bewirken. In der modernen

²¹³ AKG 1992 § 6.

²¹⁴ So sind die ÖGB-Vorsitzenden der Bundesländer Niederösterreich, Oberösterreich und Salzburg auch gleichzeitig AK-Präsidenten. In den anderen Bundesländern wird die Position des AK-Präsidenten ebenfalls von hochrangigen Gewerkschaftern ausgefüllt.

²¹⁵ Hantke, Franz: Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Belgrad 2008. S. 9.

globalisierten Welt ist es für die Gewerkschaften unabdingbar, die spezifischen Mitgliederinteressen zu bündeln und Einigkeit zu erzeugen. Diese Interessen sind nicht – wie fälschlicherweise oft (von den GewerkschaftsmitarbeiterInnen und FunktionärInnen) angenommen, ideologischer, sondern pragmatischer Natur. Um Mitglieder in die Arbeit der Gewerkschaften einzubeziehen, wovon letztlich auch die Qualität der Mitgliedschaft abhängt, muss auf die Bedürfnisse der Mitglieder eingegangen werden und müssen diese auch von der Notwendigkeit einer Mitgliedschaft überzeugt werden.

„Nur wenn es gelingt, Mitglieder auch zu Protest- und Kampfkaktionen der unterschiedlichsten Art bewegen zu können, kann eine Gewerkschaft Macht im Sinne von Durchsetzungsfähigkeit erhalten.“ ²¹⁶

Um Mitglieder zu überzeugen sind drei wesentliche Säulen von Bedeutung:

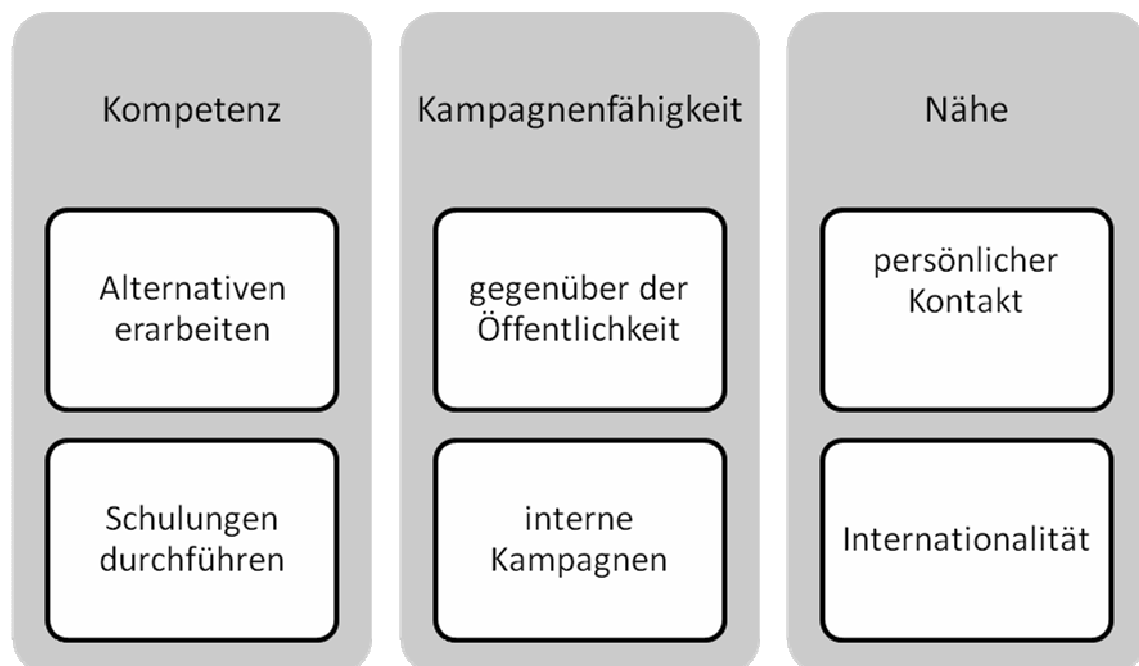


Abbildung 24: Säulen zur Mitgliederstärkung und Mitgliedergewinnung ²¹⁷

²¹⁶ Hantke, Franz: Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Belgrad 2008. S. 22.

²¹⁷ Graphik: Spyridon Messogitis

Damit eine Gewerkschaft kompetent wirken kann, muss sie im Medien- und Informationszeitalter eigene Konzepte, Vorschläge und Visionen erarbeiten. Eine Frontalopposition gegen ArbeitgeberInnen oder gegen die Politik ist nicht möglich, da die Gewerkschaften mit dieser Strategie Gefahr laufen, die Unterstützung der Öffentlichkeit zu verlieren. Als gutes Beispiel kann die Diskussion um die LehrerInnenmehrarbeit gesehen werden. Durch die negative Grundhaltung der LehrerInnengewerkschaft gegenüber den Plänen des Bildungsministeriums und fehlender Präsentation von Alternativvorschlägen konnte die Öffentlichkeit nicht auf die Seite der Gewerkschaften gezogen werden, wie eine Umfrage des Instituts für empirische Nationalforschung bewies:

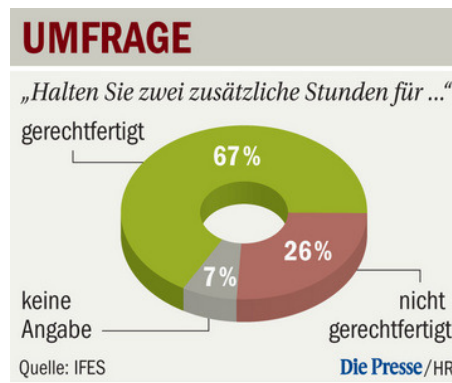


Abbildung 25: LehrerInnenmehrarbeit²¹⁸

Die Gewerkschaften haben es verabsäumt, in dieser Frage rechtzeitig Alternativen zu präsentieren und BündnispartnerInnen zu finden.

Gerade in Österreich ist es den Gewerkschaften möglich, Kompetenzen auszuschöpfen. Durch die enge Kooperation mit der Arbeiterkammer wäre es in vielen wesentlichen Fragen möglich, gemeinsame Studien durchzuführen und eine Vielzahl von Visionen zu entwickeln.

Notwendigerweise sind auch interne Schulungsprogramme notwendig um das Wissen zu vergrößern. Die österreichischen Gewerkschaften nehmen mit ihren Programmen (Gewerkschaftsschule, BetriebsrätInnenakademie, Sozialakademie), die zu einem späteren Zeitpunkt der Arbeit näher behandelt werden, eine Sonderrolle ein.

²¹⁸ IFES Umfrage auf <http://www.diepresse.com> am 27.02.2009.

Die Kampagnenfähigkeit beschreibt die Fertigkeit, Vorstellungen und Visionen an die Öffentlichkeit zu tragen und diese von den Kampagneninhalten zu überzeugen. Allerdings ist auch bei der Durchführung von Kampagnen Kompetenz ein entscheidender Faktor. Am Beispiel des Österreichischen Gewerkschaftsbundes kann festgestellt werden, dass diese Kompetenz vermittelt wird. In eigenen Publikationen für Gewerkschaftsfunktionäre wird Know-How zur Kampagnenarbeit vermittelt:

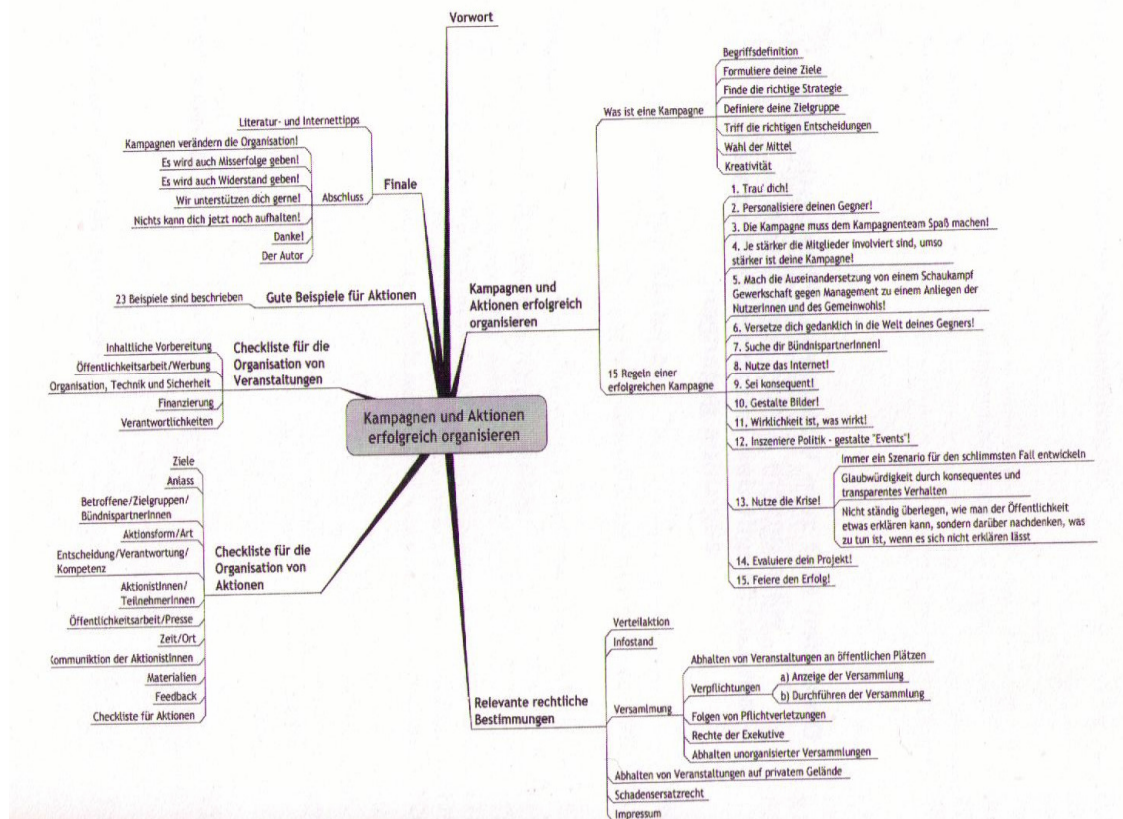


Abbildung 26: Kampagnen Organigramm ²¹⁹

Kampagnen haben auch eine wichtige Wirkung nach innen. Sie legen Arbeitsprioritäten fest und stellen einen wesentlichen Aspekt zur MitarbeiterInnenmotivation dar. Es erklärt sich von selbst, dass Kampagnen zum Image der Gewerkschaftsorganisation passen und mit einer gewissen Kontinuität verbunden sein müssen um erfolgreich zu sein. Einmalige Aktionen oder Plakatserien haben in der heutigen Werbegesellschaft kaum einen Effekt, da sie schnell vergessen werden.

Jede Organisation wird an ihren FunktionärInnen gemessen. Auch für die Gewerkschaften ist es daher wichtig, Kontakt zu den Mitgliedern zu suchen und zu

²¹⁹ Mernyi, Willi: Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren. Wien 2005. S. 8.

halten. Dabei ist nicht nur der Kontakt im Betrieb von großer Bedeutung, sondern auch Kontakt außerhalb des Betriebes.

Wie in dieser Arbeit bereits mehrfach erwähnt verursacht die Globalisierung einen immer stärker werdenden Einfluss auf die Arbeit der Gewerkschaften. Alle Berufsbranchen sind von internationalen Trends abhängig, Entscheidungen werden in den meisten Fällen transnational getroffen, deswegen ist es für die Gewerkschaften notwendig, internationale Antworten auf internationale Probleme zu finden.

Mit der Veränderung der Wirtschaftswelt geht auch eine Veränderung der Arbeitswelt einher. Der Anteil von Großbetrieben mit vielen Angestellten und ArbeiterInnen nimmt kontinuierlich ab. Die Wirtschaftskultur verändert sich immer stärker von der Großbetriebslandschaft zu einer Klein- und Mittelbetriebskultur.

Für die Gewerkschaften hat dies zwei gravierende Auswirkungen:

1. Strukturelle Auswirkungen
2. Mitgliederbetreuung

Die strukturellen Auswirkungen beinhalten die Arbeitsrechtstätigkeit der Gewerkschaften. Es wird für die Gewerkschaften schwieriger, sich einen Überblick über Geschäftspraktiken zu bilden, da immer mehr Klein- und Mittelbetriebe entstehen. In der Praxis missachten immer mehr Arbeitgeber die Arbeitsrechte.

Die Statuten sind den neuen Gegebenheiten nicht angepasst. Die Gewerkschaftsorganisationen können sich nicht mehr ausschließlich auf eine Betriebsgewerkschaftsstruktur verlassen, da immer mehr Klein- und Mittelbetriebe ohne Betriebsratskörperschaften auskommen und somit AnsprechpartnerInnen ausfallen. Die Gewerkschaft darf aber auf die sogenannten „unorganisierten“ Betriebe nicht vergessen. Die Gewerkschaften haben auch noch kein passendes Mittel gefunden, wie sie auf die Mobilität der ArbeitnehmerInnen reagieren sollen. Viele ArbeitnehmerInnen haben eine kurze Verweildauer in ihrem Beruf, was bedeutet, dass sie öfters den Arbeitsplatz wechseln. Durch die fehlende Betreuung in der neuen Arbeitsstätte wird es mitunter verabsäumt den Gewerkschaftsmitgliedsbeitrag zu bezahlen. Die Folge ist, dass die Mitglieder automatisch abgemeldet werden, ohne dass diese beabsichtigen, aus der Gewerkschaft auszutreten.

Die Veränderung der Wirtschaftswelt umfasst aber nicht nur die Arbeitsplatzkultur, sondern eröffnet auch neue Zielgruppen und Arbeitsfelder, welche auch in Zukunft eine große Herausforderung für die Gewerkschaftsorganisationen darstellen werden.

Zu den klassischen Mitgliedergruppen „ArbeiterInnen“ und „Angestellte“ sind neue potentielle Zielgruppen hinzugekommen:²²⁰

- Scheinselbstständige werden von den Gewerkschaften kaum als Zielgruppe wahrgenommen. Allerdings besteht hier viel Potential, da gerade diese eine Interessensvertretung brauchen. Das Einkommen ist oft niedriger als bei Angestellten und die soziale Absicherung ist zumeist unzureichend
- Die Gruppe der LeiharbeiterInnen wird von den Gewerkschaften überhaupt nicht berücksichtigt. Für sie gelten keine Kollektivvertragsvereinbarungen. In den Betrieben werden Leiharbeiter von den „regulären“ ArbeiterInnen und Angestellten als Billigkonkurrenz gesehen. Es wird aber oft vergessen, dass LeiharbeiterInnen häufig ehemalige Gewerkschaftsmitglieder sind, die ihre Stelle verloren haben.
- Befristet Beschäftigte: Durch Kettenarbeitsverträge, die häufig durch Druck der Betriebsleitung auf einzelne abgeschlossen werden, entsteht hier ein Arbeitsfeld für Gewerkschaften, in welchem sie durch bessere Betreuung profilieren könnten.
- Arbeitslose/Arbeitssuchende: Menschen die gerne einer Beschäftigung nachgehen würden, würden einer Gewerkschaft beitreten, wenn diese ihnen konkrete Hilfestellung geben würde.
- SchwarzarbeiterInnen: die Gewerkschaft versucht immer wieder Schwarzarbeit einzudämmen. Vor allem junge Menschen und Frauen (oft mit niedrigem Bildungsniveau) sind von dem Phänomen Schwarzarbeit betroffen. Die Schwarzarbeit bietet den Betroffenen keine soziale Absicherung, keine Aufstiegschancen und belastet zusätzlich die Volkswirtschaft.

²²⁰ Vgl. Hantke, Franz: Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Belgrad 2008. S. 8-21.

4.9 Probleme des österreichischen Gewerkschaftsbundes im 21. Jahrhundert

Das juristische Fundament der Arbeiterkammern und des ÖGB ist weltweit einzigartig. Es darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich Gewerkschaften in Österreich aber auch international, Herausforderungen stellen müssen, die einander weltweit ähneln. Ich will im folgenden Abschnitt auf diese Probleme eingehen und den Hauptgesichtspunkt auf die österreichischen Gewerkschaften legen.

Nicht erst aufgrund der BAWAG-Krise sah sich der Österreichische Gewerkschaftsbund mit strukturellen und finanziellen Problemen konfrontiert. Seit 1990 ist ein Mitgliederabschwung zu beobachten:

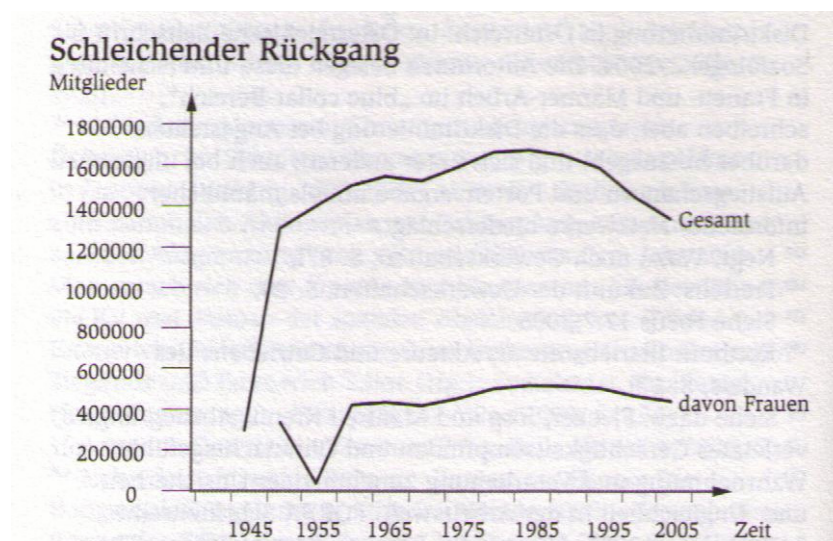


Abbildung 27: Mitgliederentwicklung ÖGB²²¹

Dieser Mitgliederverlust wirkt sich auch auf die finanziellen Möglichkeiten des Gewerkschaftsbundes aus, da weniger Mitglieder weniger Einnahmen bedeuten.

²²¹ Engel, Reinhard: Der wankende Riese –Gewerkschaften zwischen Globalisierung und Krise der Sozialpartnerschaft. Wien 2006. S. 142.

Auch wenn festgehalten werden kann, dass sich der österreichische Gewerkschaftsbund mittlerweile nach der BAWAG Krise konsolidiert hat, ist anzumerken, dass die Mitgliedszahlen im besten Fall als stagnierend zu bezeichnen sind.²²²

Eine andere Dimension als die ökonomische, ist auch die der politischen Legitimation, denn weniger Mitglieder bedeuten in der Regel auch weniger Einflussstärke. Auch wenn keine Zahlen zur Altersstruktur der Mitglieder vorhanden sind, so kann trotzdem angenommen werden, dass in den Gewerkschaften wie in den Parteien ein Großteil der Mitglieder dem oberen Alterssegment zugeordnet werden können:

*„Gewerkschaften mit ihrer alternden Mitgliedschaft laufen heute Gefahr, zu Verteidigern eines industriellen Beschäftigungs- und sozialen Sicherungssystems zu werden, das den Bedürfnissen des wachsenden postindustriellen Sektors von Wirtschaft und Gesellschaft nicht gerecht wird.“*²²³

Eine weitere These, die daraus abgeleitet werden kann, ist, dass durch das Fernbleiben anderer Altersgruppen/Zielgruppen auch der berufliche und organisatorische Identifikationsmoment ausbleibt. Gab es am Anfang der Gewerkschaften ein ausgeprägtes Zusammengehörigkeitsgefühl der ArbeiterInnen und der ArbeitnehmerInnen, so ist nun eine Individualisierung beobachtbar. Eine Theorie, welche die These der Individualisierung und damit der Verbreiterung der Gesellschaftsklassifizierungen untermauert, ist die der Drei-Drittel- Gesellschaft:

²²² Vgl.
<http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/468385/index.do?from=suche.intern.portal>
am 07.04. 2009.

²²³ Streek, Wolfgang: Gewerkschaften in Westeuropa. In: Schroeder/Weißels (Hg): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden 2003. S. 99.

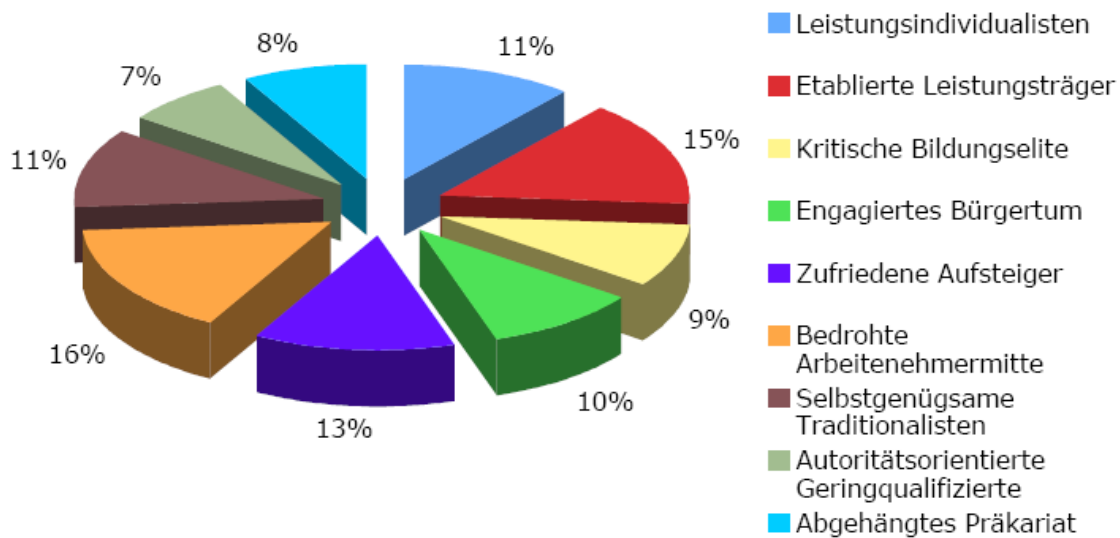


Abbildung 28: Die Drei-Drittel-Gesellschaft²²⁴

Diese Graphik zeigt, dass die Gesellschaft in wesentlich mehr Teile unterteilt werden kann, als in die klassischen drei Hierarchieformen.

Für die Gewerkschaften ergibt sich dadurch ein weiteres Problem:

“Für die Gewerkschaften bedeutet dies, dass bestimmte Gruppen, die früher quasi automatisch beitraten, weil Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wichtiges Element ihres Sozialmilieus und damit eine Art vororganisatorischer Integrationsmechanismus war, heute durch bestimmte Anreize erst gewonnen werden müssen, so dass sich für die gewerkschaftliche Rekrutierung ein Zielkonflikt ergibt.“²²⁵

Die österreichischen Gewerkschaften versuchen daher ihren Organisationsgrad durch Fusionen zu stärken. Bei vielen Fusionen entsteht aber auch der Eindruck, dass nicht nur organisatorische Interessen, sondern auch ökonomische Interessen im Vordergrund stehen.

Auf die Frage, wie der Heterogenität der Mitglieder Rechnung getragen werden kann, gibt es laut Jesco Kreft, Geschäftsführer der Stiftung „Wertvolle Zukunft“ eine Antwort:

²²⁴ Quelle: Friedrich-Ebert-Stiftung

²²⁵ Kreft, Jesco: Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure-Positionen. Strategien und Allianzen. Wiesbaden 2006. S. 99.

„Die traditionelle Verteilungsdiskussion muss deshalb durch eine Etablierung qualitativer, arbeitspolitischer Tarifpolitik um die Ressource ‚Bildung‘ erweitert werden, denn die tarifvertragliche Regelung von Fragen der Weiterbildung und Qualifikation bietet die Möglichkeit des Eingehens auf Interessensdivergenzen und -differenzierungen, weil die konkrete Durchführung der Weiterbildung von den Fähigkeiten des individuellen Arbeitnehmers und der betrieblichen Bedarfe abhängig ist und nur auf der betrieblichen Ebene ausgestattet werden kann.“ ²²⁶

Die angesprochene Bildungsherausforderung möchte ich aufgreifen und im letzten Teil der Arbeit beobachten und analysieren.

²²⁶ Ebd. S. 110.

5. Die österreichischen Fachgewerkschaften im Überblick

Die Fachgewerkschaftslandschaft hat sich seit Beginn der Zweiten Republik gewandelt. So entstanden in den Jahren 1945-1947 16 verschiedene Fachgewerkschaften.

Heute sind „nur“ noch neun Fachgewerkschaften vorhanden. Auf der einen Seite konnte in den letzten Jahren ein stark wachsender Anteil von Fusionierungen beobachtet werden, auf der anderen Seite haben sich einzelne Berufsbilder gewandelt.

Als Indiz für die Veränderung der Arbeitsfelder kann die Verflechtung der Branchen herangezogen werden. Immer mehr Kollektivverträge werden gewerkschaftsübergreifend verhandelt.²²⁷ Dazu kommt noch, dass anders als zu Beginn der Zweiten Republik die (arbeitsrechtlichen) Unterschiede zwischen ArbeiterInnen und Angestellten geringer werden.

Der historische Umriss der österreichischen Fachgewerkschaften wird kurz gehalten, da viele Entwicklungen bereits im Kapitel „Die Geschichte des ÖGB“ enthalten sind. Die Reihenfolge mit der die einzelnen Gewerkschaften vorgestellt werden, erfolgt nicht nach alphabetischer Reihenfolge, sondern ist der gewerkschaftsüblichen Einteilung nachempfunden, welche ihre historische Verwurzelung hat:

- Die Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp)
- Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD)
- Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)
- Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSfB)
- Die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)
- Die Gewerkschaft der Chemiewerker (GdC)
- Die Gewerkschaft Vida
- Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF)
- Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung (GMTN)

²²⁷ Diese Entwicklung ist keine österreichische Eigenheit, sondern macht sich auch international bemerkbar.

5.1 Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA- DJP)

Die Gewerkschaft der Privatangestellten ist heute die größte und mitgliederstärkste Teilgewerkschaft in Österreich. Sie ist die Interessensvertretung aller Angestellten, SchülerInnen, Studierenden und seit der Fusion mit der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier am 16.11.2006²²⁸ auch die Interessensvertretung der JournalistInnen und aller ArbeitnehmerInnen im graphischen Gewerbe und der Papier- und Pappe-verarbeitenden Industrie.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier hat über 285 000 Mitglieder. Es sind 15.000 Betriebsräte in der GPA- DJP organisiert. Jährlich verhandelt Österreichs größte Teilgewerkschaft 160 Kollektivverträge.²²⁹

5.1.1 Geschichte der Gewerkschaft der Privatangestellten

Im folgenden Teil wird die Geschichte der Gewerkschaft der Privatangestellten im Vordergrund stehen.

1890 war der Anteil der Angestellten, gemessen an der gesamtarbeitenden Bevölkerung, sehr gering (1%).²³⁰

Die Angestellten galten innerhalb der Arbeiterschaft als nicht vertrauenswürdig. Dies hing zum einen mit der Wahrnehmung der Arbeiter zusammen, dass Angestellte die rechte Hand ihrer Chefs darstellten, auf der anderen Seite grenzten sich die Angestellten bewusst von der Arbeiterschaft ab, indem sie sich als Privatbeamte bezeichneten und ihre soziale Stellung als neue Mittelklasse interpretierten.²³¹

²²⁸ In der Literatur finden sich zwei Angaben über den Zusammenschluss der beiden Gewerkschaften Druck, Journalismus, Papier und der Privatangestellten. Das Datum 16.11.2006 bezieht sich auf den offiziellen Beschluss am 2. Bundesforum der GPA mit der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier zu fusionieren. Das zweite Datum 01.01.2008 beschreibt die tatsächliche Organisationszusammenlegung.

²²⁹ Vgl.: <http://www.gpa-djp.at> am 20.12.2007.

²³⁰ 1989, knapp hundert Jahre später, betrug der Anteil der Angestellten 55%.

²³¹ Gewerkschaften der Privatangestellten (Hg.): 100 Jahre Angestelltengewerkschaften. Wien 1992. S. 10.

Ende des 19. Jahrhunderts erfüllten die Angestellten (nach der Funktionstheorie von Fritz Croner) im Wesentlichen folgende Aufgaben:

- Arbeitsleitende Funktion
- Konstruktive, gestaltende Funktion
- Verwaltende Funktion
- Merkantile (kaufmännische) Funktion²³²

Die Gründung der Angestelltengewerkschaften entwickelte sich trotz des fehlenden Klassenbewusstseins nach demselben Prinzip wie andere Gewerkschaften. Die Angestellten

bauten kleinere Vereine auf, die sich gegen die Unterdrückung und Ausbeutung²³³ durch die Unternehmer auflehnten. In den

ersten zehn Jahren, also bis 1895, konnten parallel zur Stärkung des Organisationsgrades Lohnsteigerungen erzielt werden.

Wie im Kapitel 2 bereits angesprochen, taten sich im 19. Jahrhundert viele soziale Missstände auf. Vor allem für die Angestellten, insbesondere für Handelsgehilfen, war die Arbeitsplatzsituation sehr schwierig. Die Regelarbeitszeit betrug elf Stunden, aber die Sonn- und Feiertagsruhe galt nicht für das Handelsgewerbe.²³⁴ In der Praxis bedeutete dies eine Arbeitszeit von 16 Stunden an Sonn- und Feiertagen. Angesichts dieser Mängel kam es nicht überraschend, dass die kaufmännischen Angestellten 1893 die erste Angestelltengewerkschaft gründeten.

Die Handelsangestellten waren auch die ersten, die eine eigene Zeitung herausgaben:



Abbildung 29: Die Angestellten-Zeitung 1915 mit dem Aufruf zu einer Kundgebung

²³² Croner, Fritz: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft. Frankfurt am Main 1954. S. 31.

²³³ Abb. 29: Graphik: GPA.

²³⁴ Betrachtet man die Diskussionen um die verlängerten Öffnungszeiten und die Aufhebung der Feiertagsruhe und der Regelarbeitszeiten rund um die EURO 2008 in Österreich, ist es allein aus historischem Kontext nicht verwunderlich, dass gerade diese Diskussion von Seiten der Gewerkschaften sehr emotional geführt wird.

Die Zeitung „Der Handlungsgehilfe“ wurde nach zehn Monaten aus finanziellen Gründen eingestellt und 1897 als „Angestellten-Zeitung“ neu herausgegeben.

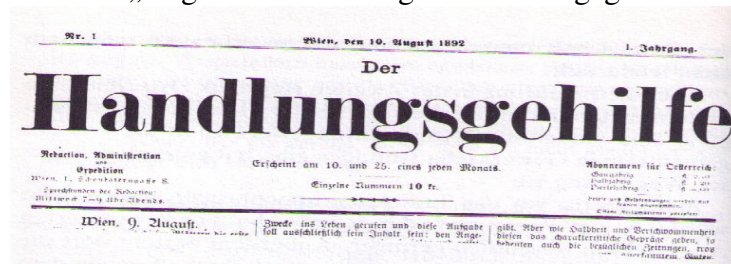


Abbildung 30: Erstausgabe des „Handlungsgehilfen“, 10. August 1892²³⁵

Die Gründung der anderen Angestelltengruppen gestaltete sich – nicht zuletzt aufgrund des bereits angesprochenen Klassengefühls – schwieriger. 1901 gründete sich der Verein der Versicherungsangestellten. Ein wichtiges Ziel, das 1903 auch durchgesetzt wurde, war die Sonntagsruhe für die Versicherungsbeamten. 1906 wurde die Krankenkasse für Versicherungsangestellte ins Leben gerufen. 1907 gründete sich der Reichsverein der Bank- und Sparkassenbeamten.²³⁶

1912 folgte schließlich die Gründung des Bundes der kaufmännisch industriellen Beamten. Der Grund für die späte Gründung einer Vertretung für industrielle Beamte war die gravierende Inhomogenität der Industrieangestellten. So verdienten leitende Angestellte das Zehnfache ihrer Kollegen.²³⁷

Neben den starken Einkommensunterschieden waren die verschiedenen Angestelltengruppen auch sozial sehr unterschiedlich abgesichert.

Zwar gab es Absicherungsangebote, welche aber an das Unternehmen gekoppelt waren. Den Unternehmern entstanden durch diese Versicherungen keine nennenswerten Mehrkosten, während es ihnen gleichzeitig gelang, die Angestellten stärker an das Unternehmen zu binden und abhängig zu machen. Eine Garantie für die Ausbezahlung

²³⁵ Quelle: GPA

²³⁶ Die Bezeichnung „Sparkassenbeamte“ weist schon auf die von den Angestellten angestrebte Sonderstellung hin.

²³⁷ Als Beispiel für die gewaltigen Gehaltsunterschiede können Werkmeister-Aufseher angeführt werden.

der Beiträge gab es nicht. Viele Angestellte fielen um ihre Beiträge im Konkursfall oder im Kündigungsfall um.²³⁸

Der erste Schritt zur sozialen Besserstellung sollte von staatlicher Seite 1906 erfolgen. Der Diskussionsprozess gestaltete sich nicht zuletzt wegen politisch-ideologischer Interessenskonflikte als schwierig. Die Handelskammer forderte eine noch stärkere Begünstigung der besser situierten Angestellten während die Handelsangestellten weiterhin von den Pensionsversicherungen ausgeschlossen werden sollten, da nach Ansicht der Handelskammern die Versicherungskosten für Kaufleute beziehungsweise Unternehmen zu hoch wären.

Auf der anderen Seite waren die Gewerkschaften naturgemäß für die Einbeziehung der Handelsangestellten. Die sozialdemokratischen Gewerkschaften zogen im Laufe der Diskussion ihre Unterstützung für das Gesetz zurück, da der Kompromissvorschlag, ein gewisses Pensionsalter als Grundanspruchsvoraussetzung gesetzlich zu verankern, für die Handelsangestellten aufgrund der Arbeitsbedingungen kaum möglich war.

Handelsangestellte hatten eine durchschnittliche Lebenserwartung von 37 Jahren.²³⁹

Als weiteres Indiz für die schlechte Verfassung der Arbeiter und Angestellten können die Tauglichkeitsraten herangezogen werden. Diese waren Ende des 19. Jahrhunderts sehr gering, was auch auf die schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen war:

²³⁸ Heute sind die Angestellten durch den Insolvenzlastenausgleichfonds im Konkursfall viel besser abgesichert.

²³⁹ Danzinger, Karin, In: Gewerkschaft der Privatangestellten (Hg.): 100 Jahre Angestellte. Wien 1990. S. 15.

Tabelle: Tauglichkeitsverhältnisse der Wehrpflichtigen nach Generalcommanden und Jahrgängen.

		Im Jahre	Generalcommando										Westliche Reichshälfte	Generalcommando					Westliche Reichshälfte	Österreich-Ungarn
			Wien	Graz	Triest	Innsbruck	Zara	Fogg	Trium	Lomborg	Krakau	Budapest		Hermannstadt	Agram					
Von je 1000 männlichen Wehrpflichtigen der ersten drei Altersklassen wurden	als tauglich erkannt	1870	262	287	378	223	451	289	274	220		263	336	343	379	319	293			
		1871	215	257	350	338	452	271	253	229		254	406	344	342	391	306			
		1872	219	268	245	336	255	278	234	216		218	365	316	299	353	291			
		1873	196	213	295	244	242	224	193	166		203	294	253	238	285	236			
		1874	185	195	254	181	189	197	165	159		179	226	181	229	221	196			
		1875	189	181	275	204	229	197	179	173	187	183	226	151	203	219	196			
		1876	192	171	243	213	176	184	189	163	126	176	266	154	167	195	184			
		1877	187	166	210	194	188	179	169	149	120	165	190	142	295	185	174			
		1878	193	162	253	194	192	169	157	147	122	161	191	138	240	190	173			
		1879	190	148	247	192	176	153	143	144	108	151	191	124	216	184	165			
wegen Untermass zurückgestellt		1880	192	157	242	160	176	140	129	131	91	141	175	147	218	175	155			
		1881	181	164	217	193	199	146	155	137	108	143	163	139	167	163	154			
		1882	186	162	215	161	187	145	157	130	106	147	167	127	175	163	153			
		1870	101	93	68	73	41	89	103	222		146	144	156	56	111	141			
		1871	136	112	49	89	108	82	107	229		119	146	156	63	142	143			
		1872	116	111	63	73	101	77	99	220		133	168	174	69	139	136			
		1873	101	93	60	55	44	78	93	226		129	143	162	80	139	133			
		1874	99	75	53	60	53	67	85	221		121	144	163	82	141	129			
		1875	92	72	31	56	58	60	71	196	249		114	137	166	94	137			
		1876	81	81	57	58	65	69	76	190	244		114	139	157	95	137			
wegen Gebrechen zurückgestellt oder abgelehnt		1877	84	69	59	48	54	63	74	170	263	113	147	156	80	140	124			
		1878	76	65	47	59	50	69	89	175	268	115	140	147	73	133	123			
		1879	88	64	53	56	43	63	75	182	246	115	154	151	70	144	127			
		1880	91	65	48	53	40	64	89	181	244	117	151	151	65	141	127			
		1881	91	63	59	56	47	69	75	187	258	117	146	192	71	135	121			
		1882	88	64	58	49	32	59	72	199	238	116	141	142	65	132	123			
		1870	637	620	554	604	507	622	618	558		597	519	471	565	515	566			
		1871	655	631	599	543	440	617	630	542		608	447	599	595	467	551			
		1872	604	618	591	591	547	645	673	564		618	497	510	632	508	573			
		1873	709	688	642	701	709	685	711	600		664	547	576	678	565	623			
	1874	711	728	691	756	756	734	711	611		695	610	649	687	627	667				
	1875	711	743	688	739	709	740	747	622	698	698	621	699	709	656	672				
	1876	717	747	697	726	756	754	731	635	612	703	610	674	730	659	683				
	1877	724	765	729	758	744	757	730	670	698	716	653	693	711	693	695				
	1878	728	772	699	756	754	769	749	668	698	719	659	702	683	661	697				
	1879	713	787	698	761	774	782	778	664	611	730	647	714	718	661	792				
	1880	714	777	703	785	780	791	789	676	659	737	665	685	713	674	711				
	1881	716	773	724	754	752	789	788	668	692	721	677	726	757	691	716				
	1882	721	773	726	750	775	795	779	661	657	734	681	722	758	698	719				

Abbildung 31: Wehrpflichtfähigkeit²⁴⁰

Trotz der Widerstände wurde das Gesetz 1906 beschlossen, in Kraft trat es allerdings erst 1909. Positiver wirkte sich für die kaufmännischen Angestellten das Handlungsgehilfengesetz von 1910 aus. In diesem Gesetz wurden Urlaubsansprüche, Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall und Kündigungsfristen festgelegt. Während des Ersten Weltkrieges erlitt das gesellschaftliche Selbstbild vieler Angestellter, die sich als eine privilegierte, neue Mittelklasse fühlten, einen Schock. Denn aufgrund der schwierigen und schlechten Wirtschaftslage kam es vor allem bei Angestellten zu Massenentlassungen.

„Als der erste Weltkrieg ausbrach, benützten die Arbeitgeber die Gelegenheit, um Massenentlassungen vorzunehmen ... Die Gehälter der in ihrer Stellung verbliebenen

²⁴⁰ Talos, Emmerich: Dimensionen staatlicher Sozialpolitik. Entwicklungen und Perspektiven in Österreich. Wien 1980. S. 30.

wurde empfindlich, bis zur Hälfte reduziert. Und das war das Ende des Standes der Festangestellten und - besoldeten.“²⁴¹

Nicht nur die verminderten Gehälter, sondern vor allem die veränderte gesellschaftliche Ordnung stellte viele Angestellte vor ernste Herausforderungen:

„Aus dem Krieg zurückgekehrt, mussten sich die Angestellten mit völlig anderen Bedingungen auseinandersetzen. Die habsburgerische Monarchie war verschwunden, die beherrschende politische und gesellschaftliche Position der Bourgeoisie erschüttert.“²⁴²

Die Ereignisse im Ersten Weltkrieg und die neue gesellschaftliche Unsicherheit bewirkten ein stärkeres Zusammenwachsen der Gruppe der Angestellten und deren Gewerkschaften.

Die Zentralisierung der Angestelltengewerkschaft zeigte Wirkung. Schon 1921 wurde ein neues Angestelltengesetz durchgesetzt. Das Gesetz enthielt wesentliche Verbesserungen in den Bereichen Urlaubsrecht, Kündigungsschutz, Abfertigungsrecht. 1926 wurden die Angestellten sogar noch besser gestellt, als das Angestelltenversicherungsgesetz beschlossen wurde. Dies umfasste das Recht auf eine Pensions-, Kranken- und Unfallversicherung.

5.1.1.1 Exkurs: Die Öffentlichkeitsarbeit der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Die Öffentlichkeitsarbeit eines Vereins unterscheidet sich in wesentlichen Punkten von der Öffentlichkeitsarbeit eines privatwirtschaftlichen Unternehmens. Schon allein aufgrund der Vereinsstatuten darf der Vereinszweck nicht auf Gewinn ausgerichtet sein.

Die Öffentlichkeitsarbeit einer Gewerkschaft dient der Imagepflege. Zwei Ziele der Öffentlichkeitsarbeit sind die interne sowie die externe Kommunikation. Interne

²⁴¹ Hindels, Josef: Die österreichischen Angestellten und ihre Gewerkschaft. Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1982. S. 17.

²⁴² Hindels, Josef: Die österreichischen Angestellten und ihre Gewerkschaft. Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1982. S. 18.

Kommunikation beinhaltet die Information der eigenen MitarbeiterInnen und FunktionärInnen.²⁴³ Externe Kommunikation zielt auf die Kommunikation mit Mitgliedern, den potentiellen Mitgliedern, aber auch mit der Öffentlichkeit.

Die Kommunikation beziehungsweise die Öffentlichkeitsarbeit kann in zwei Bereiche gegliedert werden:

1. Die regionale beziehungsweise branchenspezifische Öffentlichkeitsarbeit:
Diese beinhaltet fachspezifische Informationen für einen bestimmten Betrieb. Als Beispiel gelten hier zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, die in betriebseigenen Medien oder in Betriebsversammlungen erörtert werden. Die regionale Öffentlichkeitsarbeit wird in der Regel von den Fachgewerkschaften übernommen.
2. Die bundesweite Öffentlichkeitsarbeit:
Diese wird vom Dachverband ÖGB organisiert. Sie dient der Imagepflege, der Mitgliederwerbung und der Information beziehungsweise der Bewusstmachung bestimmter Themen.

Als Beispiel für die bundesweite Kampagnentätigkeit der Gewerkschaft können die „Fairplay Kampagne“ und die BetriebsrätInnenkampagne angeführt werden:



*Fairplay at Work:
Kampagne des ÖGB zur
Fußball-EM*



*Die BetriebsrätInnenkampagne
des ÖGB startete im November
2005*

²⁴³ Die Mitglieder werden in der Gewerkschaft oft als externe Personen wahrgenommen. Dies ist dadurch erklärbar, dass Mitglieder in die täglichen Arbeitsabläufe nicht eingebunden sind. Sehr oft werden die Mitglieder als KundInnen beziehungsweise KonsumentInnen gesehen, die von der Gewerkschaft eine Serviceleistung erwarten. In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass in Gewerkschaftskreisen oft von „der Angst vor dem Mitglied“ gesprochen wird.

Die Öffentlichkeitsarbeit hat insbesondere nach der BAWAG-Krise an Bedeutung gewonnen und zwar aus folgenden Gründen:

- Die BAWAG, in ihrer Funktion als Gewerkschaftsbank, wurde verkauft. Somit musste sich der ÖGB
*„... wieder auf sein Kerngeschäft konzentrieren, nämlich auf die Vertretung der Arbeitnehmer.“*²⁴⁴
- Die Mitgliederzahlen des ÖGB sanken. Insgesamt verloren die Gewerkschaften im Jahr der BAWAG-Affäre 63.410 Mitglieder.²⁴⁵ Das Vertrauen in den ÖGB musste wieder hergestellt werden. Dies konnte nur über die Öffentlichkeitsarbeit funktionieren.

Die Kommunikation zwischen der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier und den Mitgliedern erfolgt über folgende Medien:

Kompetenz

Die „Kompetenz“ ist die Mitgliederzeitschrift der GPA-djp. Sie erscheint achtmal jährlich und wird an alle Mitglieder ausgesendet.

Die Mitgliederzeitschrift enthält aktuelle Informationen zu gewerkschaftlichen Positionen. So werden derzeit Hintergrundinformationen zur Arbeitszeitflexibilisierungen, Teilzeitarbeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Steuerreform, Pensionsreform gegeben.

Broschüren und Folder

Die Broschüren und Folder der GPA geben kurze und kompakte Informationen zu gewerkschaftsspezifischen Themen. Die Themenschwerpunkte umfassen die Arbeit der

²⁴⁴ Schachner, Horst: Steirischer ÖGB-Chef im Interview mit orf.at am 01.04.2005.

²⁴⁵ Bericht des ÖGB-Bundesvorstandes am 08. März 2007.

Jugendvertrauensräte über Werkverträge²⁴⁶ bis hin zur Betriebsratsgründung alle gewerkschaftlichen Themenfelder.

Folder werden als Streumaterialien bei mobilen (Messe)ständen verwendet.

Broschüren dienen der ausführlicheren Information zu ausgewählten Themenbereichen.

Homepage

Auf der Homepage der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier finden sich Informationen zur GPA (Mitgliedschaft, Serviceangebote, Kontaktmöglichkeiten etc.) sowie aktuelle Presseaussendungen und Informationen zu aktuellen Veranstaltungen und Ereignissen.

Als zusätzliches Angebot ist ein Mitgliederbereich eingerichtet, in dem sich jedes Mitglied einloggen und Downloads verschiedener Broschüren vornehmen kann.

Neben diesen zentralen Kommunikationsmedien werden Mitglieder mit Hilfe von Aussendungen über neue Entwicklungen informiert.

Jedes neue Gewerkschaftsmitglied erhält die GPA-Card. Sie ermöglicht, Vergünstigungen und Angebote in Anspruch nehmen zu können. Die Palette an Vergünstigungen und Aktionen ist sehr umfangreich. Die Gesamtinformation zu den Angeboten umfasst 80 Seiten.

„Vordergründig geht es aber darum, Leistungen, die die unmittelbare Arbeitswelt der Angestellten betreffen, abrufen zu können. Die Verteilung soll in etwa bei 70% Arbeitswelt, 30% Lifestyle liegen.“²⁴⁷

Ein wichtiges Serviceangebot, das im Rahmen dieser Arbeit hervorgehoben werden soll, ist das Bildungsangebot der GPA für ihre Mitglieder.

Alle Mitglieder erhalten für Kurse bei diversen Weiterbildungsanbietern Ermäßigungen. (U.a. bfi, Inlingua, SPC etc.).

²⁴⁶ Die Broschüre Werkverträge & Co erfreuen sich vor allem in den Interessensgemeinschaften großer Beliebtheit, da die Mitglieder dieser Interessensgemeinschaften oft atypisch und prekär beschäftigt sind.

²⁴⁷ Fuetsch, Saskia: Die Öffentlichkeitsarbeit der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1993. S. 89.

Seit 2008 existiert auch ein neues Schulungsprogramm für Betriebsratsmitglieder.²⁴⁸
Dieses beinhaltet einen aus drei Modulen bestehenden Lehrgang für
Betriebsratsmitglieder und soll die Arbeit als Betriebsrat vereinfachen und
EinsteigerInnen wichtige Grundinformationen zur Gewerkschaft geben.
Auch auf neue(re) Kommunikationsmedien wird in diesem Programm eingegangen:

„Durch den Wandel von der Industrie- hin zur Informations- und Wissensgesellschaft werden Betriebsratsmitglieder zunehmend vor neue und immer komplexere Aufgaben gestellt. Dadurch sind neue Formen des Informationsaustausches, des Transfers von Know-How, von Weiterbildung und neue Formen der Zusammenarbeit notwendig.“²⁴⁹

²⁴⁸ Diese Reform im GPA-internen Schulungsprogramm geht auf das GPA-Projekt „Chance 2010“ zurück, das als wesentliches Ziel die Rekrutierung neuer Mitglieder definiert. Eine wissenschaftliche Diskussion zu diesem GPA-internen Projekt ist aus heutiger Sicht nicht möglich, da es bislang keine offiziellen Informationen gibt.

²⁴⁹ <http://www.gpa-djp.at> am 14. April 2008.

5.2 Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst



Der organisatorische Wiederaufbau der Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten²⁵⁰ erfolgte im April 1945. Federführend waren die Vertreter der drei Parteien SPÖ, ÖVP und KPÖ.

Am ersten Kongress des österreichischen Gewerkschaftsbundes wurden folgende Personen besonders hervorgehoben:

- Franz Rubant (SPÖ)
- Eduard Tomaschek (ÖVP)
- Alois Schroth (KPÖ)

Diese drei Personen bildeten den nach dem Proporzsystem aufgeteilten Referaten den ersten Vorstand. Dabei wurden folgende Sektionen festgelegt:

- Staatsverwaltung
- Länderverwaltung
- Lehrer
- Exekutive
- Anstalten
- Betriebe und Körperschaften
- Pensionisten

In den Anfangsjahren hatte die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst mit einigen Problemen zu kämpfen. So galt es, wie in den anderen Gewerkschaften auch, funktionierende Strukturen und eine Öffentlichkeitsabteilung zur besseren Vernetzung aufzubauen.

Die Gewerkschaft musste sich mit dem Problem der steigenden Preise auseinandersetzen. Mit der Durchsetzung der Forderung des

²⁵⁰ Die Ursprungsbezeichnung der Gewerkschaft der öffentlichen Bediensteten lautete Gewerkschaft der öffentlichen Angestellten.

Gehaltsüberleitungsgesetzes 1946 konnte die Rechtsbasis für die Bezüge der Beamten geschaffen werden. Allerdings konnten die Wirkungen der schnell voranschreitenden Teuerungen erst durch Vorzahlungen und Sonderzuwendungen in Form von Teuerungszuschlägen gemildert werden.²⁵¹

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gilt heute als zweitstärkste Mitgliedsgewerkschaft mit über 230.000 Mitgliedern.²⁵² Die Fraktion Christlicher Gewerkschafter stellt die Mehrheit im Vorstand.

5.3 Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten



Im Mai 1945 wurde die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten gegründet. Die Proponenten dieser neuen Gewerkschaft waren Vertrauensmänner, welche schon 1934 als Funktionäre in der Gewerkschaft aktiv waren und zur Zeit des Austrofaschismus ihrer Aufgabe nicht mehr nachkommen konnten.

Die Gründung der neuen Gewerkschaft gestaltete sich schwierig, da für die Gemeindebediensteten keine eigene Gewerkschaft vorgesehen war:

*„Die Gemeindebediensteten sollten nach den ersten Plänen keine eigene Gewerkschaft bilden, sondern – wie in der Ersten Republik – auf eine Gewerkschaft der öffentlichen Angestellten und die einzelnen Gewerkschaften der Arbeiter aufgeteilt werden. Die Entscheidung zugunsten der einheitlichen Organisation fiel, als die Arbeiter der Wiener städtischen Großunternehmen dafür demonstrierten.“*²⁵³

Neben den internen Auseinandersetzungen hatte die Gewerkschaft die wichtige Aufgabe die Gemeindebetriebe aufrecht zu erhalten. Vor allem die Gas-, Wasser- und Stromversorgung stand im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Tätigkeit.

Durch die neue Gewerkschaftsstruktur mussten auch ein neues Dienstrecht und Gehaltsrecht durchgesetzt werden.

²⁵¹ Vgl.: Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/8-3/10.

²⁵² <http://www.goed.at/5117.html> am 23.12.2008.

²⁵³ http://www.gdg.at/servlet/ContentServer?pagename=C01/Page/Index&n=C01_3.5.a&cid=1138784701585 am 23.12.2008.

Die Schwierigkeit dieses Gesetzes bestand in der Heterogenität der Gemeindebediensteten. Ein einheitliches Dienstrecht musste für die Gemeindebediensteten der Stadt Wien genau so gelten wie für die Bediensteten aus kleinen Ortschaften. ²⁵⁴

Die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten genoss regen Zulauf. Hatte sie Ende 1946 82.000 Mitglieder (dies entsprach ca. 9% der ÖGB Mitglieder) so wuchs die Mitgliederzahl 1947 auf 98.000. Bis 1986 konnte sich der Mitgliederstand fast verdoppeln. Insgesamt spricht die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten von einem Organisationsgrad von 95%. Dies ist insofern beeindruckend, da sich darunter auch Gewerkschaftsmitglieder aus Kleingemeinden befinden. Dieser Organisationsgrad ist von den anderen Teilgewerkschaften unerreich. ²⁵⁵

5.4 Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSfB)



Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe wurde als Gewerkschaft der Angestellten der freien Berufe gegründet. 1947 hatte sie 27.377 Mitglieder. Dieser Gewerkschaft gehörten Anfangs Musiker, Bühnengestellte, Artisten, Filmschaffende, Journalisten, Privatlehrer, Sportlehrer, Dentisten und zahntechnische Angestellte so wie Apotheker an.

Auf die einzelnen Bundessektionen entfallen:			
Musiker	15.272	Privatlehrer	753
Bühnengestellte	5.840	Sportlehrer	249
Filmschaffende	875	Angestellte Apotheker	123
Artisten	2.967	Dentisten und zahntechnische Angestellte	671
Journalisten	627		

Abbildung 32: Zusammensetzung der Mitglieder der Gewerkschaften der freien Berufe ²⁵⁶

²⁵⁴ Vgl. Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/11- 3/13.

²⁵⁵ Vgl. <http://www.gdg.at> am 23.12 2008.

²⁵⁶ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/15.

Die Heterogenität der Berufssparten dieser Gewerkschaft erschwerte auch den Abschluss von Kollektivverträgen. Die ersten Kollektivverträge wurden für die Journalisten, Bühnenangehörigen und Musiker abgeschlossen. Für diese Gruppen konnten teilweise auch Teuerungszulagen verhandelt werden.

Heute beträgt die Mitgliederzahlen knapp 10.000. Die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe ist damit die kleinste Teilgewerkschaft.

Am 20. November beschloss die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe eine Fusion mit der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten. Brisant dabei ist, dass sowohl die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten als auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst um eine Fusion warben.

5.5 Die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH)



Nach ihrer Gründung war die Gewerkschaft Bau-Holz 1947 die zweitgrößte Teilgewerkschaft mit 174.572 Mitgliedern. Sie war ein Zusammenschluss der österreichischen Baugewerkschaft und des Verbandes der Holzarbeiter.

Bei der Reorganisation konnte man auf die bereits (illegal) vorhandenen Strukturen aus der Zeit des Nationalsozialismus zurückgreifen.

Ein großer Erfolg der Gewerkschaft Bau Holz stellte die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Forderung einer Installierung der Bauarbeiter-Urlaubskasse 1946 dar.²⁵⁷

Der Bildungsaspekt war dieser Gewerkschaft von Anfang an sehr wichtig. Im Tätigkeitsbericht an den Kongress des Österreichischen Gewerkschaftsbundes wurde der Punkt Bildung eigens erwähnt:

„Unter den Vertrauensmännern – die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter hat deren an die 12.000 – wird seit zwei Jahren eine sowohl in die Breite als auch in die Tiefe gehende gewerkschaftliche Bildungsarbeit geleistet. Seit der Neukonstituierung der Gewerkschaft haben viele Tausende von Betriebsräten und Gewerkschaftsvertrauensmännern an einwöchigen Kursen, respektive Bildungstagen im jeweiligen Landesmaßstabe teilgenommen. Die Bildungstage sind eine neue Form

²⁵⁷ Vgl. <http://www.bau-holz.at/> am 23.12.2008.

*unserer gewerkschaftlichen Bildungstätigkeit unter den Vertrauensmännern und wiederholen sich jährlich.“*²⁵⁸

Die SPÖ hatte von Anfang an eine satte Mehrheit unter den Betriebsräten beziehungsweise den Vertrauensmännern.

Von den 7241 Betriebsräten stellten die SPÖ 5541, die KPÖ 289 und die ÖVP 111. 1300 Betriebsräte bezeichneten sich selbst als parteilos.

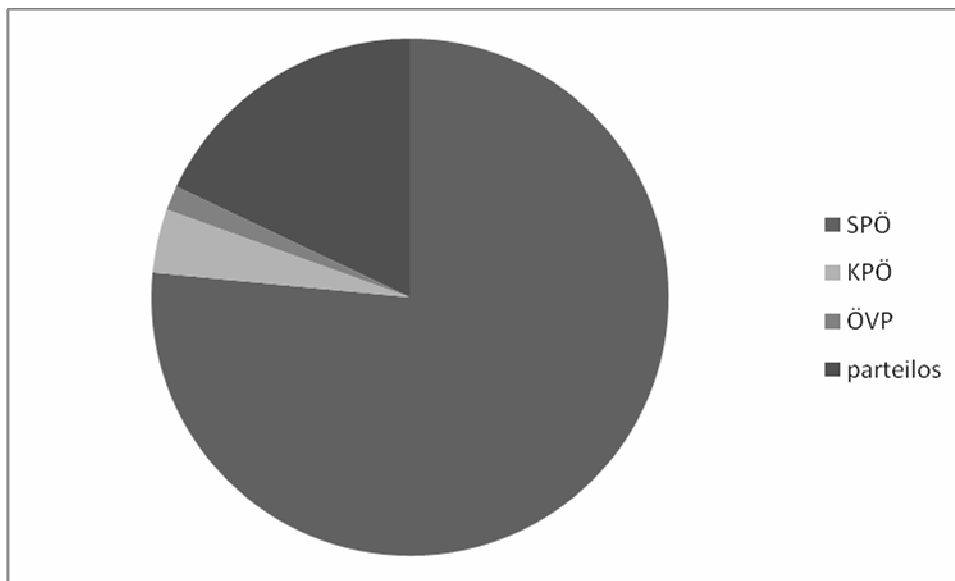


Abbildung 33: Stärkeverhältnis innerhalb der Gewerkschaft Bau-Holz.²⁵⁹

5.6 Die Gewerkschaft der Chemiarbeiter



Nach dem Einmarsch der Roten Armee begannen die „alten Funktionäre“ der Gewerkschaft der Chemiarbeiter²⁶⁰ mit dem Aufbau von Gewerkschaftsstrukturen. Schon früh setzte die gewerkschaftliche Arbeit ein:

²⁵⁸ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/21.

²⁵⁹ Graphik Spyridon Messogitis. Vgl.: Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/17- 3/22.

²⁶⁰ Bei der Gründung dieser Gewerkschaft wurde die Bezeichnung Gewerkschafter der Arbeiter der chemischen Industrie gewählt.

- Die Bezahlung gesetzlicher Feiertage wurde durchgesetzt;²⁶¹
- Gleichstellung der Urlaubsregelung zwischen Arbeitern und Angestellten;
- Lohn- und Preispolitik: Durch die rigide Lohn und Preispolitik konnte die österreichische Volkswirtschaft stabilisiert werden. Die Inlandspreise lagen um 600% unter dem Weltmarktpreis.

Schließlich schloss die Gewerkschaft der Chemiewarbeiter 1947 als erste Teilgewerkschaft den ersten Kollektivvertrag in der chemischen Industrie ab. Ein wesentlicher Punkt war die Sonderzahlung einer Weihnachtsgewährung in der Höhe eines 96- Stunden- Lohnes für alle Beschäftigten, die länger als ein Jahr im Betrieb beschäftigt waren. Darüber hinaus wurde in diesem Kollektivvertrag der Überstundenzuschlag von 50% und an Feiertagszuschlag von 100% an Sonn- und Feiertagen ausverhandelt.

Zu dieser Zeit hatte die Gewerkschaft der Chemiewarbeiter rund 45.000 Mitglieder.²⁶²

Heute hat die Gewerkschaft der Chemiewarbeiter rund 35.000 Mitglieder. Seit Mitte der 90er Jahre ist die Tendenz der stärkeren Zusammenarbeit unter den Fachgewerkschaften zu erkennen.

Die fünf Teilgewerkschaften

- Gewerkschaft Metall-Textil
- Gewerkschaft der Privatangestellten
- Gewerkschaft Agrar-Nahrung Genuss
- Gewerkschaft Druck-Journalismus Papier
- Gewerkschaft der Chemiewarbeiter

beschlossen die Bildung einer gemeinsamen großen Gewerkschaft.

2004 scheiterte dieses Projekt jedoch, nachdem die Gewerkschaft der Chemiewarbeiter ihren Austritt verkündete.

²⁶¹ Diese Maßnahme stellte für die Chemiewarbeiter eine große Erleichterung dar. Vor allem in der Weihnachtswoche wirkte sich der Lohnverlust hart aus, da in einer Woche bis zu drei Arbeitstage unbezahlt ausfielen.

²⁶² Vgl. <http://www1.oegb.at/chemie/> am 23.12. 2008.

Auch wenn sich die Arbeitsplatzsituation im Vergleich zu 1945 gewandelt hat, so bleiben immer noch wichtige Ziele und Herausforderungen, welche die Gewerkschaft der Chemiearbeiter folgendermaßen definiert:

- *Lösungen zu den Fragen der Globalisierung*
- *Arbeit für alle Menschen*
- *Menschenwürdiges Einkommen*
- *Humanisierung der Arbeitswelt*
- *Mitbestimmung im Betrieb*
- *Chancengleichheit für Frauen*
- *Arbeitszeitverkürzung und somit Arbeitsaufteilung.*²⁶³

5.7 Die Gewerkschaft Vida



Die Gewerkschaft Vida wurde am 06. Dezember 2006 gegründet. Ihr gehören ca. 160.000 Mitglieder²⁶⁴ an. Sie ist eine Fusion von drei Teilgewerkschaften:

- Gewerkschaft der Eisenbahner
- Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst
- Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr

Um einen historischen Überblick vor 2006 zu geben wird auf die größte der drei Teilgewerkschaften die Gewerkschaft der Eisenbahner eingegangen.

In den letzten Tagen des Zweiten Weltkrieges lag das primäre Hauptaugenmerk der Eisenbahner darauf, viele Bahnhöfe vor der Zerstörung zu retten und das Streckennetz wieder aufzubauen. Dies geschah unter großer Gefahr, da die Deutsche Wehrmacht die Rettung von Bahnhöfen und Brücken untersagt hatte. Wer sich diesem Befehl widersetzte, dem drohte die sofortige Exekution.

²⁶³ <http://www1.oegb.at/chemie/> am 23.12. 2008.

²⁶⁴ <http://www.vida.at> am 23.12. 2008.

Nicht nur das persönliche Risiko und die ständige Angst, sondern auch die mangelhafte Ausrüstung erschwerten die Arbeit.

Da die Verwaltungsorgane geflüchtet waren, beschlossen die Funktionäre, Aktionsausschüsse zu bilden, die nicht nur eine gewerkschaftliche Funktion, sondern auch eine Betriebsleitungs- und Koordinationsfunktion innehatten.²⁶⁵

Die Ziele und die Erfolge der Gewerkschaft der Eisenbahner waren in den Anfangszeiten:

- Schutz vor Privatisierung
- Integration und Bewältigung hoher Personalstände²⁶⁶
- Aufbau eines Sozialversicherungsinstituts
- Einführung einer Personalvertretungsvorschrift

Bei den Personalvertretungswahlen 1946 entfielen 15 Mandate auf die SPÖ, zwei auf die KPÖ und eines auf die ÖVP.

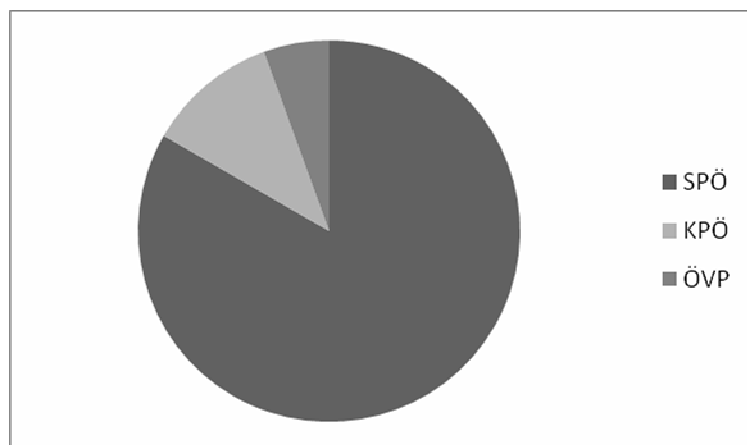


Abbildung 34: Ergebnis Personalvertretungswahlen Gewerkschaft der Eisenbahner 1946²⁶⁷

²⁶⁵ Vgl.: Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/26- 3/29.

²⁶⁶ Nach der Rückkehr der österreichischen Soldaten von der deutschen Wehrmacht betrug der Personalstand 110.000 Bedienstete. Als erstes Mittel um diesen Personalstand zu bewältigen, wurde ein sofortiger Aufnahmestopp verhängt. In weiterer Folge wurden Schulungsmaßnahmen eingeleitet.

²⁶⁷ Graphik Spyridon Messogitis, Vgl.: Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/28.

5.8 Die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten



Die Postgewerkschaft wurde 1945 gegründet. Die Hauptziele definierte der ehemalige Zentralsekretär Edmund Holzfeind folgendermaßen:

- Einsatz für ein demokratisches und unabhängiges Österreich
- Mitgestaltung des betrieblichen Aufbaus
- Vertretung der materiellen und kulturellen Interessen auf breiter Basis
- Erreichung der Kollektivvertragsfähigkeit ²⁶⁸

Vor allem der Punkt Mitgestaltung stellte die Gewerkschaft vor eine schwierige Herausforderung. Der Personalstand, den die Nationalsozialisten hinterließen, war viel zu hoch und wirtschaftlich nicht zu rechtfertigen:

„Überhaupt hatte der Nationalsozialismus auf dem Gebiete des Personalwesens ein grausiges Erbe zurück gelassen... Die Deutschen konnten auf Grund der ungedeckten Marktwährung und der bedenkenlosen Betätigung der Banknotenpresse in der Verwendung von Personal leicht großzügig sein, zu der sie übrigens rein politische und propagandistische Gründe bewogen. 81.000 Post- und Telegraphenbedienstete gingen auf diese Weise im April 1945 von der deutschen Reichspost auf die österreichische Post- und Telegraphenverwaltung über, deren Personalstand vor 1938 meist unter 30.000 betrug.“ ²⁶⁹

²⁶⁸ Vgl. <http://www.gpf.at/node/6> am 23.12.2008.

²⁶⁹ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/55.

5.9 Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung



Bei der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung handelt es sich um eine Fusion der beiden Teilgewerkschaften Metall-Textil und Agrar-Nahrung- Genuss. Diese Fusion fand 2006 statt.

Die größte, beziehungsweise mitgliederstärkste der fusionierten Gewerkschaften war die Gewerkschaft der Metall und Bergarbeiter, die 1945 gegründet wurde. Bei der Reorganisation konnte sie sich auf illegale Strukturen im Widerstand gegen das Naziregime stützen.

Die Aufgaben, die zu bewältigen waren, gestalteten sich als sehr schwierig. Zum einen musste die Industrie, die durch Luftangriffe zerstört war wieder aufgebaut werden, zum anderen galt es, die Maschinen vor dem Abtransport auf Reparationskonten zu verhindern.

Neben den politischen Forderungen wie die der Verstaatlichung der deutschen Unternehmen standen auch gewerkschaftspolitische Forderungen wie die Einführung eines Betriebsrätegesetzes oder die Stärkung des Sozialstaates (Schaffung einer Alters- und Invaliditätsversicherung) im Mittelpunkt.

Der erste Kollektivvertrag wurde im Mai 1946 für die Elektroindustrie verhandelt. In weiterer Folge setzen die Funktionäre der jungen Gewerkschaft den Schwerpunkt auf die Bergarbeiter. Das Lohnniveau der Bergarbeiter sollte dem der anderen Arbeiter angeglichen werden.

Beim ersten ÖGB-Kongress stellten die Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter ihr Programm vor:

1. *„Schaffung von zeitgemäßen Arbeitsbedingungen für die Bergarbeiter*
2. *Aufbau und Modernisierung der Bergbetriebe und damit Steigerung der Produktion.“* ²⁷⁰

²⁷⁰ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/49.

Im zweiten Teil des Programms wird auf die Ergebnisse der Bergarbeiterkonferenz eingegangen:

6. *„Eine der zu leistenden Arbeit entsprechende Entlohnung auf kollektivvertraglicher Grundlage.*
7. *Wiederherstellung der vollen Leistungsfähigkeit durch Zuerkennung einer friedensmäßigen Ernährung.*
8. *Zuweisung von Arbeitsschuhen und Arbeitskleidern, entsprechend den Erfordernissen der Arbeit.*
9. *Ausgestaltung der technischen Ausrüstung nach den neuesten technischen Errungenschaften, um so die notwendigen Leistungssteigerungen ohne weitere Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft zu erreichen.*
10. *Ausgestaltung der Betriebsstätten. Errichtung von Erholungsheimen, Bädern, Bibliotheken und Sportplätzen für die Jugend.*
11. *Errichtung von Wohnhäusern auf genossenschaftlicher Basis, um so dem Arbeiter eine sichere und schöne Wohnstätte zu gewährleisten.*
12. *Die endliche Verwirklichung des lange schon fälligen Organisationsplanes für die Verwaltung der verstaatlichen Betriebe. Die öffentliche Verwaltung muss abgelöst und durch eine im Sinne der Gewerkschaftsvorschläge verantwortliche Leitung ersetzt werden.“* ²⁷¹

Die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung hat heute über 230.000 ²⁷² Mitglieder und gehört zu den größten und einflussreichsten Fachgewerkschaften.

²⁷¹ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948. Abschnitt 3/49-3/50.

²⁷² Vgl. <http://www.gmtn.at> am 23.12 2008.

5.10 Fraktionen im ÖGB

Im Kapitel „Rechtliche Grundlagen“ wird ausführlich auf die juristische Struktur des Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) und die Besonderheit des überparteilichen Vereins eingegangen. Obwohl der ÖGB überparteilich ist, sind auch im ÖGB Fraktionen Bestandteil der Interessenspolitik. Die Bedeutung der Fraktionen wird im ÖGB-Statut explizit erwähnt:

*„Fraktionen und Gruppierungen gewährleisten jedoch den notwendigen weltanschaulichen Spielraum.“*²⁷³

Gemäß dem ÖGB-Statut haben Fraktionen die Aufgabe, Beschlüsse des ÖGB zu achten und zu unterstützen, vor allem gerade in ihnen nahestehenden Parteien und Verbänden. Gleichzeitig bekennen sie sich zu einem einheitlichen Gewerkschaftsbund.²⁷⁴ Neben diesen Aufgaben finden sich noch die Mitgliederwerbung und auch die Bildungsarbeit als zentrale Anliegen im Statut.

5.10.1 Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG)

Die FSG ist die größte Fraktion innerhalb des ÖGB. Sie stellt in allen Gewerkschaften die Mehrheit mit Ausnahme der GÖD.

Gemäß dem Fraktionsstatut sorgt die FSG

„... für die Parteitätigkeit der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) im Rahmen der Gewerkschaftsarbeit“ und „... setzt sich im ÖGB, in den Belegschaftsvertretungen, in den Arbeiterkammern und den selbstverwalteten Einrichtungen der Sozialpolitik sowie in der Öffentlichkeit auf der Grundlage des Programms der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) für die Anliegen und

²⁷³ ÖGB Statut Jänner 2007 §13.

²⁷⁴ Auch hier ist es ganz wichtig angesichts der Diskussionen zur GÖD-Abspaltung im Jänner 2007 darauf hinzuweisen, dass das Ziel eines einheitlichen Gewerkschaftsbundes auch auf fraktioneller Ebene einen essentiellen Platz einnimmt.

Interessen der unselbstständig beschäftigten Menschen und diesen nahestehenden Gruppen (insbesondere Menschen in Ausbildung, Arbeitslose, PensionistInnen und arbeitnehmerInnenähnliche Personen) ein." ²⁷⁵

Die FSG wurde nach 1945 gegründet. Sie war neben Vertretern der Kommunisten und der Christlichsozialen Partei maßgeblich am Wiederaufbau einer Gewerkschaftsstruktur beteiligt. ²⁷⁶

Das Zusammenwirken und die Zusammenarbeit der verschiedenen politischen Strömungen war ein wichtiger Schritt für einen überparteilichen Gewerkschaftsbund, welcher die Richtungsgewerkschaften der Ersten Republik ablösen sollte. ²⁷⁷

Der aktuelle Vorsitzende der FSG ist derzeit der Eisenbahner Wilhelm Haberzettl. Er folgte folgenden Vorsitzenden:

FSG Vorsitzender	Zeitraum	Teilgewerkschaft
Karl Maisel	1945-1962	Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter
Anton Benya ²⁷⁸	1962-1963	Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter
Josef Matejcek ²⁷⁹	1963-1965	Gewerkschaft der Eisenbahner
Robert Weisz	1965-1975	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
Karl Sekanina	1975-1980	Gewerkschaft Metall-Bergbau- Energie
Adolf Czettel	1980-1988	Gewerkschaft Metall-Bergbau- Energie
Rudolf Nürnberger	1988-2006	Gewerkschaft Metall-Bergbau- Energie
Wilhelm Beck ²⁸⁰	Juni- Juli 2006	Gewerkschaft der Chemiewerker
Wilhelm Haberzettl	Seit Juli 2006	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft

Abbildung 35: Die Vorsitzenden der FSG ²⁸¹

²⁷⁵ Statut der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen. 2007. § 3.

²⁷⁶ Vgl. Kapitel: „Geschichte des ÖGB“.

²⁷⁷ Vgl. <http://www.fsg.or.at> am 20. Jänner.2008.

²⁷⁸ Wurde 1963 ÖGB-Präsident

²⁷⁹ Verstarb während seiner Amtszeit

²⁸⁰ Interimistisch nach dem Rücktritt Rudolf Nürnbergers

²⁸¹ <http://www.fsg.or.at> am 20.01.2008.

Auffallend ist die starke Dominanz der Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung, welche von den neun bisher amtierenden FSG-Vorsitzenden fünf stellte.

Die Gewerkschaft der Privatangestellten als größte Teilgewerkschaft hingegen stellte bisher keinen FSG-Vorsitzenden.

5.10.2 Die Fraktion christlicher Gewerkschafter (FCG)/ Österreichischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bund (ÖAAB)

Die Fraktion christlicher Gewerkschaft ist eng mit dem Österreichischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Bund verbunden. So heißt es im Folder der FCG:

*„Viele FCG-Funktionäre waren und sind ÖAAB-Funktionäre. Die FCG steht allerdings für alle offen, die sich im ÖGB zu den Prinzipien der christlichen Soziallehren bekennen. Die Grenzen der Zusammenarbeit mit politischen Gruppierungen werden von der FCG selbst festgelegt.“*²⁸²

Die FCG stellt in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst die Mehrheit. Zusätzlich existieren einige Teilbereiche, in denen die FCG die Mehrheit hält (z.B. GPA Vorarlberg).

Die FCG sieht sich als unabhängig und nicht parteizugehörig. Vielmehr fühlt sie sich der christlichen Soziallehre verpflichtet. Ihren ideologischen Ursprung sieht sie in den christlichen Arbeitervereinen, die nach der Enzyklika „rerum novarum“ des Papstes Leo XIII. entstanden sind.²⁸³

Die FCG in ihrer heutigen Form ist 1951 gegründet worden.

Der ÖAAB wurde am 14. April 1945 gegründet.²⁸⁴ Der ÖAAB ist eine Teilorganisation der ÖVP. Ihr derzeitiger Vorsitzender ist der Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Fritz Neugebauer. Er folgte folgenden Vorsitzenden:

²⁸² FCG: Das sind wir, Wien o. J. S. 5.

²⁸³ FCG: Das sind wir, Wien o. J. S. 3.

²⁸⁴ Der ÖAAB wurde somit vor der ÖVP gegründet (17. April 1945). An der Gründung der ÖVP war der erste ÖAAB-Vorsitzende Lois Weinberger maßgeblich beteiligt.

ÖAAB Vorsitzender	Zeitraum
Lois Weinberger	1945-1960
Alfred Maleta	1960-1971
Alois Mock	1971-1978
Herbert Kohlmayer	1978-1987
Robert Lichal	1987-1991
Josef Höchtel	1991-1997
Werner Fasslabend	1997-2003
Fritz Neugebauer	Seit 2003

Abbildung 36: Vorsitzende des ÖAAB seit 1945²⁸⁵

5.10.3 Der Gewerkschaftliche Linksblock (GLB)

Der GLB ist einer der drei Proponenten, die den überparteilichen ÖGB gründeten.

Die Gründung des ÖGB am 13. April 1945 war auch gleichzeitig das Gründungsdatum des Gewerkschaftlichen Linksblocks.

Aus kommunistischer Sicht, beziehungsweise aus Sicht des GLB, stellte sich die Gründung der überparteilichen Gewerkschaft wie folgt dar:

„1945 konnte nicht auf vorhandene Strukturen und Traditionen zurückgegriffen werden, als Notlösung gab es daher vorerst eine Parteieneinigung statt einer demokratischen Wahl, auch weil die Besatzungszonen und ihre sehr unterschiedliche Haltung zur Gewerkschaft gesamtösterreichische Wahlen nicht erlaubten. Die sozialdemokratischen Gewerkschafter strukturierten von Beginn an den ÖGB bis ins Kleinste durch und engten sofort die Rechte der Mitglieder ein, ÖVP und SPÖ setzten auf das Prinzip der Berufsverbände.“ ²⁸⁶

Diese Ansicht beweist, dass die Gründung eines einheitlichen Gewerkschaftsbundes zwar erklärtes Ziel aller Fraktionen war, aber die Strukturierung des überparteilichen ÖGB nicht von allen Fraktionen begrüßt wurde.

²⁸⁵ <http://www.oeaab.com> am 27. Jänner 2008.

²⁸⁶ Vgl. <http://www.news.glb.at> am 27. Jänner 2008.

Nach dem 4. Lohn-Preisabkommen stand der ÖGB vor einer Terreißprobe. Die ArbeitnehmerInnen waren unzufrieden mit den Verschlechterungen, die dieses Paket beinhalteten, und riefen mit Unterstützung der GLB den Streik aus.²⁸⁷

Als bedeutendste Persönlichkeit des Gewerkschaftlichen Linksblocks wird auch heute noch Gottlieb Fiala genannt. Er war einer der Proponenten und Vizepräsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.



Abbildung 37 : Proponenten des ÖGB²⁸⁸

v. l. nach r. Lois Weinberger (ÖVP), Johann Böhm (SPÖ) und Gottlieb Fiala (KPÖ)

5.10.4 Unabhängige Gewerkschaften (UG)

Die Unabhängigen Gewerkschaften sind eine Plattform beziehungsweise ein Zusammenschluss verschiedener „alternativer“ Gruppierungen.

Sie tritt in den Teilgewerkschaften mit unterschiedlichen Bezeichnungen auf:

- GPA-DJP: Alternative und Grüne GewerkschafterInnen (AUGE-UG)²⁸⁹
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten: Konsequente Interessensvertretung (KiV)
- Unabhängige GewerkschafterInnen im Öffentlichen Dienst
- Unabhängige Gewerkschaften in der vida
- We4you Unabhängige Gewerkschaften in der Telekom

Die UG ist seit 1997 eine anerkannte Fraktion im ÖGB. Geschäftsführende Vorsitzende ist Lisa Langbein, Vorsitzende sind Klaudia Paiha und Richard Koller.²⁹⁰

²⁸⁷ Vgl. Kapitel „ÖGB nach 1945“

²⁸⁸ <http://news.glb.at> am 27.Jänner 2008.

²⁸⁹ Die Bezeichnung AUGE wird auch bei den Arbeiterkammerwahlen geführt.

²⁹⁰ Vgl. <http://www.ug-oegb.at/> am 27.Jänner.2008

Nicht unerwähnt bleiben sollten die zwei kleinsten Fraktionen:

- Parteifreie Gewerkschaften (PFG)
- Freiheitliche ArbeitnehmerInnen (FA)

6. Die europäische Dimension gewerkschaftlicher Interessenspolitik

6.1 Der Europäische Gewerkschaftsbund



Der Europäische Gewerkschaftsbund wurde 1973 gegründet. Die Gründungsgewerkschaften waren Mitgliedsgewerkschaften des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften. Es handelt sich bei der Organisation des Europäischen Gewerkschaftsbundes nicht um eine Unterorganisation des Internationalen Gewerkschaftsbundes, sondern um eine eigenständige autonome Organisation. Der Europäische Gewerkschaftsbund ist von der EU als einziger Sozialpartner für die ArbeitnehmerInnenseite anerkannt.²⁹¹

Der Europäische Gewerkschaftsbund repräsentiert 60 Millionen Mitglieder in 82 Mitgliedsorganisationen in 36 europäischen Ländern.²⁹² Der Österreichische Gewerkschaftsbund vertritt die Anliegen der österreichischen ArbeitnehmerInnen im Europäischen Gewerkschaftsbund.

Das höchste Entscheidungsgremium des Europäischen Gewerkschaftsbundes bildet der Kongress, der alle vier Jahre stattfindet. Der letzte fand 2007 in Sevilla statt. Delegierte werden von allen Mitgliedsorganisationen im Verhältnis zu ihren (zahlenden) Mitgliedern gestellt.

Der Kongress wählt die Präsidentin (Wanja Lundby-Wedin), den Generalsekretär (John Monks) und seine zwei Stellvertreter sowie die Mitglieder des Exekutivkomitees und des Lenkungskomitees. Das Exekutivkomitee trifft sich viermal im Jahr und wird gemäß der Mitgliedsstärke der Gewerkschaftsorganisationen beschickt. Das Exekutivkomitee beschließt die Entsendung von Verhandlungsmandaten und legt die gewerkschaftliche Organisationspolitik fest. Entscheidungen werden in diesem Gremium mit 2/3 Mehrheit getroffen.

²⁹¹ Vgl. Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsföderationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006. S. 122.

²⁹² <http://www.etuc.org/r/2> am 21.Dezember.2008.

Das Lenkungskomitee tagt achtmal im Jahr und ist zuständig für die Umsetzung der Beschlüsse des Exekutivkomitees.²⁹³

6.1.1 Organisationsspezifika und Organisationsziele

Der Europäische Gewerkschaftsbund verhandelt mit offiziellen VertreterInnen auf europäischer Ebene (Institutionen der Europäischen Union und Europäische Arbeitgeber). Unter dem Begriff des sozialen Dialogs konnten einige Erfolge wie die flächendeckende Umsetzung des Mindestanspruches auf Elternurlaub und die Installierung bzw. Errichtung von Europäischen BetriebsrätInnen gefeiert werden. Zweiteres wurde 1994 vom EU-Ministerrat beschlossen und 1999 eingeführt. Der Europäische Gewerkschaftsbund fordert eine Nachbesserung der Richtlinie, um die Informationsmöglichkeiten der europäischen BetriebsrätInnen zu erhöhen und bei Nichteinhaltung der Richtlinien Sanktionsmöglichkeiten verhängen zu können. Das derzeitige Potential an BetriebsrätInnen ist nach Schätzungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes erst zu einem Drittel ausgeschöpft worden.

Der Europäische Gewerkschaftsbund wird sich in Zukunft noch stärker auf den Ausbau des europäischen Betriebsrätesystems konzentrieren.

Als besonderer Erfolg ist auch die Verhinderung der Dienstleistungsrichtlinie zu werten, die nicht zuletzt aufgrund des massiven Protests und des Lobbyings des Europäischen Gewerkschaftsbundes abgeändert wurde. Diese Prozesse werden gemeinsam mit der Lissabon-Strategie als Beispiel europäischer Policy im nächsten Kapitel beschrieben.

6.2 Der soziale Dialog als Dimension einer europäischen Sozialpartnerschaft

Die Einbindung der Sozialpartner in den politischen Entscheidungsprozess ist längst kein Phänomen mehr, das bloß auf nationalstaatlicher Ebene in Österreich oder in Dänemark beobachtet werden kann. Auch die EU greift seit den 1990er Jahren immer stärker auf die Fachkompetenz der europäischen Dachverbände der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnenseite zurück. Basis dieser Einbindung ist Artikel I-48:

²⁹³ Vgl. <http://www.etuc.org/t/2> am 21.12. 2008.

*„Die EU anerkennt und fördert die Rolle der Sozialpartner auf Ebene der Union unter Berücksichtigung der Unterschiedlichkeit der nationalen Systeme. Sie fördert den sozialen Dialog und achtet dabei auf die Autonomie der Sozialpartner.“*²⁹⁴

Die angesprochene Autonomie wird von der europäischen Union immer wieder stark betont:

*„Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass – da die Sozialpartner autonome Organisationen sind und der soziale Dialog in der EU auf der Vereinigungsfreiheit beruht – der Aufbau neuer Kapazitäten im Wesentlichen ein von unten nach oben verlaufender Prozess ist, der von den eigenen Bemühungen der Sozialpartner abhängt.“*²⁹⁵

6.2.1 Historische Entwicklung des sozialen Dialoges

Die Entwicklung des sozialen Dialoges gliedert sich in drei Phasen beziehungsweise drei Etappen.

Als erste Phase kann der Zeitraum von Beginn der europäischen Sozialpolitik bis zum Vertrag von Maastricht gesehen werden. Die Erfolge waren in dieser Phase bescheiden. Zwar wurde versucht die Sozialpartner in den europäischen Prozess mittels eines eigenen Wirtschafts- und Sozialausschusses einzubinden, jedoch hatte dieser Ausschuss zwei gravierende Schwächen:

Auf der einen Seite wurden die VertreterInnen von den Regierungen nominiert und nicht wie im späteren Prozess des sozialen Dialoges von den Vertreterverbänden, was schließlich dazu führte, dass Beschlüsse keine Breitenwirksamkeit hatten. Auf der anderen Seite waren Empfehlungen des Ausschusses nicht bindend.

Als organisatorische Weiterentwicklung des Wirtschafts- und Sozialausschusses ist die Gründung des Ständigen Ausschusses für Beschäftigungsfragen zu bewerten. In diesem

²⁹⁴ Leiber Simone/ Gerda Falkner: Sozialer Dialog in der EU und nationale Sozialpartnerschaft. Chronik einer paradoxen Beziehung. S. 159. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

²⁹⁵ <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10129.htm> am 14. April.2009.

waren die Sozial- und Arbeitsminister, die VertreterInnen der SozialpartnerInnen und zuständige RepräsentantInnen der EU-Generaldirektion vertreten. Zwar waren die Sozialpartner nun direkt in die Entscheidungsstruktur eingebunden, wesentliche Erfolge blieben aber aus.

Ein Durchbruch in der europäischen Sozialpartnerschaft bzw. der europäischen Korporationspolitik gelang dem Präsidenten der europäischen Kommission Jaques Delors.

Er gilt daher bis heute als Visionär und Vordenker des sozialen Dialoges:

„Der bereits jetzt legendäre und auch zu Recht als Visionär bezeichnete frühere Präsident der EU-Kommission, Jaques Delors, hatte schon damals erkannt, dass die Umsetzung eines ‚Europäischen Wirtschaftsraumes‘ oder auch des ‚einheitlichen Binnenmarktes‘ innerhalb der EU nur unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner möglich sein werde.“²⁹⁶

Er löste den Sozialpartnerschaftsdialog von der nationalstaatlichen Ebene los und führte den Zwei-Parteien Dialog ein. Dieser sollte Lösungen auf europäischer Ebene ermöglichen und die Blockadesituation im EU-Sozialministerrat aushebeln. Die Arbeitgeberseite verweigerte die Verhandlungen, da sie nur eine unverbindliche Informationsbasis anstrebte.²⁹⁷

Erst als in der Regierungskonferenz im Vorfeld der Maastrichter Reformverträge Mehrheitsabstimmungen in Erwägung gezogen wurden, änderten die ArbeitgeberInnenvertreter ihre Meinung mit dem Ergebnis, dass 1991 die Sozialpartner eine gemeinsame Beteiligung an der EU Sozialpolitik beschlossen. Diese Zeitspanne um den Maastrichter Vertrag kann als zweite Phase des sozialen Dialoges beschrieben werden. Der Maastrichter Vertrag brachte wesentliche Impulse und Neuerungen in der Sozialpolitik und in der Struktur der Europäischen Union, u. a. die Stärkung des

²⁹⁶ Nachtnebel, Karl Heinz: Der soziale Dialog in Europa. S. 139., In: Verzetnitsch, Fritz (Hg.): 2000+, Auf dem Weg zum europäischen Sozialmodell. Wien 2000

²⁹⁷ Vgl. Simone Leiber/Gerda Falkner: Sozialer Dialog in der EU und nationale Sozialpartnerschaft. Chronik einer paradoxen Beziehung S. 159-162. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

sozialen Dialoges, und des europäischen Parlaments, wodurch die Möglichkeiten für Mehrheitsentscheidungen ausgeweitet wurden.²⁹⁸

Die besondere Stellung, welche die Sozialpartner auf europäischer Ebene nun einnahmen, sollte auch auf nationaler Ebene erreicht werden. Regierungen wurde das Recht eingeräumt, dass sie den Sozialpartnern das Recht zur Umsetzung von Richtlinien geben konnten. Die Verantwortung für den sozialen Dialog auf nationaler Ebene bleibt den Regierungen vorbehalten:

„Ein Mitgliedstaat kann den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung von aufgrund des Absatzes 2 angenommenen Richtlinien übertragen ... dabei hat der Mitgliedstaat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.“²⁹⁹

Auf Basis des Amsterdamer Vertrages, der in dem Artikel 138 und 139 die Rolle der Sozialpartner präzisiert und ausbaut, kamen wichtige Vereinbarungen wie zum Beispiel der Elternurlaub (1995) zu Stande.³⁰⁰

Die dritte Phase des sozialen Dialoges wurde mit dem Gipfel von Laeken 2001 eingeleitet. Die Sozialpartner sollten eine Aufwertung durch mehr Autonomie erhalten. Der Erfolg von Vereinbarungen blieb aber bisher aus. In der Literatur finden sich zwei wesentliche Erklärungen für die Stagnation der Vereinbarungen:

1. Die Vereinbarungen sind nicht mehr für alle ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gültig, sondern nur für jene welche durch die jeweiligen Dachverbände vertreten werden.
2. Der Autonomiestatus ersetzt den Rechtsstatus, was zur Folge hat, dass keine Sanktionsmöglichkeiten mehr vorhanden sind.³⁰¹

²⁹⁸ Vgl. ebd. S.162-163 und http://europa.eu/scadplus/treaties/maastricht_de.htm am 14. April. 2009.

²⁹⁹ EG-Vertrag Gesetzesstand 9.April. 2009. Artikel 137 (3).

³⁰⁰ Vgl. Graphik „Sozialer Dialog“ am Ende des Kapitels

³⁰¹ Vgl. Simone Leiber/Gerda Falkner: Sozialer Dialog in der EU und nationale Sozialpartnerschaft: Chronik einer paradoxen Beziehung. S. 165.In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

Es ist beobachtbar, dass für den sozialen Dialog auf der betrieblichen Ebene (z.B. europäischer Betriebsrat), auf der sektoralen Ebene (nach Branchen) und der überbetrieblichen Ebene (europäische Dachverbände) nur Vereinbarungen getroffen werden, wenn Eigeninteressen im Vordergrund stehen.

Karl Heinz Nachtnebel definiert das Eigeninteresse der Arbeitgeber folgendermaßen:

„Aber es gab und gibt weiterhin auch Fehlschläge oder Blockaden der Verhandlungen – meist seitens der Arbeitgeberverbände herbeigeführt, die einfach keine schriftlichen Vereinbarungen – schließen wollen oder können. Oft verhandeln die Arbeitgeber auch nur unter Druck, dass sie fürchten, die EU könnte eine für sie ungünstigere gesetzliche Regelung anstreben.“ ³⁰²

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der soziale Dialog für alle Sozialpartner eine positive Entwicklung genommen hat. Die Anfänge des sozialen Dialoges in ihren bedeutungslosen Jahren Anfang der 70er scheint überwunden, jedoch bleibt abzuwarten, ob die europäische Sozialpartnerschaft ihre Grenzen schon erreicht hat oder ob die positive Entwicklung fortgesetzt werden kann.

³⁰² Nachtnebel, Karl Heinz: Der soziale Dialog in Europa. S 141. In: Verzetnitsch, Fritz (Hg.): 2000+.Auf dem Weg zum europäischen Sozialmodell. Wien 2000.

6.2.2 Die Akteure des sozialen Dialoges

Die Akteure des sozialen Dialoges setzen sich wie folgt zusammen:



Abbildung 38: Akteure des sozialen Dialoges³⁰³

Die wichtigste Vertretung auf der Arbeitgeberseite ist die UNICE (seit Jänner 2007 auch Business Europe genannt. Aufgrund der Tatsache, dass sich diese neue Bezeichnung in der Literatur und in der Europäischen Union noch nicht durchgesetzt hat, wird weiterhin der Begriff UNICE verwendet), die aufgrund ihrer Größe eine dominante Rolle einnimmt. Der UNICE dürfen nur Arbeitgeberverbände ohne Pflichtmitgliedschaft beitreten. Das bedeutet, dass die Wirtschaftskammer Österreich diesem Verband nicht angehört. Daher ist die Industriellenvereinigung die einzige Arbeitgeberorganisation, die von österreichischer Seite offiziell vertreten ist. Insgesamt sind 41 Arbeitgeberverbände Mitglied dieses Netzwerks. Wie im Kapitel „Historische

³⁰³ Graphik Spyridon Messogitis vgl. <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10132.htm> am 14. April. 2009.

Entwicklung des sozialen Dialogs“ bereits beschrieben, hatte die Arbeitgeberseite hier vor allem die UNICE,³⁰⁴ anfangs kein Interesse an einer Partizipation an einer Sozialgesetzgebung. Erst als die Befürchtung, bedingt durch den Maastrichter Vertrag aufkam, dass eine Sozialgesetzgebung auf Sozialpartnerebene installiert werden würde, begann die UNICE mit der Aufnahme von Verhandlungen.

Als großer Widerpart ist der Europäische Gewerkschaftsbund zu sehen. Er verfügt über 45 Millionen Mitglieder und wurde später als die UNICE gegründet. Anfänglich bestand das Problem, dass er einen sehr geringen Zentralisierungsgrad auswies:

*„Nicht zuletzt weil die nationalen Mitgliedsorganisationen keine Kompetenzen ‚nach Europa‘ abgeben wollten, wurden zur Verwirklichung einer sozialen Dimension der europäischen Integration in erster Linie legislative Maßnahmen der klassischen EU-Gesetzgebungsmaschinerie gefordert.“*³⁰⁵

Trotz der Meinungsverschiedenheiten der Dachverbände konnten seit den 1990ern viele wichtige Vereinbarungen getroffen werden, welche in der folgenden Tabelle aufgelistet sind:

³⁰⁴ Die CEEP steht europäischen Vereinbarungen grundsätzlich positiver gegenüber.

³⁰⁵ Vgl. Simone Leiber/Gerda Falkner: Sozialer Dialog in der EU und nationale Sozialpartnerschaft. Chronik einer paradoxen Beziehung. S. 165. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

Jahr	Thema	Beteiligung der Sozialpartner	Ergebnis
1993	Europäische Betriebsräte	getrennte Stellungnahmen nach abgebrochenem Versuch zu Verhandlungen	Richtlinie 94/45/EG
1995	Elternurlaub	Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub vom 14.12.1996	Richtlinie des Rates 96/34/EG implementiert die Rahmenvereinbarung der Sozialpartner
1995	Beweislast im Fall der Geschlechterdiskriminierung	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Richtlinie 97/80/EG
1995	„atypische“ Beschäftigung	- Rahmenvereinbarung zur Teilzeitarbeit vom 6.6.1997 - Rahmenvereinbarung zu befristeten Beschäftigungsverhältnissen vom 18.3.1999 - Scheitern der Verhandlungen zur Leiharbeit (Mai 2001)	- Richtlinie 97/81/EG - Richtlinie 99/70/EG - Richtlinienvorschlag der Kommission vom 20.3.2002 noch im Gesetzgebungsverfahren
1996	Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Richtlinie 2002/73/EG, die Richtlinie 76/207/EWG ergänzt
1997	Information und Konsultation von Arbeitnehmern	keine Verhandlungen	Richtlinie 2002/14/EG
2000	Insolvenzschutz für Arbeitnehmer	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Richtlinie 2002/74/EG, die Richtlinie 80/987/EWG ergänzt
2000	Telearbeit	Rahmenvereinbarung zur Telearbeit vom Juli 2002	Autonome Implementation der Vereinbarung durch die Sozialpartner
2000	Schutz vor Gesundheitsrisiken durch Asbest	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Gemeinsamer Standpunkt Nr. 53/2002 des Rates vom 23.9.2002, Richtlinie im Gesetzgebungsverfahren
2000	Sicherheits- und Gesundheitsschutz von Selbständigen	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Empfehlung des Rates vom 18.2.2003
2001	Schutz persönlicher Daten von Arbeitnehmern	Zweite Konsultationsphase	noch laufender Prozess
2002	Umstrukturierungen	Orientierung vom Oktober 2003	Orientierung vom Oktober 2003
		vom Oktober 2004	durch die Sozialpartner
2004	Krebserregende Stoffe (Ausweitung des Geltungsbereichs)	Zweite Konsultationsphase	noch laufender Prozess
2004	Psychosoziale Risiken, Belästigung und Gewalt bei der Arbeit	Erste Konsultationsphase	noch laufender Prozess
2004	Revision der Arbeitszeitrichtlinie 93/104/EG	getrennte Stellungnahmen, keine Verhandlungen	Richtlinienvorschlag der Kommission vom September 2004 im Gesetzgebungsverfahren
2004	Revision der Europäischen Betriebsräte-Richtlinie 94/45/EG	Erste Konsultationsphase	noch laufender Prozess

Abbildung 39: Erfolge des sozialen Dialogs³⁰⁶

6.3 Funktionen des Lobbying in der Europäischen Union

Der Begriff Lobby hat seine Wurzeln im Lateinischen. Bis heute diskutieren Historiker die Begriffsgeschichte. Es existieren zwei anerkannte Meinungen:

Die erste spricht davon, dass der Begriff auf die Zeit des römischen Senats zurückgeht, in der „lobia“ einen Vorraum des Senats bezeichnete.

³⁰⁶ Simone Leiber/Gerda Falkner: Sozialer Dialog in der EU und nationale Sozialpartnerschaft. Chronik einer paradoxen Beziehung. S.178-179. In: Talos/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.

Die zweite, weiter verbreitete Ansicht stützt sich auf die Theorie, dass der Begriff Lobby eine anglierte Form des Begriffs „lobium“ (zu Deutsch: Klostergang) ist, die bis in das 16. Jahrhundert zurückreicht.

Unter Lobby bzw. Lobbyist wird heutzutage eine Gruppe verstanden, die unterschiedliche Interessen vertritt.³⁰⁷ Hinzugefügt werden sollte, dass sich Lobbying heute nicht nur auf den Einfluss auf Staat und Verwaltung bezieht, sondern auch auf die öffentliche Meinung abzielt. Als aktuelles Beispiel können die Diskussionen über den Vertrag zwischen dem Eurofighter-Lobbyisten Erhard Steininger und der Firma von Erika und Gernot Rumpold - „100% Communications“ genannt werden.³⁰⁸

Die Firma „100% Communications“ wurde beauftragt, eine Werbekampagne für den Eurofighter zu starten und dadurch die öffentliche Meinung für das Produkt der Herstellerfirma EADS zu gewinnen.

Gerade in dem erwähnten Fall zeigt sich auch das große Imageproblem von Lobbying und Lobbyismus: Lobbyismus wird und wurde durch Skandale negativ wahrgenommen, und bis heute gilt in weiten Teilen der Bevölkerung Lobbying als ein Synonym für Bestechung und Korruption.

Trotz des negativen Images sollte Lobbying als die Interessensform betrachtet werden, die sie ist. Im Mittelpunkt steht die Einflussnahme auf Dritte. Fischer unterscheidet zwischen zwei Formen des Lobbyings

- 1.) privates Lobbying
- 2.) staatliches Lobbying

Unter der ersten Ausformung versteht man Lobbying z. B. von der Wirtschaftsseite.

Unter der zweiten Ausformung versteht man die Einflussnahmen von nationalstaatlicher Interessensseite. Üblicherweise ist diese Form des Lobbying die transparentere, da staatliche Institutionen stärker im öffentlichen Blickfeld stehen als privatwirtschaftliche Lobbyisten.

³⁰⁷ Langbein, Volker: Die rechtliche Regelung des Lobbyismus in den Vereinigten Staaten. Kiel 1967. S. 10. und Breitling, Rupert: Die zentralen Begriffe der Verbandsforschung. In: Politische Vierteljahrschrift (PVS). 1960/1. S. 42.

³⁰⁸ <http://kurier.at/nachrichten/oesterreich/60006.php> Kurier Online vom 09.03.2007.

Für diese Annahme ist die EU-Dienstleistungsrichtlinie, die im nächsten Abschnitt besprochen wird, ein gutes Beispiel.

6.3.1 Der Lobbyingprozess

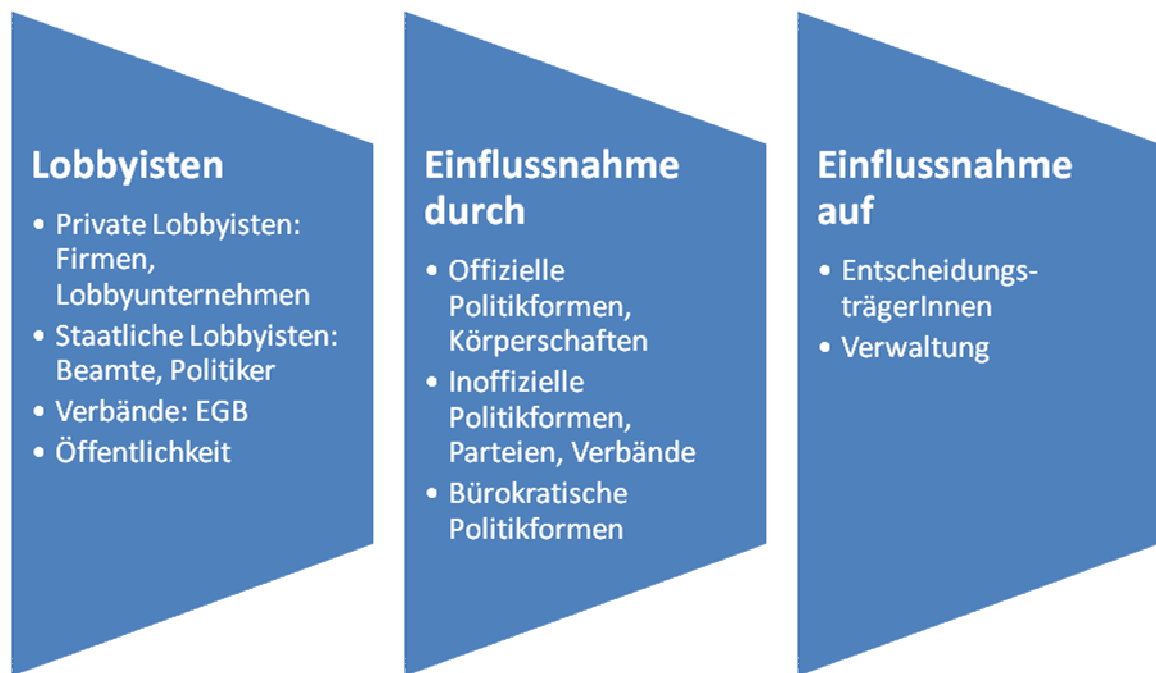


Abbildung 40: Der Lobbyingprozess³⁰⁹

In der abgebildeten Graphik ist der Lobbyingprozess zusammengefasst. Neben den staatlichen und den privaten Lobbyisten darf die Öffentlichkeit nicht übersehen werden. Vor allem in der Klimaschutzdebatte um den CO₂-Ausstoß von Autos mussten sich die privaten Lobbyisten der Öffentlichkeit beugen. Dies führte sogar dazu, dass der führende Lobbyist der Autoindustrie seinen Hut nehmen musste.

Lobbyismus in der Europäischen Union existiert seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS). Hinweis darauf findet sich im Artikel 18 des EGKS-Vertrages. Darin wurde festgehalten, dass der Hohen Behörde, die der

³⁰⁹ Vgl. Fischer, Klemens H.: Lobbying und Kommunikation in der Europäischen Union. Berlin 2005. S. 55-73.

Vorläufer der Europäischen Kommission ist, ein beratender Ausschuss zur Seite gestellt wird.³¹⁰

Trotz dieser Rahmenbedingung muss festgestellt werden, dass die Europäische Union im Gegensatz zu den Vereinigten Staaten ein wenig ausgeprägtes Lobbyingbeschränkungssystem hat. So müssen sich Lobbyisten in den Vereinigten Staaten registrieren. Diese Registrierung beinhaltet Informationen, für welche Gruppe bzw. Lobby sie werben. Sinn und Zweck von Kostenersätzen müssen penibel dokumentiert werden. Weiters existieren Sperrklauseln für die Lobbytätigkeit von scheidenden Regierungsbeamten.

Wenn bedacht wird, dass über 75% aller geltenden Wirtschaftsgesetze in Brüssel beschlossen werden – und dies für einen Bereich von 27 Mitgliedsstaaten – so lässt sich erahnen, wie wichtig und bestimmend Lobbyismus in der EU ist. Dementsprechend wichtig und schwierig waren die Diskussionen im europäischen Parlament um die Regulierung des Lobbyismus. Die Diskussion begann 1989 mit einer parlamentarischen Anfrage, und bis zu ersten Umsetzungen beziehungsweise Regulierungen dauerte es bis Juli 1996.

Seither ist jedes Mitglied des europäischen Parlaments verpflichtet, regelmäßige Berichte über Finanzaktivitäten abzugeben.

Auch die Lobbyisten müssen sich registrieren und sind verpflichtet, eigene Ausweise mit sich zu tragen und Meldung über Zuwendungen an Mitglieder des Europäischen Parlaments beziehungsweise deren Mitarbeiter zu erstatten.

Im Gegensatz zum Europäischen Parlament setzt die Kommission nicht auf solche Regulierungsmechanismen. Sie setzten weiterhin bewusst auf eine Kooperation mit Lobbyisten, da sie sich dadurch einen besseren Informationsstatus erhofft(e).

³¹⁰ Vgl. <http://www.orf.at> vom 13.01.2007.

6.4 Die Dienstleistungsrichtlinie

Die Verhinderung der Dienstleistungsrichtlinie in ihrer ursprünglichen Form gilt in den Gewerkschaften als größter internationaler beziehungsweise europäischer Erfolg der letzten Jahre.

Die Dienstleistungsrichtlinie in ihrer ursprünglichen Form vom 12. Dezember 2006³¹¹ sah eine Deregulierung des Dienstleistungssektors vor.

Zu den Zielen der Dienstleistungsrichtlinie heißt es im Absatz 1 des Richtlinienentwurfs:

„Ziel der Europäischen Gemeinschaft ist es, eine immer engere Zusammengehörigkeit der Staaten und Völker Europas zu erreichen und den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu sichern. Gemäß Artikel 14 Absatz 2 des Vertrags umfasst der Binnenmarkt einen Raum ohne Binnengrenzen, in dem der freie Verkehr von Dienstleistungen gewährleistet ist. Gemäß Artikel 43 des Vertrags wird die Niederlassungsfreiheit gewährleistet. Artikel 49 des Vertrags regelt den freien Dienstleistungsverkehr innerhalb der Gemeinschaft. Die Beseitigung der Beschränkungen für die Entwicklung von Dienstleistungstätigkeiten zwischen den Mitgliedstaaten ist ein wichtiges Mittel für ein stärkeres Zusammenwachsen der Völker Europas und für die Förderung eines ausgewogenen und nachhaltigen wirtschaftlichen und sozialen Fortschritts. Bei der Beseitigung solcher Beschränkungen muss unbedingt gewährleistet werden, dass die Entfaltung von Dienstleistungstätigkeiten zur Verwirklichung der in Artikel 2 des Vertrags verankerten Aufgaben beiträgt, in der gesamten Gemeinschaft eine harmonische, ausgewogene und nachhaltige Entwicklung des Wirtschaftslebens, ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ein nachhaltiges, nichtinflationäres Wachstum, einen hohen Grad von Wettbewerbsfähigkeit und Konvergenz der Wirtschaftsleistungen, ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität, die Hebung der Lebenshaltung und der

³¹¹ Der erste Vorschlag zur Dienstleistungsrichtlinie wurde von der Kommission bereits am 13.01.2004 vorgelegt. In seinen wesentlichen Zügen ist dieser Vorschlag mit dem Vorschlag des Parlaments ident.

Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.“ ³¹²

Die zentrale Frage, die sich stellt, ist, warum gerade der Dienstleistungssektor für eine Richtlinie interessant erscheint. Ein Blick auf die Statistiken zeigt, dass der Dienstleistungssektor der größte Sektor in Europa ist.

Laut der Arbeiterkammer entfallen 50 Prozent des europäischen Bruttoinlandsproduktes³¹³ auf Dienstleistungen.

Die EUROSTAT spricht davon, dass der Anteil an Dienstleistungen noch größer ist:

„Der Dienstleistungssektor ist bedeutend, auf ihn entfallen zwischen 60 % und 75 % der wirtschaftlichen Tätigkeit in den Mitgliedstaaten von EU-25 und ein vergleichbarer (und steigender) Anteil an der Gesamtbeschäftigung.“ ³¹⁴

Insgesamt, so die Arbeiterkammer, sind 4/5 der Unternehmen im Dienstleistungssektor beschäftigt. Der Dienstleistungssektor ist somit der wirtschaftlich Bedeutendste. Der Begriff Dienstleistung ist sogar im EG- Vertrag definiert:

„Dienstleistungen im Sinne dieses Vertrags sind Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen.“ ³¹⁵

Trotz des hohen Anteils des Dienstleistungssektors zeigte sich die Europäische Union besorgt darüber, dass nur 10 % aller Dienstleistungen grenzüberschreitend erbracht werden.³¹⁶

Die damalige österreichische SPÖ-Europaabgeordnete Dr. Maria Berger wies ebenfalls auf die geringe Quote von zehn Prozent hin und erklärte:

³¹² Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt. Präambel Ziffer 1.

³¹³ Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist eine Maßeinheit zur volkswirtschaftlichen Vergleichbarkeit. Das BIP gibt alle Dienstleistungen und Waren, welche über ein Kalenderjahr produziert wurden, in Geldeinheiten an.

³¹⁴ EUROPA IN ZAHLEN — Eurostat-Jahrbuch 2006-07. S. 221.

³¹⁵ Vertrag zur Gründung der europäischen Gemeinschaft, in der Fassung vom 02.10.1997

³¹⁶ Vgl.: Höferl, Andreas: Die EU-Dienstleistungsrichtlinie – Fakten und Argumente zu einer Rechtsnorm der EU, die jeden betreffen würde. Wien 2005. S. 7.

„Dass es nicht mehr sind, liegt in der Natur vieler Dienstleistungen und nicht an rechtlichen Hindernissen.“³¹⁷

Für diesen niedrigen Prozentsatz verantwortlich gemacht wurden bürokratische Hürden. Darunter fallen u.a. Anmeldungs- beziehungsweise Genehmigungspflichten sowie unterschiedlichen Rechtsvorschriften in den verschiedenen Ländern.

Vor allem Klein- und Mittelbetriebe hätten kaum Chancen sich grenzüberschreitend zu betätigen.

Dieser Punkt wurde im Rahmen der Dienstleistungsrichtlinie auch von der Wirtschaftskammer aufgegriffen:

„Zu beachten ist aber auch, dass viele österreichische Klein- und Mittelbetriebe von der Dienstleistungsrichtlinie profitieren werden. Als Beispiel sei auch hier das Bau- und Baunebengewerbe angeführt, das immer wieder über massive Probleme bei der Entsendung von Arbeitnehmern über die Grenze nach Deutschland und Italien klagt.“³¹⁸

Die Wirtschaftskammer nimmt hier das Baugewerbe als positives Beispiel heraus. Rainer Keckeis, EU- Experte der Arbeiterkammer, bewertete die Situation für die Klein- und Mittelbetriebe weitaus negativer:

„Billigkonkurrenz aus dem Ausland würde vor allem den Klein- und Mittelbetrieben im Land zusetzen. Man müsse darauf achten, dass diese Betriebe am Markt bestehen können. Sie würden eine regionale Wertschöpfung schaffen.“³¹⁹

Zentraler Punkt der Dienstleistungsrichtlinie war das Herkunftslandprinzip, welches besagt, dass der Dienstleistungsgeber einzig den Rechtsvorschriften des Landes unterliegt, in dem er/sie niedergelassen ist.

³¹⁷ Höferl, Andreas: Die EU-Dienstleistungsrichtlinie – Fakten und Argumente zu einer Rechtsnorm der EU, die jeden betreffen würde. Wien 2005. S. 23.

³¹⁸ Mediendienst der Wirtschaftskammer Salzburg, Presseaussendung vom 17. Februar 2005.

³¹⁹ Aus: <http://oesterreich.orf.at/vorarlberg/stories/85376/> am 20.04. 2008.

Die Mitgliedstaaten dürfen die Erbringung von Dienstleistungen durch in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassene Dienstleistungserbringer nicht beschränken.³²⁰

Das Herkunftslandprinzip wurde insbesondere von Gewerkschaften und Arbeiterkammern kritisiert. Die Gewerkschaften und die Arbeiterkammern befürchteten, dass die Dienstleistungsrichtlinie zu einer Rechtsunsicherheit führe. Immerhin könnten in einem Staat 25 verschiedene Rechtsordnungen zur Anwendung kommen. Sowohl die Arbeiterkammer als auch die Gewerkschaften könnten dann unmöglich ihrem Vertretungsanspruch nachkommen.

Zusätzlich wird die Kontrolle des Ziellandes erschwert, da Kontrollen nur von den Behörden des Herkunftslandes durchgeführt werden:

„Für die Fälle, in denen sich der Dienstleistungserbringer vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat als seinen Niederlassungsmitgliedstaat begibt, muss eine Amtshilfe zwischen diesen beiden Mitgliedstaaten vorgesehen werden, damit der Bestimmungsmitgliedstaat im Auftrag des Niederlassungsmitgliedstaats Überprüfungen, Kontrollen und Untersuchungen durchführen kann oder aber, wenn es lediglich um die Sachverhaltsfeststellung geht, von sich aus tätig werden kann.“³²¹

Ein weiteres Problem ist die mangelnde Überprüfbarkeit der Herkunftslandfirmen. Vor allem Aktiengesellschaften haben die Möglichkeit mehrerer Niederlassungen. Die Hauptniederlassung beziehungsweise der Mittelpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit ist von außen nicht ersichtlich.³²²

Die Intention der Dienstleistungsrichtlinie ging in die Schaffung eines einheitlichen und allgemeinen Rechtsrahmens:

„Bemerkenswert an diesem ist insbesondere der horizontale Ansatz. Der Vorschlag soll, abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen (vgl. Art. 2), auf alle Dienstleistungen anwendbar sein. Ziel des Vorschlages ist daher die Schaffung eines allgemeinen

³²⁰ Im überarbeiteten Beschluss und der gültigen Richtlinie wurde der Begriff Herkunftslandprinzip durch das Prinzip Dienstleistungsfreiheit abgeschwächt. Dieser Punkt ist aber im EG-Vertrag bereits enthalten (Vgl. EG-Vertrag Kapitel 3, Artikel 49).

³²¹ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 109.

³²² Vgl. Vortragsunterlagen der Arbeiterkammer: Vorschlag für eine Richtlinie Dienstleistungen im Binnenmarkt. Wien 2005.

Rechtsrahmens, nicht dagegen die Festlegung detaillierter Regelungen oder eine weitgehende Harmonisierung der Mitgliedstaaten.“ ³²³

Die Präambel wurde in der Richtlinie wie folgt strukturiert:

STRUKTUR DER BOLKESTEIN-RICHTLINIE						
Kapitel I Allg. Bestimm.	Kapitel II Niederlassungs- freiheit	Kapitel III Freier Dienstleistungsverkehr	Kap. IV Qualität der DL	Kap. V Kon- trolle	Kapitel VI Konvergenz- programm	Kap. VII Schluss- bestimm.
<u>(Artikel 1-4)</u> Art. 2: Anwend.- bereich	<u>(Artikel 5-8)</u> <u>Verfahren</u> Art. 6: Einheitliche Ansprechpartner	<u>(Artikel 16-19)</u> <u>Herkunftslandprinzip und</u> <u>Ausnahmen</u> Art. 16: Herkunftslandprinzip Art. 17: Allg. Ausnahmen	<u>(Artikel 26-33)</u>	<u>(Artikel 34-38)</u>	<u>(Art. 39-44)</u> Art. 39: Verh.kodizes Art. 41: Ggs. Evaluierung	<u>(Artikel 45-47)</u>
	<u>(Artikel 9-13)</u> <u>Genehmigungen</u>	<u>(Artikel 20-23)</u> <u>Rechte der DL-Empfänger</u> Art 23: Erstattung von Behandlungskosten				
	<u>(Artikel 14-15)</u> <u>Unzulässige oder</u> <u>zu prüf. Anforder.</u>	<u>(Artikel 24-25)</u> <u>Entsendung von Arbeitnehmern</u>				

Abbildung 41: Struktur der Bolkestein-Richtlinie ³²⁴

³²³ Buchinger Stefan: Dienstleistungsrichtlinie. Wien 2007. Seite 28-29.

³²⁴ Graphik: GPA.

6.4.1 Beispiele und Ausnahmen der Dienstleistungsrichtlinie

Die Dienstleistungsrichtlinie regelt sehr genau den Wirkungsbereich. So enthält sie Beispiele verschiedener Bereiche, die der neuen Dienstleistungsrichtlinie unterliegen sollen und grenzt die Bereiche ab, in denen die Dienstleistungsrichtlinie nicht gelten soll.

In der Dienstleistungsrichtlinie genannte Beispiele	
• Unternehmensberatung • IT-Dienstleistungen • Zertifizierung, Prüfung, Wartung • Gebäudemanagement • Werbung • Personalagenturen inkl. Zeitarbeitsvermittlungen • Handelsvertreter • Rechts- und Steuerberatung • Immobilienmakler • Baugewerbe und Architekten • Handel	• Veranstaltung von Messen • Vermietung von Kraftfahrzeugen • Reisebüros • Fremdenverkehr • Sicherheitsdienste • Audiovisuelle Dienste • Freizeit (Sportzentren, Freizeitparks) • Gesundheitsdienstleistungen • Häusliche bzw. Pflegedienste • Reglem. Berufe (Medizin, Rechts-/Steuerberatung) • Fernabsatz

Abbildung 42: Beispiel für Wirkungsbereich der DLR ³²⁵

Explizit ausgenommen sind die Bereiche:

- Finanzdienstleistungen ³²⁶
- Verkehrsdienstleistungen (insbesondere Personenverkehr, Krankentransportdienste) ³²⁷
- Elektronische Kommunikationsdienste ³²⁸
- Gesundheitsdienstleistungen ³²⁹

³²⁵ Quelle: GPA

³²⁶ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 18.

³²⁷ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 17.

³²⁸ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 20.

- „soziale Dienstleistungen im Zusammenhang mit Sozialwohnungen, der Kinderbetreuung und der Unterstützung von Familien und dauerhaft oder vorübergehend hilfsbedürftigen Personen, die vom Staat, durch von ihm beauftragte Dienstleistungserbringer oder durch von ihm als gemeinnützig anerkannte Einrichtungen erbracht werden. " ³³⁰,

6.4.2 Reaktionen der österreichischen Europaabgeordneten und der Gewerkschaften

Die Europaabgeordneten äußerten sich mit gemischten Gefühlen zur Dienstleistungsrichtlinie.

Die SPÖ-Abgeordnete Dr. Maria Berger meinte im Zuge einer Fraktionssitzung der europäischen Sozialdemokraten:

„Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sich daher auch einig, dass die Richtlinie in ihrer derzeitigen Form mit allen Mittel bekämpft werden muss. Der Entwurf ist voller Widersprüche. Denn normalerweise versucht die EU-Kommission, nationale Gesetze und Vorschriften möglichst zu vereinheitlichen. Nur bei der Dienstleistungsrichtlinie geht sie mit dem Herkunftslandprinzip den exakt umgekehrten Weg. Das hieße im Extremfall, dass in einem EU-Mitgliedstaat bis zu 25 gültige Rechtsvorschriften nebeneinander existieren würden.“³³¹

Der ÖVP-Abgeordnete Mag. Othmar Karas stand der Dienstleistungsrichtlinie im Gegensatz zur SPÖ-Fraktion positiver gegenüber:

„Die Anwendung des Herkunftslandsprinzips ist - wo keine europäische Regelung besteht - ausschlaggebend für das Funktionieren des Binnenmarktes. Es darf daher

³²⁹ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 23.

³³⁰ Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt, Präambel Ziffer 27.

³³¹ Presseaussendung des SPÖ-Parlamentsclubs OTS0163 vom 16.02.2005.

*auch nicht vollständig aus dieser Richtlinie herausfallen, weil das die gesamte Richtlinie schwerwiegend schwächen würde*³³²

Die Grünen gaben keine öffentliche Presseaussendung heraus, stimmten aber am 16. Februar 2006 gegen den Kompromissvorschlag der europäischen Sozialdemokraten (SPE) und der europäischen Volkspartei (EVP).³³³

Der Europäische Gewerkschaftsbund wandte sich ebenfalls gegen die Dienstleistungsrichtlinie. Am 11. Februar 2006 bekräftigte der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Michael Sommer in Berlin die Forderungen der Demonstrationen vom 8. März 2005 in Brüssel:

*„Nachdem klar war, dass die Gewerkschaften in ganz Europa nicht locker lassen und unsere Demonstrationen vom 8. März vergangenen Jahres in Brüssel keine Eintagsfliege war, ist hinter den Kulissen hart verhandelt worden. Bis in die letzten Tage hinein. Und da ist gar mancher Fortschritt erzielt worden. Dafür sage ich ausdrücklich Dank. Ich sage aber zugleich: Wir müssen wachsam bleiben. Denn erstens ist der zwischen den Sozialisten und der Europäischen Volkspartei erzielte Kompromiss, der vielen unserer Forderungen entgegen kommt, noch nicht in Sack und Tüten. Gerade die konservative Fraktion im Europaparlament ist in dieser Frage nach wie vor tief zerstritten.“*³³⁴

³³² Presseaussendung am 19.04.2005.

³³³ Der Kompromissvorschlag wurde von 44 EU-SPE-Abgeordneten abgelehnt.

³³⁴ Auszug aus der Rede des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer zur Demonstration in Berlin am 11. Februar 2006.

6.4.3 Die Lissabon-Strategie – europäische policy als Möglichkeit der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

Im Mittelpunkt der Überlegungen, die zur Festsetzung der Lissabon-Strategie führten, stand die Idee, aus Europa bis zum Jahr 2010 den wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.

Auf der Homepage der Europäischen Kommission heißt es dazu:

*„Das Hauptziel ist ein schneller, nachhaltiger jährlicher Wachstumsrhythmus und niedrige Arbeitslosenquoten bis 2010. Wenn sich beispielsweise die Wirtschaft der USA besser entwickelt, bedeutet das nicht, dass die Strategie der Gemeinschaft versagt hat. Es wäre vielmehr eine gute Nachricht für uns alle. Dennoch ist es entscheidend, dass Europa seinen Wettbewerbsrückstand gegenüber den USA aufholt – und dies bedeutet gleichzeitig, die EU darauf vorzubereiten, von der Globalisierung zu profitieren.“*³³⁵

Um das ehrgeizige Ziel zu erreichen, wurden drei wesentliche Arbeitsfelder definiert:



Abbildung 43: Die drei Arbeitsfelder der Lissabonstrategie³³⁶

Der erste Punkt umfasst die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

³³⁵ http://ec.europa.eu/growthandjobs/faqs/background/index_de.htm#bg10 am 12. Mai 2008.

³³⁶ Graphik: Spyridon Messogitis

*„Wir benötigen ein besseres Umfeld für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die 99 % aller Unternehmen ausmachen und für zwei Drittel der Beschäftigung sorgen.“*³³⁷

Vor allem Klein- und Mittelunternehmen sollen durch den Abbau von bürokratischen Hürden und besseren Beratungsdiensten die Möglichkeit gegeben werden, sich zu entwickeln und zu wachsen.

Der zweite Punkt umfasst den Faktor Arbeit.

*„Mehr Menschen in Arbeit zu bringen, ist die Grundlage für die Ankurbelung des Wachstums, die Verbesserung der sozialen Integration und die solidere Finanzierung der Wohlfahrtssysteme angesichts der alternden Bevölkerung.“*³³⁸

In diesem Punkt enthalten ist auch die Arbeitsmarktintegration. Arbeitslose sollen schnell wieder in den Arbeitsmarkt aufgenommen werden. Dadurch wird die Beschäftigungsfähigkeit erhöht.

Der Punkt Bildung ist der umfassendste und größte Schnittpunkt der Lissabon-Strategie. Die Häufigkeit des Begriffs „Bildung“ im 2003 verfassten Kok-Report zur Aufgabenstellung „Beschäftigungsschaffung in Europa“ liegt bei 196 Nennungen. Bemerkenswert daran ist, dass diese wissenschaftliche Studie aus 57 Seiten besteht. Daraus leitet sich eine durchschnittliche Erwähnung von drei Bildungsbegriffen pro Seite ab.

Bildung wird als zentraler Schlüssel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesehen:

„Zu viele Menschen gleiten wegen mangelhafter Qualifikation oder wegen zu geringer Anreize oder Hilfen für den Zutritt zum oder die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt in die

³³⁷ http://ec.europa.eu/growthandjobs/priority-actions/dynamic-business-environment/index_de.htm am 12. Mai 2008.

³³⁸ http://ec.europa.eu/growthandjobs/key/more-and-better-jobs/index_de.htm am 12. Mai 2008.

Langzeitarbeitslosigkeit oder die Nichterwerbstätigkeit ab. Zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung muss sich die EU mit den Barrieren befassen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für Benachteiligte behindern, etwa für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Behinderungen und Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten.

Das Bildungsniveau wirkt sich unmittelbar auf die Chancen des Einzelnen aus, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Beschäftigungsquote von Geringqualifizierten liegt bei rund 49 %, verglichen mit den 83 % der Hochqualifizierten. In Belgien, Italien, Irland, Finnland und im Vereinigten Königreich beträgt der Unterschied mehr als 35 Prozentpunkte.

Die Beschäftigungsquote gering qualifizierter Frauen lag 2002 EU-weit bei sehr mageren 37 %, in Italien sogar bei 27 %.“ ³³⁹

Die Europäische Union erkennt die Korrelation zwischen Qualifikation und Beschäftigung. Vor allem das Potential, gering qualifizierte Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, nimmt eine wesentliche Rolle ein.

Aktuell ist der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung signifikant hoch.

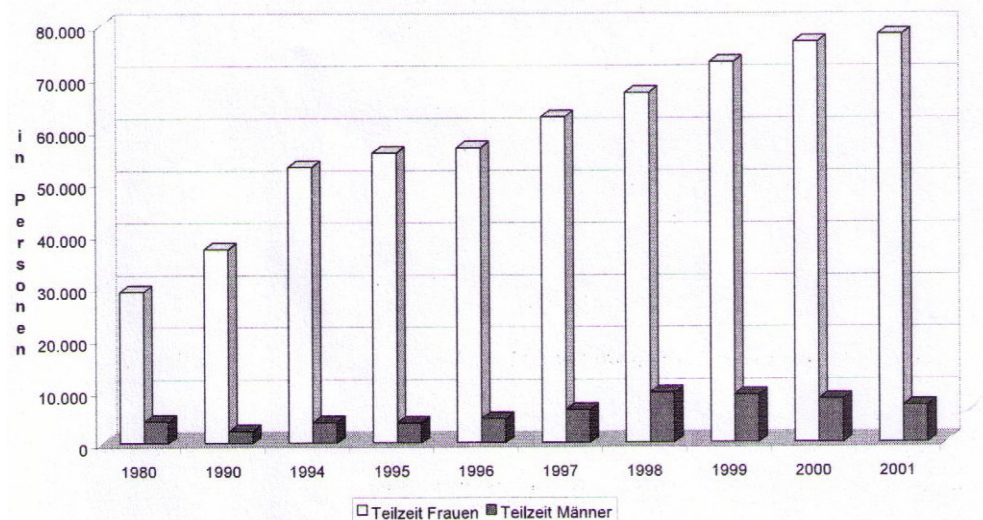


Abbildung 44: Teilzeitbeschäftigung OÖ Frauen-Männer³⁴⁰

³³⁹ Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 14.

³⁴⁰ Statistik Austria (Mikrozensus)

Am Beispiel Oberösterreich lässt sich feststellen, dass die Teilzeitquote bei Frauen bei 36,2 Prozent, bei Männern lediglich bei 2,2 Prozent liegt.³⁴¹

Den Grund für die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote sieht die Arbeiterkammer OÖ nach einer repräsentativen Befragung in den familiären Verpflichtungen:

*„Die große Mehrheit (328.123) begründete die Teilzeitarbeit mit familiären Verpflichtungen wie z. B. Kinderbetreuung, die Pflege und Betreuung von Angehörigen usw.“*³⁴²

Der Bericht der Taskforce-Beschäftigung nimmt sich dieses Problems an und formuliert folgende Zielsetzung:

*„Eine praktische Maßnahme mit unmittelbarer Auswirkung auf das Niveau der Erwerbsbeteiligung der Frauen und die Aufnahme von Vollzeit- anstelle von Teilzeitarbeit ist die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen für Kinder bzw. andere abhängige Personen. Mehr Betreuungseinrichtungen schaffen außerdem mehr Arbeitsplätze, oft zugunsten von Frauen.“*³⁴³

Über die Herausforderung der Teilzeitbeschäftigung hinaus ist die Arbeitsplatzflexibilisierung wesentlicher Bestandteil der Überlegung um betriebliche beziehungsweise überbetriebliche Weiterbildung zu ermöglichen:

„Flexibilität ist nicht nur im Interesse der Arbeitgeber. Auch Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen benötigen heutzutage flexible Arbeitszeitregelungen und eine moderne Arbeitsorganisation, damit sie Beruf und Pflegeaufgaben vereinbaren können, Zeit für Weiterbildung haben und ihre persönlichen Wünsche und ihren persönlichen Lebensstil realisieren können. Dies eröffnet Verhandlungsspielraum auf Unternehmens-

³⁴¹ Rippatha, Erika: Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit! Entwicklung der Teilzeitarbeit in OÖ im Beobachtungszeitraum 1980-2001. Institut für Sozial und Wirtschaftswissenschaften. Linz. 2/2003. S. 53.

³⁴² Rippatha, Erika: Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit! Entwicklung der Teilzeitarbeit in OÖ im Beobachtungszeitraum 1980-2001. Institut für Sozial und Wirtschaftswissenschaften Linz 2/2003, S. 60.

³⁴³ Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 38.

*oder Branchenebene und Möglichkeiten für Lösungen, die für beide Seiten Nutzen bringen, sofern alle Betroffenen bereit sind, alte Denkmuster zu überwinden.“*³⁴⁴

Die flexiblen Arbeitszeitregelungen werden von den Gewerkschaften kritisiert, da viele Unternehmen die flexiblen Arbeitszeiten verwenden, um die Regelarbeitszeiten zu umgehen und so allfällige Überstunden ohne Zuschläge abgelten.

Die Argumentation der Gewerkschaften als Interessens- beziehungsweise Bildungsvertretung der ArbeitnehmerInnen geht mit den Forderungen der Europäischen Union dahingehend konform, dass eine freiere Gestaltung der Arbeitszeit zur Realisierung der persönlichen Ziele und damit der Steigerung des subjektiven Wohlbefindens beitragen würde.

Die Gewerkschaft fordert daher die Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.³⁴⁵

Ein Themenfeld, in dem sich die Gewerkschaften und die Europäische Kommission einig sind, ist

*„...die Systeme der sozialen Sicherheit so anzupassen, dass die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt und der Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungssituationen wie Arbeit, Ausbildung, Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder Selbstständigkeit erleichtert werden (,Job-to-Job-Versicherung‘).“*³⁴⁶

Ein wesentliches Problem im Bildungsbereich, das im Zuge der Lissabon-Agenda von der Europäischen Union aufgegriffen wurde, ist die frühe Selektion der Schulkinder im Alter von 14-15 Jahren.

³⁴⁴ Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 25

³⁴⁵ Vgl. O-Ton Fritz Verzetnitsch auf: <http://www.oegb.at> vom 30. Dezember 2004 am 13. Mai 2008.

³⁴⁶ Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 25.

Die Europäische Union hält fest:

*„Jeder sollte das Recht auf Zugang zu einer Sekundarschulbildung und auf ein Mindestmaß an grundlegenden Fertigkeiten erhalten.“*³⁴⁷

Ein Blick auf das österreichische Schulsystem, das als eines der privilegiertesten gilt, schärft den Blick für das Problem der Bildungsabschlüsse. Vor allem die Kohärenz zwischen elterlicher Bildung und des eigenen Bildungsabschlusses ist signifikant:

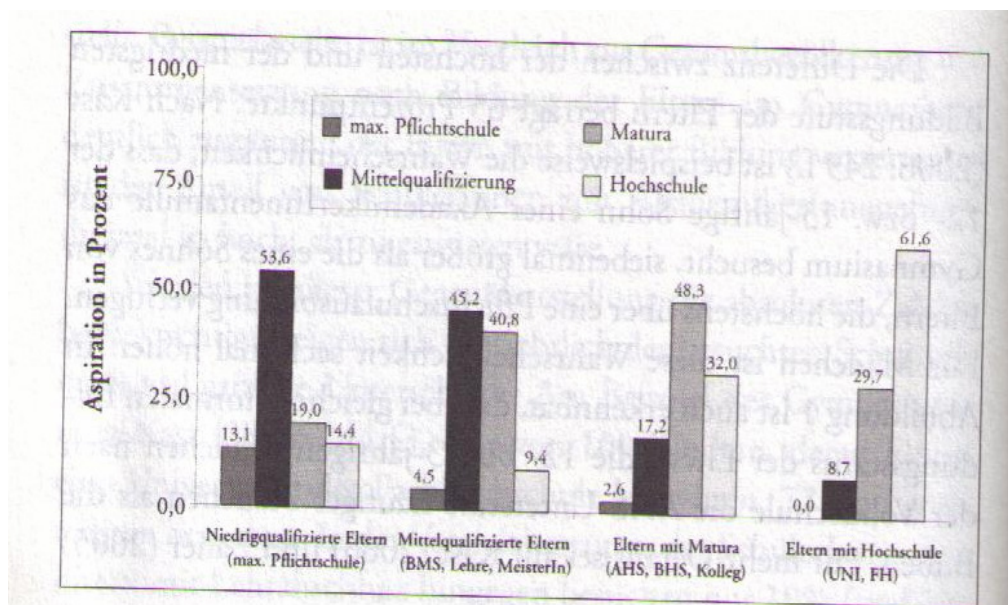


Abbildung 45: Bildungsaspiration nach Qualifikation der Eltern³⁴⁸

Norbert Lachmayr hält in seinem Artikel Bildungswegentscheidung fest:

„Je niedriger die soziale Schicht³⁴⁹ des Elternhauses ist, desto stärker wird die Bedeutung formaler Bildungsabschlüsse in Frage gestellt. Umgekehrt besteht die Tendenz, dass mit steigender Schicht im Elternhaushalt (welche ja die höchste formale Schulbildung im Elternhaushalt berücksichtigt) auch die Notwendigkeit einer hohen

³⁴⁷ Kok, Wim, Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 38.

³⁴⁸ Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. 2003.

³⁴⁹ Gemeint ist Bildungsabschluss. Da durch den Bildungsabschluss ein sozialer Status definiert wird, verwendet Lachmayr den Begriff soziale Schicht.

Schulbildung verstärkt genannt wird, wenn es um einen gelungenen Lebenslauf (aus Sicht der Eltern) geht.“ ³⁵⁰

Wim Kok hat im Zusammenhang mit dieser Problematik vier Ziele zusammengetragen:

- *Die Zahl der jungen Schulabbrecher sollte gesenkt werden.*
- *Mehr junge Menschen sollten Zugang zur Hochschule erhalten.*
- *Während ihres gesamten Arbeitslebens sollten die Menschen besseren Zugang zu Berufsbildungsmöglichkeiten haben, wobei den gering qualifizierten und anderen benachteiligten Menschen Aufmerksamkeit zu schenken ist.*
- *Die künftigen Qualifikationserfordernisse sollten mit Hilfe eines europäischen Netzes von Prognoseinstituten genauer ermittelt werden.*

Der Bildungsaspekt ist laut der Studie von Wim Kok deswegen entscheidend, da die Produktivität nur durch mehr Bildung gesteigert werden kann:

„Die Anhebung des Bildungsniveaus sind die Schaffung einer anpassungsfähigen, auf die Aufgaben einer wissensbasierten Wirtschaft zugeschnittenen Arbeitnehmerschaft... sind der Schlüssel für mehr Produktivität und Beschäftigung in einer modernen Wirtschaft.“ ³⁵¹

Als geistiger Zwilling der Lissabon-Strategie kann der Bologna-Prozess angeführt werden. Hier wurde innerhalb der Europäischen Union erstmals versucht, die internationale Wettbewerbsfähigkeit des EU-Raumes zu forcieren. Anders als in der Lissabon-Strategie stand vor allem die universitäre Bildung im Vordergrund. Ein wesentliches Ziel, das auch an den Universitäten spürbar ist, liegt im Angleichen der Bildungstitel beziehungsweise Bildungsabschlüsse.

Waren in den universitären Lehrplänen bisher Wochenstunden maßgeblich, so sind beziehungsweise werden diese nun durch das neue

³⁵⁰ Erler, Ingolf (Hg.): Keine Chance für Lisa Simpson?- Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien 2007. S. 116.

³⁵¹ Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003. S. 45.

European Credit Transfer System (ECTS) ersetzt. Dieses System soll eine grenzüberschreitende Anrechnung möglich machen.

Die akademische Laufbahn wird in drei Abschnitte geteilt, die aufeinander aufbauen:

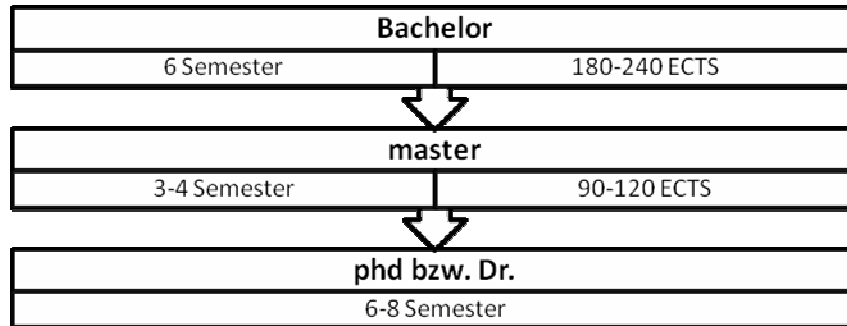


Abbildung 46: Zyklen der Hochschulbildung³⁵²

Bisher waren die universitären Studien in zwei Teile gegliedert: Magister beziehungsweise Diplom-Ingenieur als erste Stufe. In der zweiten Stufe konnte dann ein Dokortitel erworben werden.

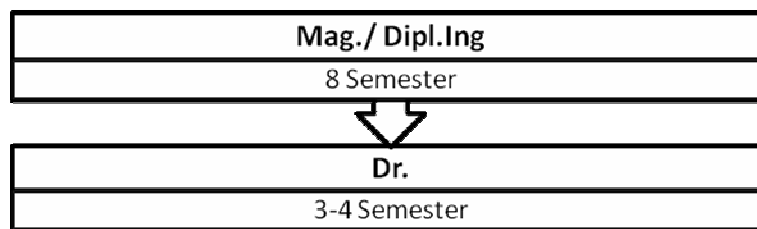


Abbildung 47: Zyklen vor Bologna³⁵³

Die Minstdauer eines akademischen Abschlusses verlängert sich nach dem Bologna-Prozess demnach um sechs Semester.

Die Österreichische HochschülerInnenschaft und auch die Gewerkschaften kritisieren, dass die neuen Titel nur zu einer weiteren Selektion führen.

³⁵² Graphik: Spyridon Messogitis

³⁵³ Graphik: Spyridon Messogitis

7. Gewerkschaftliche Bildung als inhaltliche Antwort auf die gewerkschaftlichen Herausforderungen im 21. Jahrhundert

7.1 Die österreichische Dimension gewerkschaftlicher Bildung

In der Entstehungszeit der Gewerkschaften beziehungsweise der Arbeiterbildungsvereine, war gewerkschaftliche Erwachsenenbildung als reine Arbeiterbildung zu verstehen.

Wie in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung bereits beschrieben, wurden die ersten Gewerkschaftsstrukturen als Bildungsvereine geführt. Ging es damals neben der Alphabetisierung auch um die politische Bildung hat gewerkschaftliche Bildungsarbeit heute die Aufgabe im täglichen „Betriebs(rat)leben“ Hilfestellungen zu geben:

*„Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hatte den Zweck, die Erfahrungswelt des Betriebes und die spezifischen Konflikträume betrieblicher Realität als wesentlichen Bildungstoff des Lernens zu betrachten und dadurch die erfahrene Besonderheit betrieblicher Realität in die politische Allgemeinbildung der Gewerkschafter einzubeziehen.“*³⁵⁴

Heute hat sich das Bild gewandelt. Wenn sich in der wissenschaftlichen Literatur der Begriff „gewerkschaftliche Erwachsenenbildung“ findet, so sind damit sehr wohl auch die Angestellten gemeint. Georg Hahn ergänzt:

*„Heute ist dieser Begriff von der Tatsache eingeholt worden, dass große Teile der unselbstständig Erwerbstätigen Angestellte sind.“*³⁵⁵

³⁵⁴ Negt, Oskar: Wozu noch Gewerkschaften? Göttingen 2004. S. 125.

³⁵⁵ Hahn, Georg: Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Wien 1986. S. 21.

Arbeiterbildung war und ist für die Gewerkschaftsbewegung von zentraler Bedeutung. Der gewerkschaftliche Bildungssekretär des Landes Niederösterreichs Christian Farthofer formulierte die Aufgaben der Gewerkschaftsbildung:

„Gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat den Auftrag die Idee der Gewerkschaftsbewegung nicht nur weiterzugeben, sondern auch weiterzuentwickeln und in verschiedenen Veranstaltungen, Seminaren und Kursen möglichst viele Mitglieder zu informieren und weiterzubilden.“ ³⁵⁶

Diese Aussagen können noch um die Ausführung zur Zielsetzung der Gewerkschaftsbildung von A. Brock ergänzt werden:

„Ziel der Arbeiterbildung ist es, die Arbeiter zu befähigen, durch kollektives Lernen ihre Situation zu erkennen.“ ³⁵⁷

Gewerkschaftliche Bildung wird vom Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) zentral organisiert. Neben den allgemeinen Seminaren und zielgruppenspezifischen Bildungsprogrammen (z. B. ArbeitnehmerInnenvertreter in Sozialversicherungen, Europäische BetriebsrätInnen etc.) existieren auch bereits institutionalisierte Programme (Gewerkschaftsschule, Betriebsräteakademie, ReferentInnenakademie).

Bildung ist ein wichtiger Bestandteil gewerkschaftlichen Handelns, daher ist es nicht verwunderlich, dass Bildung und gewerkschaftliche Bildung im ÖGB-Statut unter Aufgaben des ÖGB § 3 (2) verankert ist: ³⁵⁸

- „...die Schaffung von Bildungseinrichtungen;
- die Errichtung und Führung von Lehrwerkstätten;
- Mitwirkung und Vertretung in Kuratorien und öffentlichen Lehranstalten, die im Interesse des beruflichen Nachwuchses liegen;

³⁵⁶ Interview mit Christian Farthofer vom 26. März. 2008 Wien.

³⁵⁷ Brock, A.: Arbeiterbildung unter den Bedingungen des Kapitalismus. In: Reihe Arbeiterbildung. Bremen 1980. S. 7.

³⁵⁸ Statuten und Geschäftsordnung des österreichischen Gewerkschaftsbundes, Fassung gemäß Beschluss durch den 16. ÖGB-Bundeskongress 22.-24. Jänner 2007. S. 6.

- *Abhaltung von Fachkursen, Vorträgen über wissenschaftliche, volkswirtschaftliche, soziale, arbeitsrechtliche und andere Themen;*
- *Unterstützung der Teilnahme von Mitgliedern an EU-Aus- und Weiterbildungsprogrammen;*
- *Errichtung von Bibliotheken (Betriebsbibliotheken) bzw. Mediatheken;*
- *Schaffung und Verwaltung von Kurs- und Bildungshäusern;*
- *die Schulung der Vertrauenspersonen und Mitglieder von Betriebsräten, Personalvertretungen und Jugendvertrauensräten sowie FunktionärInnen jeder Art, wobei auf die Motivation und die Teilnahme von Frauen durch spezielle*
- *Maßnahmen besonderes Augenmerk zu legen ist;*
- *Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen und Veranstaltungen öffentlicher und geschlossener Art, die so anzulegen sind, dass auch KollegInnen mit Familienpflichten daran teilnehmen können;*
- *die Ausbildung von Gewerkschaftsmitgliedern in allen Gewerkschaftsfragen und -angelegenheiten, wobei Jugendliche und Frauen besonders motiviert werden sollen.“*

Der gewerkschaftliche Bildungsauftrag erfüllt erwartungsgemäß einen Selbstzweck. Die Mitglieder sollen auch ideologisch und politisch, nicht nur auf die Herausforderungen im Betrieb, sondern vor allem auch auf die Herausforderungen außerhalb des Betriebs – in Bereichen des gesellschaftlichen Lebens – vorbereitet werden.

„Die Gewerkschaften wirken ebenso im Bereich der Wirtschafts- und Kulturpolitik und werden damit zu einer entscheidenden gesellschaftspolitischen Kraft.“ ³⁵⁹

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung präzisiert die Herausforderungen und Ziele gewerkschaftlicher Bildungsarbeit:

³⁵⁹ Hahn, Georg: Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. ÖGB Verlag, Wien 1986. S. 30.

„Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ...

- *... soll FunktionärInnen die ständige Weiterentwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten ermöglichen.*
- *... hat die Aufgabe an den konkreten Problemen, Anforderungen und Zielsetzungen der ArbeitnehmervertreterInnen anzusetzen und zur Professionalisierung der Betriebsarbeit beizutragen.*
- *... muss sich immer wieder einer Überprüfung stellen, um dem sich wandelnden Anforderungsprofil der FunktionärInnen und der Nachfrage der Gewerkschaftsmitglieder zu entsprechen.*
- *... tritt aufgrund gewachsener Anforderungen für eine Ausweitung der Qualifizierungsmöglichkeiten – vor allem eine Ausdehnung der Anspruchsberechtigung von Bildungsfreistellungen auf Ersatzbetriebsräte – ein. (§116 ArbVG und §117 ArbVG sowie §118 ArbVG und §119 ArbVG enthalten Vorschriften, die jedem Betriebsratsmitglied unter Fortzahlung des Entgelts erlauben, individuell Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu besuchen.)*
- *... zielt auf die Beseitigung von Zugangsbarrieren zu Bildung ab. Bildung muss allen Menschen zugänglich gemacht werden. Weiterbildung darf weder durch die soziale und finanzielle Situation noch durch Geschlecht, Alter, Wohnort, Lebensbedingungen, ethnische oder religiöse Zugehörigkeit eingeschränkt werden.*
- *... schafft Rahmenbedingungen, die es den ArbeitnehmerInnen ermöglichen, auf die geänderten und sich laufend ändernden Anforderungen von Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem zu reagieren.*
- *... fordert einen gesetzlich verankerten Anspruch aller ArbeitnehmerInnen auf eine jährliche ‚Mindestweiterbildungszeit‘ (im Ausmaß einer Arbeitswoche) im Rahmen der bezahlten Arbeitszeit und einen Rechtsanspruch auf Bildungskarenz. Die Möglichkeit zur Weiterbildung für alle Berufstätigen ist nicht nur eine wichtige Grundbedingung für mehr soziale Gerechtigkeit, sondern auch für eine höhere Leistungsfähigkeit der Betriebe.*
- *... hat die Aufgabe, durch Mitgliederschulung neue Formen der Beteiligung am gewerkschaftlichen Leben zu schaffen und ArbeitnehmerInnen ein gemeinsames Grundinteresse zu vermitteln. Sie soll gesellschaftliche Zusammenhänge – wie*

etwa das Spannungsfeld von Individualität und Solidarität – aufzeigen und einen Anreiz dafür schaffen, sich gewerkschaftlich und politisch zu engagieren.“³⁶⁰

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist als Kaderschmiede und Kaderschulung zu sehen. Im Vordergrund steht die Aus- und Weiterbildung der (zukünftigen) FunktionärInnen und der hauptamtlich beschäftigten GewerkschaftsmitarbeiterInnen. Das „einfache Gewerkschaftsmitglied“ hat selten die Möglichkeit an den verschiedenen Programmen und Ausbildungen teilzunehmen. Dies hat im Wesentlichen zwei Gründe: Auf der einen Seite lassen die Bildungsfreistellungsregelungen eine längere Abwesenheit zwecks Weiterbildung am Arbeitsplatz nicht zu (dies trifft vor allem Nichtbetriebsratsangehörige), auf der anderen Seite erschwert der interne Beschickungsmodus des ÖGB und der Teilgewerkschaften in die Weiterbildungsprogramme, die Teilnahme an Schulungen und Ausbildungen:³⁶¹

„Es werden nur Bewerber, nach Zustimmung der Gewerkschaft, der sie angehören, aufgenommen, die in der Gewerkschaftsbewegung als Funktionäre oder Angestellte tätig (sind), oder die Funktion eines Betriebsrates (Vertrauensmannes, Personalvertreters) ausüben, oder für eine solche Position in Aussicht genommen sind.“³⁶²

Neben den vielen Seminaren für BetriebsrätInnen, Mitglieder und GewerkschaftsfunktionärInnen bietet die Gewerkschaft in Kooperation mit der Arbeiterkammer auch bereits institutionalisierte Bildungsprogramme an:



Abbildung 48: hierarchische Struktur der Bildungsprogramme³⁶³

³⁶⁰ <http://www.voegb.at/bildungspolitik> am 14.12.2007.

³⁶¹ Insbesondere die Teilnahme an den Internatsschulen wie der Sozialakademie.

³⁶² Hahn, Georg: Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Wien 1986. S. 50.

³⁶³ Graphik Spyridon Messogitis

7.1.1 Die Sozialakademie

Die Sozialakademie ist ein zehnmonatiger Lehrgang und ist das höchstqualifizierende gewerkschaftliche Ausbildungsprogramm.³⁶⁴ Hauptzielgruppen sind EntscheidungsträgerInnen der Arbeiterkammern und der Gewerkschaften. Diese müssen einerseits eine gewerkschaftliche Vorbildung mitbringen (darunter fallen diverse Schulungsangebote wie Betriebsräteakademie oder die Gewerkschaftsschule),³⁶⁵ andererseits müssen sie von den (Teil-) Gewerkschaften zur Sozialakademie entsendet werden.

Die Sozialakademie wurde 1949 gegründet. Sie basierte auf dem Konzept der Arbeiterhochschule der Ersten Republik mit dem Unterschied, dass diese nicht fraktionell ausgerichtet war. Der erste Sozialakademielehrgang fand im Bildungsheim des österreichischen Gewerkschaftsbundes in Neuwaldegg statt. Die späteren Jahrgänge werden heute noch in dem eigens errichteten Sozialakademiegebäude in Mödling abgehalten.³⁶⁶

Die Sozialakademie verfolgt folgende Bildungsziele, die seit Bestehen der Arbeiterkammer weitgehend unverändert geblieben sind:

„Gesellschaftliche und politische Veränderungen

Die Rahmenbedingungen für interessenpolitisches Handeln unterliegen allerdings permanenten Veränderungen. Neue Formen der Arbeitsorganisation, veränderte Betriebsstrukturen, neue Managementstrategien sowie gesellschaftliche und politische Veränderungen stellen die Arbeitnehmerorganisationen vor besondere Herausforderungen. Die Sozialakademie hat mit ihrem Ausbildungsprogramm den sich rasch verändernden Bedingungen Rechnung zu tragen.

³⁶⁴ Ausnahme war das erste Lehrgangsjahr, welches acht Monate dauerte.

³⁶⁵ Vgl.: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/Sozak/lehrgang.html> am 1. März 2008.

³⁶⁶ Göhring Walter: Bildung, Arbeit, Fortschritt. Wien 2000. Seite 46-53.

Soziale und kommunikative Kompetenzen

Neben die traditionelle Vertretungs- und Schutzfunktion von ArbeitnehmervertreterInnen treten damit neue Aufgaben, vor allem die Anforderungen an die sozialen und kommunikativen Kompetenzen steigen. Selbstverständlich ist nach wie vor Wissen aus den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialrecht, Betriebswirtschaft usw. notwendig.

Interessenpolitische Durchsetzungsfähigkeit

Generelles Ausbildungsziel der Sozialakademie ist demnach die Optimierung der interessenpolitischen Durchsetzungsfähigkeit auf allen Mitbestimmungsebenen und die Professionalisierung der Tätigkeit als ArbeitnehmervertreterIn. Die ständige Aktualisierung der Bildungsinhalte basiert auf der Beobachtung aller im Handlungsumfeld der Interessenvertretungen relevanten Entwicklungen.“³⁶⁷

1993 wurde das Konzept der Sozialakademie überarbeitet. Die Arbeiterkammern übernahmen die Finanzierung der Sozialakademie. Dies machte eine Neustrukturierung der Sozialakademie notwendig. Ein Kuratorium, bestehend aus dem Vorstand der Bundesarbeitskammer, wurde der bisherigen Organisationsstruktur hinzugefügt:

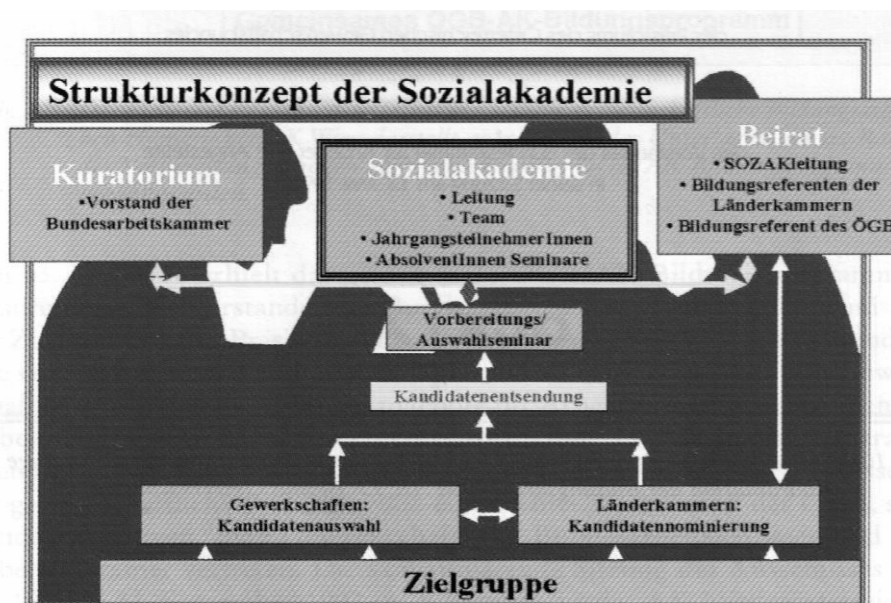


Abbildung 49: Strukturkonzept der Sozialakademie³⁶⁸

³⁶⁷ Aus <http://www.voegb.at/bildungsangebote/Sozak/bildungsziele.html> am 1. März 2008.

³⁶⁸ Göhring Walter: Bildung, Arbeit, Fortschritt. Wien 2000. S. 254.

Der Lehrplan und die Bildungsinhalte werden regelmäßig angepasst. Hauptschwerpunkte liegt in den Bereichen Recht, Wirtschaft, Soziales, Gewerkschaftspolitik, Kommunikation und Political English. Neben Tests und Prüfungen müssen noch Projektarbeiten verfasst werden. Die Projekte des letzten Jahrgangs umfassten die Themenbereiche: Fremdenfeindlichkeit, Mitgliederwerbung, Schichtarbeit und Netzwerkarbeit.³⁶⁹

7.1.2 Die Betriebsräteakademie

Die Betriebsräteakademie ist ein Ausbildungslehrgang für ArbeitnehmerInnenvertreter. der 14 Wochen dauert. Besonders interessant ist, dass der Verdienstentgang von der Arbeiterkammer an den Arbeitgeber refundiert wird.

Pro Lehrgang werden in etwa 25 TeilnehmerInnen zugelassen, die von der Gewerkschaft nominiert werden.

Üblicherweise sind die TeilnehmerInnen der Betriebsräteakademie neu eingestiegene hauptamtliche GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen.

Zentrales Ziel der Betriebsräteakademie ist es, ArbeitnehmerInnenvertreterInnen eine Weiterbildungsmöglichkeit zu bieten.

Von AbsolventInnen des Jahrgangs 2004 heißt es:

„Die Betreiber wollen aktiven ArbeitnehmervertreterInnen ermöglichen, sich weiterzubilden und so optimale Arbeit in ihren Bereichen zu leisten.“³⁷⁰

Die wesentlichen Bildungsinhalte der Betriebsräteakademie bestehen aus den Blöcken Wirtschaft, Recht und Soziale Kompetenz. Als Überbau werden diese Fachgebiete in Verbindung zu einem politischen Kontext gebracht.

³⁶⁹ Vgl.: <http://www.voegb.at/bildungsangebote/Sozak/projekte.html> am 1. März 2008.

³⁷⁰ <http://ossit.os.funpic.de/index.htm> am 3. März 2008.

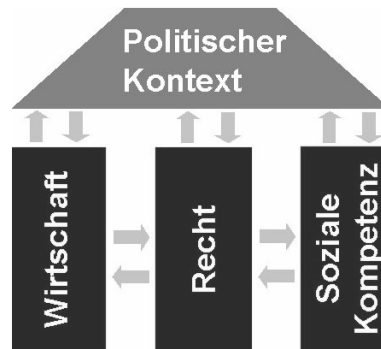


Abbildung 50: Bildungsinhalte der Betriebsräteakademie³⁷¹

Für die TeilnehmerInnen steht nicht nur das Fachwissen im Vordergrund, sondern auch der Kontakt zu anderen TeilgewerkschaftssekretärInnen beziehungsweise GewerkschaftsfunktionärInnen.³⁷²

7.1.3 Die ReferentInnenakademie

Die ReferentInnenakademie wurde 1989 gegründet. Sie sollte ArbeitnehmerInnenvertreterInnen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der Arbeiterkammer, die Vortrags- beziehungsweise Seminartrainertätigkeit ausübten, didaktische Modelle zur Optimierung ihrer Tätigkeiten näherbringen.

Die TeilnehmerInnen werden wie bei der Betriebsräteakademie von den Fachgewerkschaften nominiert. Die Kurse finden in der Sozialakademie³⁷³ statt.

Ihre pädagogischen Eckpfeiler gliedern sich wie folgt:

³⁷¹ Quelle: VÖGB

³⁷² Vgl. Interview mit Barbara Gugerel, Jugendsekretärin der GPA-djp Jugend NÖ, Betriebsräteakademie 2006/2007 am 15. Jänner 2008.

³⁷³ Eine andere Bezeichnung für die Sozialakademie in Mödling lautet „Karl-Weigl-Bildungshaus“

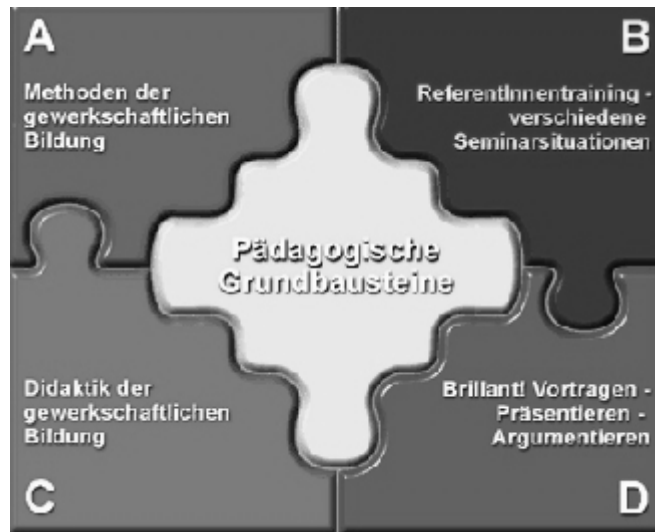


Abbildung 51: Bildungsinhalte der ReferentInnenakademie ³⁷⁴

Die ReferentInnenakademie ist ein wichtiger Bestandteil der Gewerkschaftsbildung wie die Entwicklung der TeilnehmerInnen zeigt:

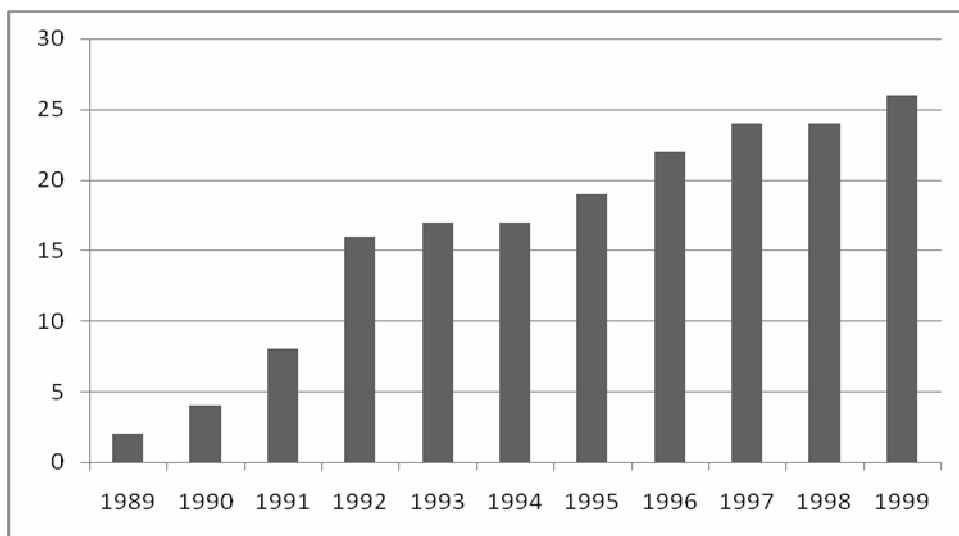


Abbildung 52: TeilnehmerInnen der ReferentInnenakademie seit ihrem Bestehen ³⁷⁵

³⁷⁴ Quelle: VÖGB.

³⁷⁵ Graphik: Spyros Messogitis.

7.1.4 Die Gewerkschaftsschule

Die Gewerkschaftsschule entspricht der Grundstufe der Gewerkschaftsbildung. In jedem Bundesland ist eine Gewerkschaftsschule eingerichtet. Üblicherweise finden Gewerkschaftsschulen in den Bezirkssekretariaten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes statt, um so allen ArbeitnehmerInnen eine Möglichkeit zu bieten, direkt an ihrer Arbeits- beziehungsweise Wohnstätte die Grundausbildung besuchen zu können. Seit 2005 wird das Angebot der Gewerkschaftsschule auch in der Arbeiterkammer Niederösterreich für Bedienstete der Arbeiterkammer angeboten. Die Gewerkschaftsschule dauert vier Semester beziehungsweise zwei Jahre und findet ein- bis zweimal pro Woche am Abend statt.

Als Ausbildungsziel formuliert der Österreichische Gewerkschaftsbund:

„Im Mittelpunkt der für alle ÖGB-Mitglieder offenen Ausbildung stehen die unmittelbaren Bedürfnisse jener Menschen, die eine Funktion oder Ersatzfunktion innerhalb der Arbeitnehmervertretung ausüben oder eine solche anstreben (BetriebsrätIn, Personalvertretung, JugendvertrauensrätIn, Behindertenvertretung, Sicherheitsvertrauensperson). Die Gewerkschaftsschule hat daher das Ziel, eine für den/die einzelneN sicht- und spürbare Erleichterung der praktischen Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit zu erreichen sowie den politischen und persönlichen Horizont zu erweitern.“ ³⁷⁶

Die Wichtigkeit der Gewerkschaftsschule spiegelt sich in den TeilnehmerInnenzahlen wieder. So besuchen derzeit über 1200 Gewerkschaftsmitglieder und GewerkschaftsfunktionärInnen die Gewerkschaftsschule.

³⁷⁶ Informationsbroschüre zur Gewerkschaftsschule: Österreichische Gewerkschaftsschule – Lehrgang für praktische Gewerkschaftsarbeit. o.O. o. J. S. 3.

7.2 Die Friedrich-Ebert-Stiftung als internationales Beispiel gewerkschaftlicher Bildung

Wie im Kapitel „Möglichkeiten der Globalisierung“ bereits besprochen, operieren viele Unternehmen global und über nationale Grenzen hinweg. Durch die Konkurrenz und den Druck auf die verschiedenen Standorte werden die Arbeitsrechte sowohl in Industrie- als auch in Schwellenländern zunehmend ausgehöhlt.

Durch starke Gewerkschaften gelingt es vereinzelt, Erfolge für die ArbeitnehmerInnen zu erzielen. Hier sind vor allem zwei wichtige Punkte des gewerkschaftlichen Aktionsrahmens hervorzuheben:

1. Verhandeln von international gültigen Rahmenabkommen
2. Kampagnen

Die Maßnahmen sind nicht als optionale Entweder-Oder Optionen zu betrachten. In der gewerkschaftlichen Praxis kann ein Maßnahmenmix der Handlungsmöglichkeiten beobachtet werden.

7.2.1 Die Geschichte der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wurde nach dem deutschen Sozialdemokraten und ersten demokratisch gewählten Reichspräsidenten Friedrich Ebert benannt. Ebert selbst stammte aus einer einfachen Handwerkerfamilie. Geprägt von seinen persönlichen Erfahrungen bereitete er die Gründung der Friedrich-Ebert-Stiftung 1925 mit folgenden Zielsetzungen vor:

- *„die politische und gesellschaftliche Bildung von Menschen aus allen Lebensbereichen im Geiste von Demokratie und Pluralismus zu fördern,*
- *begabten jungen Menschen unabhängig von den materiellen Möglichkeiten der Eltern durch Stipendien den Zugang zum Hochschulstudium zu ermöglichen,*

- *zur internationalen Verständigung und Zusammenarbeit beizutragen.*“³⁷⁷

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hatte anfangs primär die Aufgabe Studienunterstützung zu betreiben. Ziel war es, durch ausgebildete BürgerInnen die Demokratie zu stärken:

*„Aus der bitteren Erkenntnis heraus, dass es in der Weimarer Republik nicht gelungen war, die Mehrheit der Bürger von den Werten der Demokratie zu überzeugen, sollte eine Stiftung ins Leben gerufen werden, die der politischen und gesellschaftlichen Erziehung von Menschen aller Schichten im demokratischen Geist und der internationalen Verständigung dienen sollte.“*³⁷⁸

Die Friedrich-Ebert-Stiftung wurde nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten 1933 verboten. 1946 wurde die Stiftung im Zuge der Generalversammlung des Sozialistischen Studentenverbandes wieder gegründet. Die Struktur war eng an die Sozialdemokratische Partei Deutschlands gekoppelt. Acht Jahre später wurde die Friedrich-Ebert-Stiftung auf eigene Füße gestellt und als unabhängiger, gemeinnütziger Verein neu gegründet.³⁷⁹

Die Zusammenarbeit zwischen der Friedrich-Ebert-Stiftung und des Deutschen Gewerkschaftsbundes besteht seit den 60’er Jahren. In den ersten Jahren beschränkte sich die Zusammenarbeit auf formlose Besuche zu Gewerkschaftsvertretern in Entwicklungsländer. Erst später entwickelte sich ein Netzwerk mit einem dichten Netz an Auslandsbüros, auf welches im nächsten Kapitel eingegangen wird.

³⁷⁷ http://www.fes.de/sets/s_stif.htm am 28. März. 2009.

³⁷⁸ Friedrich-Ebert- Stiftung: 80 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation der Jubiläumsveranstaltung am 08.März.2005 in Berlin. S. 10.

³⁷⁹ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: 80 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung. Dokumentation der Jubiläumsveranstaltung am 8. März. 2005 in Berlin, S. 4-12.

7.2.2 Die Friedrich-Ebert-Stiftung heute

Die Arbeit der Gewerkschaft hat sich aufgrund der neuen globalen Umstände geändert. Die Grundziele bleiben trotz der Veränderungen unberührt:

*„Kernziele der internationalen Arbeit sind die Förderung von Demokratie, die Vermeidung von Konflikten und die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit. Gewerkschaften sind zum Erreichen dieser Ziele unverzichtbar.“*³⁸⁰

Die Friedrich-Ebert-Stiftung verfügt über ein dichtes Netz an Auslandsbüros:



Abbildung 53: FES Präsenz in östlicher Hemisphäre³⁸¹

In Nord- und Südamerika sind fünfzehn weitere Büros mit FES-AuslandsmitarbeiterInnen und fünf Büros mit FES-Ortskräften beschäftigt.

³⁸⁰ Interview Erwin Schweißhelm. In: Friedrich-Ebert-Stiftung: Globalisierung und soziale Gerechtigkeit. Bonn 2005. S. 8.

³⁸¹ Friedrich-Ebert-Stiftung: Globalisierung und soziale Gerechtigkeit. Bonn 2005. S. 7.

Die Auslandsbüros der Friedrich- Ebert- Stiftung leisten wichtige Vernetzungsarbeit mit politischen Parteien, der akademischen Welt und den Medien.

7.2.3 Der Master-Studiengang „Labour, Policies and Globalisation“

Mit wesentlicher Beteiligung der Friedrich-Ebert-Stiftung wurde 2004 ein Masterlehrgang für junge GewerkschaftsfunktionärInnen an der Universität Kassel ins Leben gerufen. Der Masterlehrgang soll den TeilnehmerInnen ein sozialwissenschaftliches Grundwissen vermitteln um die Globalisierung aus einem kritischen Winkel zu sehen. Der Lehrgang ist in fünf Module geteilt, wovon sich vier mit Globalisierung in gewerkschaftsnahen Themenkomplexen befassen. Ein Modul dient zur Praxis:

§ 9 Prüfungsteile des Masterabschlusses

Modul 1: Global Challenges to Labour	10–14 Credits*
Modul 2: International Labour Rights	5–9 Credits*
Modul 3: Processes of Globalisation	10–14 Credits
<u>Modul 4: Economic Responses to Globalisation</u>	<u>5–9 Credits</u>
Insgesamt zu erwerbende Credits:	34 Credits
Modul Praktikum	8 Credits
Modul Abschlussprüfung gem. § 12	16 Credits
ein begleitendes Kolloquium inkl.	
<u>30minütiges Prüfungskolloquium zur Masterarbeit</u>	<u>2 Credits</u>
*Anzahl der Credits je nach besuchter Wahlpflichtlehrveranstaltung	
<u>Gesamtzahl der Credits</u>	<u>60 Credits</u>

Abbildung 54: Moduleinteilung Labour Policies and Globalisation ³⁸²

Die Voraussetzungen, um diesen Lehrgang zu besuchen, sind:

- Bachelor-Abschluss mit einem Notenschnitt von 2,5
- Sehr gute Englisch Sprachkenntnisse ³⁸³

³⁸² Mitteilungsblatt der Universität Kassel Nr. 6/2006 vom 05. 05. 2006. S. 1378.

³⁸³ Vgl.: <http://cms.uni-kassel.de/unicms/index.php?id=12561> am 28.März 2009.

Der Masterlehrgang dauert zwei Semester, wovon ein Semester an der Universität Kassel, das zweite Semester an der Fachhochschule in Berlin absolviert wird. Im Zuge des Studiums ist ein sechswöchiges Praktikum zu absolvieren.

Im Studienjahr 2004/2005 betrug die Zahl der Inskriptionen 25 Personen. Diese stammten aus 20 Ländern in vier Kontinenten.³⁸⁴

7.3 E-Learning – Zukunftsmöglichkeit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit

Da BetriebsrätInnen und andere PersonalvertreterInnen immer häufiger aus Zeitgründen an den Ausbildungsprogrammen nicht teilnehmen können, hat der VÖGB bereits erste E-Learning Programme installiert.

Unter E-Learning wird ein elektronischer Fernlehrgang beziehungsweise Fernlehrcurs verstanden. Im Wesentlichen können vier Merkmale des E-Learning genannt werden:

1. Verwendung von digitalen Lernmaterialien (CD-ROM, Internet)
2. Kein persönlich direkter Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden
3. Kommunikation meist auf elektronischem Wege
4. Die Lehrinhalte eignen sich die TeilnehmerInnen im Selbststudium an³⁸⁵

E-Learning ist sicher ein Modewort der letzten Jahre, jedoch existiert ähnliches schon weitaus länger. So erfreuten sich Fernsprachkurse mittels Sprachkassetten oder auch Sprachkurse über Fernsehen Mitte der 80er-Jahre großer Beliebtheit.

Der Ablauf der Vermittlung von Lehrinhalten eines E-Learning-Programms funktioniert kann anders als mit „herkömmlichen“ Lehrmethoden. Der vielleicht einzig wesentliche Unterschied liegt im Schwerpunkt der technischen Umsetzung.

³⁸⁴ Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung: Globalisierung und soziale Gerechtigkeit. Bonn 2005. S. 17.

³⁸⁵ Vgl. E-Learning Leitfaden der Arbeiterkammer Wien

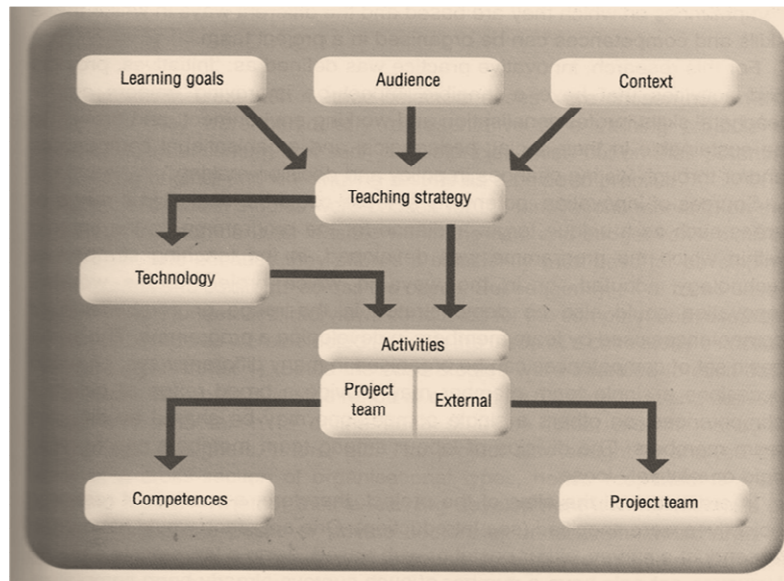


Abbildung 55: technische Struktur des E-Learning³⁸⁶

In der gewerkschaftlichen Bildung wird der Lehr- und Lernprozess in drei Phasen unterteilt.

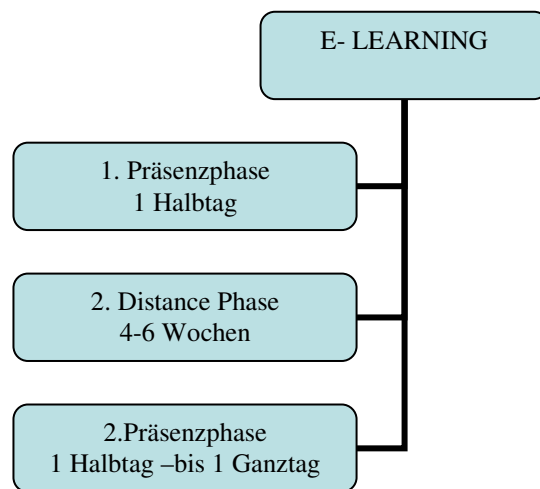


Abbildung 56: Phasen des E-Learnings³⁸⁷

Die erste Phase dient dem Kennenlernen und der allgemeinen Information über E-Learning (Spielregeln, Vermittlung von technischem Know-how).

³⁸⁶ Battezzati, Luciano: E-Learning for teachers and trainers. Luxembourg 2004.

³⁸⁷ Graphik: Spyridon Messogitis

Die Distance Phase ist die Zeit des selbstbestimmten Lernens, in der Gruppe sollen Erfahrungen ausgetauscht werden, wobei diese Phase von Pädagogen begleitet und kontrolliert wird.

Die zweite Präsenzphase dient dem Abschluss (Evaluierung, Erfahrungsaustausch, Praxisübungen).³⁸⁸

Die „institutionalisierten Programme“ wie zum Beispiel die Gewerkschaftsschule, die ReferentInnenakademie und auch die Sozialakademie³⁸⁹ bieten derzeit keine E-Learning-Elemente an.

E-Learning wird in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit derzeit nur in einigen Fachkursen angeboten. Vor allem Kommunikationsseminare wie Neolinguistisches Programmieren, Konfliktmanagement und Rhetorik werden als E-Learning-Module ausgewiesen.

Für E-Learning existieren verschiedene Methoden und didaktische Konzepte. Die folgende Liste soll dies nur verdeutlichen:³⁹⁰

- CBT Server: Computer Based Training bezeichnet digitale Lehrprogramme, welche üblicherweise auf DVD oder CD-Rom vertrieben werden. Der Applikation Server beinhaltet die Möglichkeit, diese Lehrprogramme im Internet aufzurufen.
- Mailservices
- Groupware-Applikationen (z. B. : Yahoo Groups)
- Videokonferenzsysteme
- Datenkonferenzsysteme
- Webbasierte Lehr-/Lernumgebungen
- Virtuelle Seminarräume: Das Internet ist das wesentliche Kommunikationsmedium, um synchrones Lernen zu ermöglichen. Die Lehrenden und die Lernenden treffen einander in einem virtuellen Raum.

³⁸⁸ Vgl.: <http://www.voegb.at> am 10. Jänner 2007.

³⁸⁹ Die Projektarbeiten, die neben einer Abschlussprüfung zur erfolgreichen Absolvierung der Sozialakademie (SOZAK) notwendig sind, enthalten oft Elemente eines E-Learning. So werden von den SOZAK-TeilnehmerInnen eigene Multimedia CD-Roms gestaltet.

³⁹⁰ Vgl. Bruns/ Gajewski: Multimediales Lernen im Netz – Leitfaden für Entscheider und Planer. Berlin 2000.

Nach der anfänglichen Euphorie über die scheinbar zahlreichen Einsatzmöglichkeiten des E-Learning ist vor allem im Hochschulbereich und auch im Wirtschaftsbereich Ernüchterung eingetreten.

*„Das Scheitern wird darauf zurückgeführt, dass letztlich das didaktische Fundament fehle und diese Formen des E-Learning nicht berücksichtigt, wie Menschen tatsächlich lernen.“*³⁹¹

In einer Untersuchung warnte die OECD bereits 2001 vor der Gefahr, dass E-Learning sich zu stark an technische statt an didaktische Faktoren orientiere. Die lokale Kultur wird selten ausreichend unterstützt.³⁹²

Der anfänglichen E-Learning-Euphorie ist nun Ernüchterung gewichen. Dies kann angesichts der hoch angesetzten Erwartungen nur als natürlicher Prozess gesehen werden. Unter anderem wurde von E-Learning-Programmen erwartet, dass sie die herkömmlichen Lehrformen ersetzen könnten. Dies stellte sich als falsch heraus. Gerade auch im universitären Bereich wurde der Begriff E-Learning zu rasch verwendet. So galt bereits das Onlinestellen von Folien als E-Learning.

Trotz allem ist im gewerkschaftlichen Bereich E-Learning ein wichtiger Faktor der Bildung. Die Pädagogen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes haben erfolgreich die „Euphoriefehler“ vermieden. So gilt E-Learning als Unterstützung und dient dem Zweck des Selbststudiums. E-Learning ist so gesehen eine Ergänzung der Halbtageskurse im klassischen Umfeld wie zum Beispiel im Seminarraum.

³⁹¹ Hansen, Svenja: Bedarfsgerechte Lehr- und Lernarrangements. Bonn 2007. S. 4.

³⁹² OECD- Studie 2001. S. 24-25.

7.4 Möglichkeiten der (über)betrieblichen Weiterbildung

Um die Bildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen zu können, gibt es im Wesentlichen drei Möglichkeiten: Freistellung für BetriebsrätInnen, Bildungskarenz, Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen.

Die eine Möglichkeit, die vom Gesetzgeber im Arbeitsverfassungsgesetz festgehalten ist, ist die Freistellung für BetriebsrätInnen. Diese wird im folgenden Teil der Arbeit als gewerkschaftsinterne Möglichkeit bezeichnet. Der Grund hierfür liegt darin, dass die Personalvertretung als Teil der Gewerkschaftsstruktur gesehen wird. BetriebsrätInnen werden im Gewerkschaftsumfeld oft auch als GewerkschaftsfunktionärInnen bezeichnet.

Der Gesetzgeber sieht für BetriebsrätInnen eine besondere Rolle vor. Abgesehen vom Kündigungsschutz hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat Freiheiten einzuräumen:

*„Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 118, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.“*³⁹³

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber einen Betriebsrat in seiner Arbeit nicht behindern darf und er auch genügend Zeitressourcen zur Erfüllung der Betriebsratsaufgaben zur Verfügung stellen muss. Da dieser Passus sehr viel Interpretationsspielraum lässt, hat der Gesetzgeber im § 117 das Recht auf Freistellung eingefügt:

*„Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Arbeitnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Arbeitnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Arbeitnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere dreitausend Arbeitnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.“*³⁹⁴

³⁹³ Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) 1973 §116.

³⁹⁴ ArbVG 1973 §117 (1).

In Betrieben mit getrennten Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräten sind die betreffenden Arbeitnehmergruppen als Maßzahl heranzuziehen. Für diese Gruppen gelten dieselben Zahlen wie im Paragraph 116 (ArbVG 1973).³⁹⁵

Eine besondere Rolle sieht der Gesetzgeber in der Rolle der überbetrieblichen Weiterbildung³⁹⁶ vor:

*„Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.“*³⁹⁷

Der Betriebsrat ist aber auch gewissen Bekanntmachungs- und Melderichtlinien verpflichtet:

*„Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet das Gericht.“*³⁹⁸

Aus den angeführten Paragraphen können drei wesentliche Hauptpunkte der gewerkschaftsinternen Bildungszeitraumschaffung zusammengefasst werden:

³⁹⁵ Vgl. ArbVG 1973 §117 (2).

³⁹⁶ Vgl. ArbVG 1973 § 118 (3): „Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.“ Der Gesetzgeber verhindert dadurch, die Anrechnung der betrieblichen Weiterbildung und erkennt die Rolle der Gewerkschaften als überbetrieblichen Schulungspartner an.

³⁹⁷ ArbVG 1973 §118 (1).

³⁹⁸ ArbVG 1973 §118 (4).

1. Der Betriebsrat hat bei Weiterbildungsmaßnahmen den Gesetzgeber hinter sich und in der Regel keine Schlechterstellung zu befürchten (Ausnahme: Entfall des Entgeltes bei Unternehmen unter 20 Beschäftigten und gleichzeitiger Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung).
2. Die Fortbildung umfasst keine BETRIEBLICHEN Weiterbildungsmaßnahmen.
3. Den Gewerkschaften wird vom Gesetzgeber die Kompetenz eingeräumt, Schulungen und Seminare anzubieten. Somit ist auch von dieser Seite die These bewiesen, dass die Gewerkschaften als zuverlässiger Partner im Bildungsbereich zu sehen sind.

Die oben genannten Punkte sind der auffälligste Unterschied im Vergleich zur anderen Freistellungen. Diese sind ausschließlich mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Zwar hat der Gesetzgeber gewisse Schutzmechanismen für die ArbeitnehmerInnen eingebaut, aber diese sind mit den Schutzbestimmungen für BetriebsrätInnen nicht zu vergleichen.

7.4.1 Die Bildungskarenz

Untersuchungen der OECD belegen, dass die Kluft von Weiterbildungsmaßnahmen zwischen Arbeitssuchenden und Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist. Im EU-Schnitt werden tatsächlich 2,3 Prozent der Arbeitskosten für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben aufgewendet. In Österreich liegt der Anteil hingegen lediglich bei 1,3 Prozent.

Eine weitere Zahl, die alarmierend erscheint, ist die Anzahl an ArbeitnehmerInnen die betriebliche Weiterbildung erhalten. In Österreich liegt dieser Anteil bei knapp 30 Prozent. In Schweden hingegen, erhalten knapp 70 Prozent der ArbeitnehmerInnen eine betriebliche Weiterbildung.³⁹⁹

Diese Zahlen belegen, dass, anders als im Rest Europas, betriebliche und arbeitsmarktbezogene Weiterbildung als Teil des Selbstverständnisses der Unternehmenspolitik gesehen wird, während in Österreich Weiterbildung oft als Hindernis betrachtet wird.

³⁹⁹ Vgl.: <http://www.arbeiterkammer.at> vom 08.Mai 2008.

Als logische Folge kann daher abgeleitet werden, dass Österreich im Bereich des lebenslangen Lernens weit hinterherhinkt.

Die Rahmenstrukturen für selbstständige (berufliche) Weiterbildung sind nicht im ausreichenden Maße gegeben. Eine Möglichkeit ist die Bildungskarenz.

Die Bildungskarenz ist eine Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn.⁴⁰⁰ Anspruch auf Bildungskarenz haben alle Angestellten, die länger als ein Jahr in einem Betrieb beschäftigt sind und Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Für die Dauer der Bildungskarenz steht auch ein Weiterbildungsgeld zu:

„Gemäß Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) besteht für die Zeit der Bildungskarenz Anspruch auf Weiterbildungsgeld in Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes, sofern die Bildungskarenz in Anspruch nehmenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die arbeitslosenversicherungsrechtliche Anwartschaft erfüllen und die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme von mindestens 20 Wochenstunden⁴⁰¹ nachweisen.“⁴⁰²

Die Höhe des Arbeitslosengeldes liegt im Durchschnitt bei 14,53 Euro pro Tag. Eine Entgeltfortzahlung für die Dauer der Weiterbildung (von drei Monaten bis maximal zwölf Monaten) ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Der/Die Bildungskarenzierte ist für die Dauer der Karenz kranken- und unfallversichert, jedoch ergeben sich kein höherer Abfertigungsanspruch und auch kein Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld aufgrund der Bildungskarenz. Positiv ist die Tatsache, dass Zeiten der Bildungskarenz für die Pension angerechnet werden.⁴⁰³

Ein wesentlicher Nachteil der Bildungskarenz gegenüber der Betriebsratsfreistellung ist neben der nicht erfolgten Entgeltfortzahlung, der Kündigungsschutz: Anders als bei BetriebsrätInnen ist bei Inanspruchnahme einer Bildungskarenz kein Kündigungsschutz vorgesehen.

⁴⁰⁰ Vgl.: Mustervereinbarung ist auf der nächsten Seite beigefügt.

⁴⁰¹ 16 Stunden, wenn Kinder bis zum siebten Lebensjahr haushaltszugehörig sind.

⁴⁰² <http://www.help.gv.at/> am 8. Mai 2008.

⁴⁰³ Vgl.: <http://www.arbeiterkammer.at> am 8. Mai. 2008.

Vereinbarung über Bildungskarenz

ArbeitnehmerIn:

ArbeitgeberIn:

Bildungsmaßnahme(n):

Zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn wird für den Besuch der angegebenen Bildungsmaßnahme(n) nachstehende Vereinbarung getroffen:

1. Das Arbeitsverhältnis wird für die Zeit vom bis
karenziert. Das Arbeitsverhältnis bleibt aufrecht, aber die gegenseitigen Rechte und Pflichten (z.B. Entgeltzahlung, Urlaub, Arbeitspflicht) ruhen. Bedingung für die Karenzierungsvereinbarung ist der Bezug von Weiterbildungsgeld gemäß § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz: wird kein Weiterbildungsgeld bezahlt, wird die Vereinbarung nicht wirksam; wird die Bezahlung vor dem genannten Endtermin eingestellt, hat der/die ArbeitnehmerIn das Recht, die Beendigung der Karenzvereinbarung vorzeitig geltend zu machen.
2. Für Ansprüche, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, bleibt die Karenzzeit außer Betracht. Dies gilt jedoch nicht für kollektivvertragliche Vorrückungen und Dienstjubiläen.
3. Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wird, wird die Rückkehr auf den derzeitigen Arbeitsplatz zugesichert.
4. Bis 28 Wochen nach Ablauf der Bildungskarenz verzichtet der/die ArbeitgeberIn auf sein/ihr Kündigungsrecht.

....., am
(Ort, Datum)

.....
(ArbeitgeberIn)

.....
(ArbeitnehmerIn)

Abbildung 57: Musterformular Bildungskarenz⁴⁰⁴

⁴⁰⁴ Quelle: ÖGB

Um die Gesamtpalette der Weiterbildungsmaßnahmen neben dem Beruf zu ergänzen, sollte nicht unerwähnt bleiben, dass neben der Bildungskarenz noch weitere Möglichkeiten der „externen (gewerkschaftlichen) Weiterbildung“ existieren. So können auf der einen Seite berufsbegleitende Lehrgänge und Kurse absolviert werden, auf der anderen Seite ist es möglich, über Zeitausgleich und Gleitzeit genügend Stunden für eine Weiterbildung zu sammeln. Beide Möglichkeiten sind mit einem sehr hohen Aufwand verbunden (Umorganisation des Alltagslebens) und werden von einer sehr geringen Anzahl von ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen.

7.4.2 Gewerkschaften als Schnittstelle zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung

Gewerkschaften bilden den einzigen Bereich, der sowohl betriebliche als auch überbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet. Dies geschieht sowohl durch die verschiedenen institutionellen Programme der Gewerkschaftlichen Bildung als auch durch das eng mit der Gewerkschaft kooperierende Berufsförderungsinstitut. Die TeilnehmerInnenzahlen an den Weiterbildungsmaßnahmen steigen kontinuierlich. Auch hier kann festgehalten werden, dass die Gewerkschaft einen sehr wichtigen Part im Bildungsbereich einnimmt.

Ausblick und Conclusio

Wenn heute von Gewerkschaftspolitik gesprochen wird, ist es unumgänglich auch über Globalisierung zu reden. In der gewerkschaftlichen Realität ist die internationale Arbeit längst mehr als ein schlichtes Lippenbekenntnis. Als Indikator einer internationalen Gewerkschaftspolitik können die internationalen Rahmenabkommen, die von transnationalen Unternehmen und Gewerkschaften verhandelt werden, gesehen werden. Oft gelingt es, den Druck auf Unternehmen durch internationale Kampagnen zu erhöhen. Ein bitterer Beigeschmack, der Gewerkschaften trotz des Abschlusses internationaler Rahmenvereinbarungen bleibt, ist die Tatsache, dass diese nicht bindend sind und keine Sanktionsmaßnahmen eingebaut wurden. Dies ist vor allem für (Entwicklungs-) Länder, in denen keine starken Gewerkschaftsstrukturen vorhanden sind ein Nachteil. In diesen Ländern bemühen sich die globalen Gewerkschaftsföderationen Gewerkschaftsstrukturen zu schaffen. Die Schaffung neuer Gewerkschaftsstrukturen in diesen Ländern beginnt in der Regel mit Bildungsinitiativen wie Alphabetisierungsprogrammen, eine Tatsache die nicht verwunderlich erscheint, wenn der Blick auf die Gewerkschaftsgeschichte in Österreich gerichtet wird. Hier waren Bildungsvereine der Ausgangspunkt der Organisierung. Aus dieser Bewegung entwickelten sich österreichspezifische Organisationen wie die Arbeiterkammer und korporatistische Institutionen wie die Sozialpartnerschaft. Letztere verlor seit dem EU-Beitritt an Einfluss und Bedeutung, da viele Entscheidungen nun nicht mehr national, sondern supranational gefällt werden. Auf europäischer Ebene wurde versucht durch den sozialen Dialog ein ähnliches Erfolgsmodell wie die Sozialpartnerschaft zu finden. Aus gewerkschaftlicher Sicht wird der soziale Dialog nicht über das Ansatzstadium hinaus kommen, wenn Arbeitgeberorganisationen kein Interesse an gemeinsamen Vereinbarungen zeigen, jedoch könnte die EU durch die Hebung der europäischen Rahmenvereinbarungen mit eigenen Rechtsstatus den sozialen Dialog neu beleben und so auch aufwerten.

Die oben genannte gewerkschaftspolitische Komponente ist aber nicht das einzige Feld mit dem sich Gewerkschaften auseinandersetzen müssen. Eine Herausforderung, der sich alle Gewerkschaftsorganisationen weltweit stellen müssen, ist der Mitgliederverlust. Es stellt sich die Frage, warum Gewerkschaften nicht mehr in der

Lage sind, die Mitgliedszahlen zu halten. Als Antwort auf diese wichtige Frage können drei Antwortmöglichkeiten gegeben werden:

Erstens: Die Gewerkschaften haben sich in ihren Strukturen den neuen gesellschaftlichen Realitäten nicht angepasst.

Zweitens: Die Gewerkschaften schaffen es strukturell nicht mehr Kontakt zu den Beschäftigten und potentiellen Mitgliedern zu halten

Drittens: Die Gewerkschaften schaffen es nicht, eine Kampagnenfähigkeit aufrechtzuhalten.

Diese drei Hypothesen stellen die Bedeutung der Gewerkschaften keinesfalls in Frage. Die Gewerkschaften haben eine unumstrittene Kompetenz im Bereich der Kollektivvertragspolitik und des Arbeitsschutzes. Die Vermittlung dieser Kompetenz stellt sich als vordergründiges Problem dar, da sich die gewerkschaftlichen Kommunikationskanäle noch nicht an die neuen gesellschaftlichen Strukturen angepasst haben (siehe auch Abbildung 28 und Kapitel 4.8 & 4.9). Die strukturellen Reformen, welche zum Beispiel der ÖGB nach der BAWAG-Krise eingeleitet hat, könnten als strukturelle Antwort auf neue Gesellschaftsstrukturen gesehen werden. Aus heutiger Sicht bleibt es jedoch abzuwarten ob diese Reformen neben dem gewünschten ökonomischen Effekt auch eine Verbesserung des organisatorischen Bereichs zur Folge haben werden.

Abschließend möchte ich noch auf den Punkt „Bildung“ eingehen. Die Gewerkschaftsorganisationen haben längst erkannt, dass Bildung ein Grundpfeiler der gewerkschaftlichen Arbeit ist, denn nur durch gebildete GewerkschafterInnen kann glaubhaft Kompetenz vermittelt werden. Kompetenz bedeutet für die Gewerkschaften Handlungsmöglichkeiten: Auf der einen Seite sind ExpertInnen notwendig um in politischen Diskussionen wahrgenommen werden, auf der anderen Seite steigt mit der Kompetenz auch das Vertrauen der Mitglieder. Als Beispiel für eine gute Ausbildungsstruktur habe ich die Bildungsprogramme der österreichischen Gewerkschaften (die häufig mit der Arbeiterkammer gemeinsam angeboten werden) und auch die Angebote der Friedrich-Ebert-Stiftung genannt, die auch international von Bedeutung sind.

Anhang

7.5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das gesellschaftliche System der Weltgesellschaft im geopolitischen Kontext	18
Abbildung 2: Einflussfaktoren Wirtschaftszyklus.....	25
Abbildung 3: Global players	26
Abbildung 4: Die 10 Prinzipien des Global Impacts	31
Abbildung 5: Quantität internationaler Rahmenvereinbarungen	33
Abbildung 6: Verteilung nach Organisationsbereichen	33
Abbildung 7: Entwicklung internationaler Rahmenvereinbarungen	34
Abbildung 8: Globale Gewerkschaftsföderationen	37
Abbildung 9: Zuständigkeiten Globale Gewerkschaften – Internationaler Bund Freier Gewerkschaften	39
Abbildung 10: Beitragsberechnung	41
Abbildung 11: 3 Säulen der Rahmenvereinbarungen	46
Abbildung 12: Faire Spiele	47
Abbildung 13: play the game – for open journalism	55
Abbildung 14: Fusionen der IUL seit 1920	65
Abbildung 15: Coca Cola workers international	68
Abbildung 16: Bevölkerungswachstum GB 1801-1831	74
Abbildung 17: Entwicklung der freien Gewerkschaften Österreichs 1892 bis 1932	81
Abbildung 18: MG Entwicklung 1945-1955	86
Abbildung 19: Streikstatistik	88
Abbildung 20: Wirtschaftswachstum ab 1960	92
Abbildung 21: Streikstatistik ab 1980	92
Abbildung 22: Struktur der Paritätischen Kommission	93
Abbildung 23: Rechtsgrundlage AK-ÖGB	108
Abbildung 24: Säulen zur Mitgliederstärkung und Mitgliederengewinnung	110
Abbildung 25: LehrerInnenmehrarbeit	111
Abbildung 26: Kampagnen Organigramm	112
Abbildung 27: Mitgliederentwicklung ÖGB	115

Abbildung 28: Die Drei-Drittel-Gesellschaft	117
Abbildung 29: Die Angestellten-Zeitung 1915 mit dem Aufruf zu einer Kundgebung... 1	
Abbildung 30: Erstausgabe des „Handlungsgehilfen“, 10. August 1892	122
Abbildung 31: Wehrpflichtfähigkeit	124
Abbildung 32: Zusammensetzung der Mitglieder der Gewerkschaften der freien Berufe	132
Abbildung 33: Stärkeverhältnis innerhalb der Gewerkschaft Bau-Holz	134
Abbildung 34: Ergebnis Personalvertretungswahlen Gewerkschaft der Eisenbahner 1946	137
Abbildung 35: Die Vorsitzenden der FSG	142
Abbildung 36: Vorsitzende des ÖAAB seit 1945	144
Abbildung 37 : Proponenten des ÖGB	145
Abbildung 38: Akteure des sozialen Dialoges	153
Abbildung 39: Erfolge des sozialen Dialogs	155
Abbildung 40: Der Lobbyingprozess	157
Abbildung 41: Struktur der Bolkestein-Richtlinie	163
Abbildung 42: Beispiel für Wirkungsbereich der DLR	164
Abbildung 43: Die drei Arbeitsfelder der Lissabonstrategie.....	167
Abbildung 44: Teilzeitbeschäftigung OÖ Frauen-Männer.....	169
Abbildung 45: Bildungsaspiration nach Qualifikation der Eltern	172
Abbildung 46: Zyklen der Hochschulbildung	174
Abbildung 47: Zyklen vor Bologna	174
Abbildung 48: hierarchische Struktur der Bildungsprogramme	179
Abbildung 49: Strukturkonzept der Sozialakademie	181
Abbildung 50: Bildungsinhalte der Betriebsräteakademie	183
Abbildung 51: Bildungsinhalte der ReferentInnenakademie	184
Abbildung 52: TeilnehmerInnen der ReferentInnenakademie seit ihrem Bestehen	184
Abbildung 53: FES Präsenz in östlicher Hemisphäre	188
Abbildung 54: Moduleinteilung Labour Policies and Globalisation	189
Abbildung 55: technische Struktur des E-Learning	191
Abbildung 56: Phasen des E-Learnings.....	191
Abbildung 57: Musterformular Bildungskarenz	198

7.6 Literaturverzeichnis

- Aguiton, Christophe: Was bewegt die Kritiker der Globalisierung?: von Attac zu Via Campesina. Köln 2002.
- Albert, Mathias: Die neue Weltwirtschaft. Entstofflichung und Entgrenzung der Ökonomie. Frankfurt am Main 1999.
- Albert, Mathias: Zur Politik der Weltgesellschaft. Identität und Recht im Kontext internationaler Vergesellschaftung. Weilerswist 2002.
- Albrow, Martin: Das globale Zeitalter. Frankfurt am Main 2007.
- Alemann, Ulrich von: Grundlagen der Politikwissenschaft. Ein Wegweiser. Opladen 1995.
- Altvater, Elmar: Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft. Münster 2007.
- Altzinger, Wilfried: Neo-Liberalismus, Globalisierung & Demokratie. Wien 1998.
- Arthur, Chris: The globalization of communications. Some religious implications. London 1998.
- Battezzati, Luciano: E-Learning for teachers and trainers. Luxembourg 2004.
- Bendt, Heinz: Weltweite Solidarität. Die Arbeit der Globalen Gewerkschaftsorganisationen im Zeitalter der Globalisierung. Bonn 2006.
- Benner, Torsten/ Jan Marin Witte: Brücken im globalen System. Internationale Politik 56/5. Berlin 2000.
- Blanc, Louis: Organisation der Arbeit. Berlin 1899.
- Breitling, Rupert: Die zentralen Begriffe der Verbandsforschung. In: PVS 1960
- Bruns/Gajewski: Multimediales Lernen im Netz – Leitfaden für Entscheider und Planer. Berlin 2000.
- Bsirske, Frank: Die EU-Dienstleistungsrichtlinie. Ein Anschlag auf das europäische Sozialmodell. Hamburg 2006.
- Buchinger, Stefan: Dienstleistungsrichtlinie. Wien 2007.
- Burkart, Roland: Kommunikationswissenschaft. Grundlagen und Problemfelder. Homburg 2002.

- Weizsäcker, C. Christian von: Logik der Globalisierung. Göttingen 1999.
- Chomsky, Noam: Media control. Wie die Medien uns manipulieren. , München 2006.
- Chomsky, Noam: Profit over people. Neoliberalismus und globale Weltordnung. Hamburg 2002.
- Christl, Reinhard: Sozialpartnerschaft und Beschäftigungspolitik in Österreich. Eine Untersuchung vor dem Hintergrund der beschäftigungspolitischen Diskussion in der Bundesrepublik. Frankfurt am Main 1990.
- Croner, Fritz: Die Angestellten in der modernen Gesellschaft. Frankfurt am Main 1954.
- Danner, Christa: Wie „sozial“ ist der soziale Dialog? Wien 1993.
- Danzinger, Karin: 100 Jahre Angestellte, Wien 1990
- Eberhard, Erik: Politische Strömungen der Arbeiterbewegung II. Austromarxismus und Sozialdemokratie. Wien 1997.
- Engel, Reinhard: Der wankende Riese. Gewerkschaften zwischen Globalisierung und Krise der Sozialpartnerschaft. Wien 2006.
- Fischer, Klemens H: Lobbying und Kommunikation in der Europäischen Union. Berlin 2005.
- Fraktion Christlicher Gewerkschafter: Das sind wir. Wien 2006
- Fuchs, Susanne: Weltgesellschaft und Modernisierung. Eine Skizze der Dynamik des Formwandels des Systems internationaler Beziehungen. Berlin 2007.
- Fuetsch, Saskia: Die Öffentlichkeitsarbeit der Gewerkschaft der Privatangestellten. Wien 1993.
- Göhring, Walter: Die Gelben Gewerkschaften Österreichs in der Zwischenkriegszeit. ÖGB Verlag. Wien 1998.
- Göhring, Walter: Bildung, Arbeit, Fortschritt. Wien 2000.
- Gollbach, Jochen: Europäisierung der Gewerkschaften. Hamburg 2005.
- Hahn, Georg: Gewerkschaftliche Erwachsenenbildung. Wien 1986.
- Hamann, Brigitte: Hitlers Wien. Lehrjahre eines Diktators. München 2001.

- Handler, Heinz: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Strukturreformen in Österreich aus der Sicht der Lissabon-Agenda. Wien 2004.
- Hansen, Svenja: Bedarfsgerechte Lehr- und Lernarrangements. Bonn 2007.
- Hantke, Franz: Gewerkschaften im 21. Jahrhundert. Belgrad 2008.
- Hindels, Josef: Die österreichischen Angestellten und ihre Gewerkschaft. Wien 1982.
- Höferl, Andreas: Die EU-Dienstleistungsrichtlinie. Fakten und Argumente zu einer Rechtsnorm der EU, die jeden betreffen würde. Wien 2005.
- Horke, Gertraud: Soziologie der Gewerkschaften. Wien 1977.
- Ingrisch, Bernard: Bildung baut auf. 35 Jahre Berufsförderungsinstitut. Wien 2005.
- Kaufmann, F.: Sozialdemokratie in Österreich. Wien 1978.
- Kittsteiner, Heinz-Dieter: Weltgeist, Weltmarkt, Weltgericht. München 2008
- Klein, Naomi: No Logo! Der Kampf der Global Players um Marktmacht. Ein Spiel mit vielen Verlierern und wenigen Gewinnern. München 2001.
- Kreft, Jesco: Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure. Wiesbaden 2006.
- Langbein, Volker: Die rechtliche Regelung des Lobbyismus in den Vereinigten Staaten. Kiel 1967.
- Martin, Hans Peter/Schumann Harald: Die Globalisierungsfalle. Der Angriff auf Demokratie und Wohlstand. Deutschland 1996.
- Marx, Karl/Friedrich Engels: Das kommunistische Manifest, Reclam 2004
- Mernyi, Willi: Kampagnen und Aktionen erfolgreich organisieren. Wien 2005.
- Müller, Harald: Wie kann eine neue Weltordnung aussehen? Bonn 2008.
- N. N.: Wien wirklich. Ein Stadtführer durch den Alltag und seine Geschichte. Wien 1983.
- Nachtnebel, Karl-Heinz: Die internationale Gewerkschaftspolitik des ÖGB. Wien 2007.
- Negt, Oskar: Wozu noch Gewerkschaften? Göttingen 2004.
- Nestroy, Johann: Freiheit in Krähwinkel

- Pellar, Brigitte: Die Kammern für Arbeiter und Angestellte. Wien 2005.
- Reutter Werner/Peter Rütters: Verbände und Verbandssysteme in Europa. Stuttgart 2001.
- Schmidt, Helmut: Globalisierung - Politische, ökonomische und kulturelle Herausforderungen. Stuttgart 1998.
- Seifert, Michaela: Rechtliche Grundlagen des Bologna-Prozesses und der Lissabon-Strategie. Wien 2004.
- Smith, Adam: The Wealth of Nations
- Stichweh, Rudolf: Setzt die „Weltgesellschaft“ auf Weltkommunikation? Universität Bielefeld 2004.
- Talos, Emmerich: Dimensionen staatlicher Sozialpolitik. Entwicklungen und Perspektiven in Österreich. Wien 1980.
- Talos Emmerich/Karlhofer: Sozialpartnerschaft. Wien 2005.
- Ucakar Karl/Gschiegl Stefan: Das politische System Österreichs und die EU. Wien 2009.
- Ungerboeck, Luise: Zur Geschichte der Arbeiterkammern in Österreich 1848-1921. Wien 1994.
- Veiter, Theodor: Das 34er-Jahr. Bürgerkrieg in Österreich. Wien-München 1984.
- Weinzierl, Erika/ Kurt Skalnik: Österreich 1918–1939. Geschichte der Ersten Republik. Band 1. Wien 1983.
- Wenger, Anne: Bildung in einer sich formierenden Weltgesellschaft. Ulm 2008.
- Wimmer, Hannes: Die Modernisierung politischer Systeme. Leoben 2000.
- Ziegler, Jean: Das Imperium der Schande. Der Kampf gegen Armut und Unterdrückung. München 2005.

7.7 Sammelbände

- Alemann, Ulrich von: Politikwissenschaftliche Methoden: Grundriss für Studium und Forschung. Opladen 1995.
- Althaler, Karl (Hg): Sozialpartnerschaft: vor dem Ladenschluß? Wien 1990.
- Attac (Hg): Die geheimen Spielregeln des Welthandels WTO-GATS-TRIPS-M.A.I. Wien 2003.
- Benke/Gschwend/Schindler/Schnapp: Methoden der Politikwissenschaft: Neuere qualitative und quantitative Analyseverfahren. Baden-Baden 2006.
- Blätter für deutsche und internationale Politik (Hg): Der Sound des Sachzwangs. Der Globalisierungsreader. Berlin 2009.
- Dachs/Gerlich/Gottweis/Kramer/Lauber/Müller/Talos (Hg): Politik in Österreich. Das Handbuch. Wien 2006.
- Deutsch, Julius: Krieg und Parteienorganisation. In: „Der Kampf“, Jahrgang 7 Nr. 11-12. Wien 1914.
- Erler, Ingolf (Hg): Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien 2007.
- Foster, Deborah: Trade unions in Europe.: Meeting the challenge, Wien 2003.
- Friedrich-Ebert-Stiftung: Globalisierung und soziale Gerechtigkeit. Bonn 2005.
- Friedrich-Ebert-Stiftung: 80 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung, Dokumentation der Jubiläumsveranstaltung am 8. März 2005.
- Gewerkschaft der Privatangestellten (Hg): 100 Jahre Angestelltengewerkschaften. Wien 1992.
- Hostasch, Lore (Hg): Der Countdown läuft. Österreichs Arbeitnehmer auf dem Weg nach Europa. Wien 1992.
- Konrad/Lackinger (Hg): Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will. Wien 1995.
- Kurth, Ulrike (Hg): Lebenslanges Lernen – der Lissabon-Prozess und seine Auswirkungen. Bielefeld 2006.
- Marx, Karl: Zur Kritik der politischen Ökonomie. Aus: Marx-Engels-Werke, Band 13. Berlin 1972.

- Pelinka, Anton (Hg): Wie sozial kann unsere Welt sein? Wien 2005.
- Pelinka, Anton/ Sieglinde Rosenberger: Österreichische Politik. Wien 2000.
- Sallmutter, Hans (Hg): Nichts ist so gestaltbar wie die Zukunft. Der Sozialstaat zur Jahrtausendwende. Wien 1998.
- Sallmutter, Hans (Hg): Nachdenken über die EU – Vordenken für Europa. Gewerkschaftliche Impulse und Entwürfe für ein soziales Europa. Wien 2003.
- Sallmutter, Hans (Hg): Mut zum Träumen. Bestandsaufnahme und Perspektiven des Wohlfahrtsstaates. Wien 2000.
- Sallmutter, Hans (Hg): Wieviel Globalisierung verträgt unser Land? Zwänge und Alternativen. Wien 1998.
- Verzetnitsch, Fritz (Hg): Europa 2000+. Auf dem Weg zu einem europäischen Sozialmodell. Wien 2000.
- Winckelmann, Johannes (Hg.): Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftstheorie von Max Weber. Tübingen 1968³.

7.8 Internetquellen

- AK
<http://www.arbeiterkammer.at> Zugriff am 08.05.2008
- AKNÖ
<http://noe.arbeiterkammer.at/www-588-IP-2613.html> Zugriff am 14.01.2008
- Amtshelfer für Österreich
<http://www.help.gv.at/> Zugriff am 08.05.2008
- Datenbank zur Unterrichtsvorbereitung
<http://www.zum.de/psm/dormann/dormann12.php> Zugriff am 12.03.2007
- Deutscher Bundestag
http://www.bundestag.de/gremien/welt/glob_end/k10_1.html
Zugriff am 15.04.2009
- Die Presse
<http://www.diepresse.com> Zugriff am 27.02.2009
- Enzyklyka Rerum Novarum
<http://www.uibk.ac.at/theol/leseraum/quelltext/320.html> Zugriff am 12.03.2007

- Europäische Kommission
http://ec.europa.eu/growthandjobs/faqs/background/index_de.htm#bg10
 Zugriff am 12.05.2008
- Fachgewerkschaft VIDA
<http://www.vida.at> Zugriff am 23.12.2008
- Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter
<http://www.fsg.or.at> Zugriff am 20.01.2008
- Friedrich Ebert Stiftung
http://www.fes.de/sets/s_stif.htm Zugriff am 28.03.2009
- Gewerkschaft Bau Holz
<http://www.bau-holz.at/> Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaft der Chemiewerker
<http://www1.oegb.at/chemie/> Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
http://www.gdg.at/servlet/ContentServer?pagename=C01/Page/Index&n=C01_3.5.a&cid=1138784701585
 Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten
<http://www.gpf.at/node/6> Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaft Druck-Journalismus-Papier
<http://www.gpa-djp.at> Zugriff am 14.04.2008
- Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
<http://www.goed.at/5117.html> Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung
<http://www.gmtn.at> Zugriff am 23.12.2008
- Gewerkschaftlicher Linksblock
<http://www.news.glb.at> Zugriff am 28.01.2008
- Globale Gewerkschaftsföderation
<http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique25> Zugriff am 15.11.2008
- Internationale Arbeitsorganisation
<http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/kernarbeitsnormen/index.htm>
 Zugriff am 10.11.2008
- Kurier Online
<http://kurier.at/nachrichten/oesterreich/60006.php> Zugriff am 09.03.2007

- ÖGB
<http://www.oegb.at> Zugriff am 13.05.2008
- ORF Online
<http://www.orf.at> Zugriff am 13.01.2007
- ORF Vorarlberg
<http://oesterreich.orf.at/vorarlberg/stories/85376/> Zugriff am 20.04.2008
- Psychonomics
<http://www.psychonomics.de/branding> Zugriff am 10.11.2008
- Stadt Wien
<http://www.wien.gv.at/kultur/chronik/erstermai.html> Zugriff am 12.03.2007
- Stoppgats
<http://www.stoppgats.at> Zugriff am 01.06.2006
- Tätigkeitsberichte der Europäischen Kommission
<http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c10129.htm> Zugriff am 14.04.2008
- Unabhängige GewerkschafterInnen
<http://www.ug-oegb.at/> Zugriff am 27.01.2008
- Union Network
<http://www.union-network.org/uniflashes.nsf/0/1f9f6247bf1ce85dc1256fdd004bc668?OpenDocument>
Zugriff am 16.11.2008
- Universität Kassel
<http://cms.uni-kassel.de/unicms/index.php?id=12561> Zugriff am 28.03. 2009
- Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung
<http://www.voegb.at/bildungsangebote/Sozak/lehrgang.html>
Zugriff am 01.03.2008
- Verband österreichischer gewerkschaftlicher Bildung
<http://www.voegb.at/bildungspolitik> Zugriff am 14.12.2007
- <http://ossit.os.funpic.de/index.htm> Zugriff am 03.03.2008
- http://www.mlwerke.de/me/me02/me02_237.htm <244> Zugriff am 10.03.2007
- http://www.mlwerke.de/me/me02/me02_256.htm <257> Zugriff am 10.03.2007
- <http://www-old.itcilo.org/actrav/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/icftuco.htm>
Zugriff am 10.11.2008

7.9 Gesetzestexte, Richtlinien, Statuten

- Arbeiterkammergesetz 1992
- Arbeitsverfassungsgesetz 1973
- Deutsches Global Compact Netzwerk: Verbindungen schaffen, Die GRI-Leitlinien und die Fortschrittsmitteilung des UN Global Impact
- EG-Vertrag Gesetzesstand 09.April.2009
- EG-Vertrag Kapitel 3, Artikel 49
- FSG Statut 2007
- Mitteilungsblatt der Universität Kassel Nr. 6/2006
- ÖGB Statut, Stand Jänner 2007
- Richtlinie 2006/123/EG am 12. Dezember 2006
- Stenographisches Protokoll über die Sitzungen der konstitutionellen Nationalversammlung der Republik Österreich, 2. Sitzung, 05.03 1919, Beilage Nr. 9

7.10 Reports

- Bericht des ÖGB-Bundesvorstandes am 08. März 2007
- Eurostat-Jahrbuch EUROPA IN ZAHLEN, Jahrbuch 2006-07
- Müller Thomas/ Hans Wolfgang Platzer /Stefan Rüb: Internationale Rahmenvereinbarungen Chancen und Grenzen eines neuen Instruments globaler Gewerkschaftspolitik. Kurzbericht Nr. 8/2008
- Kok, Wim: Jobs, Jobs, Jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen. Bericht der Taskforce Beschäftigung. November 2003
- Report of the Commission on Global Governance. Oxford University Press. Kapitel 1
- Tätigkeitsbericht 1945-1947 und Stenographisches Protokoll des ersten Kongresses des Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1948

7.11 Zeitschriften

- Arbeit und Wirtschaft, Die Arbeiterkammer – 60 Jahre Mitgestalterin der Zweiten Republik, Ausgabe Juli/August 2005
- AK- Report, Linz, Dezember 2007
- Reihe Arbeiterbildung, Bremen 1980
- Industrielle Beziehungen: Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management, Jg. 13, Heft 3, 2006

7.12 Pressemitteilungen

- Presseaussendung des SPÖ-Parlamentsclubs OTS0163 vom 16.02.2005
- Mediendienst der Wirtschaftskammer Salzburg, Presseaussendung vom 17. Februar 2005
- Schachner, Horst: Steirischer ÖGB-Chef im Interview mit orf.at am 01.04.2005

7.13 Vorträge

- Univ.-Prof. Dr. Emmerich Talos zum Thema Sozialstaat Österreich am 18.Oktober 2006
- Volker von Prittwitz: Mehrdimensionale Kommunikation als Demokratiebedingung. Text zum Vortrag im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung am 15. Dezember.2005

Curriculum Vitae

Persönliches

Name: Spyridon Messogitis
Geburtsdaten: 16.06.1982
Adresse: Reisenbauer-Ring 5/4/20
PLZ Ort: 2351 Wiener Neudorf
Telefon: 0676/9034155
Email: spyros.messogitis@reflex.at

Schulbildung

1989-1992 Volksschule St. Raphael in Maria Enzersdorf
1992-1995 Öffentliches Gymnasium der Stiftung Theresianische Akademie
1995- 2001 Höhere Internatsschule des Bundes Wien

Hochschulbildung

seit 2001 Student der Internationalen Betriebswirtschaft
seit 2002 Student der Politikwissenschaft
2003 Universitätskurs Studien- und Bildungsberatung
seit 2008 Lehrgang für kommunale Bildung der PH Baden

Berufstätigkeit (zuletzt)

06/2006-03/2007 Mitarbeiter am Institut für empirische Sozialforschung
04/2008-05/2008 Medienbetreuer, EUROTOUR OeNB, Pleon Publico
10/2008-06/2009 Wahlmitarbeiter der Arbeiterkammer NÖ (AKNÖ)

Politischer Werdegang

2000-2001 Mitglied der Bundesschülervertretung
2002-2004 Sachbearbeiter im Sozialreferat der Universitätsvertretung Wien
2003-2005 Vorsitzender, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik
Seit 2003 Bundesjugendvorstand der GPA-djp Jugend
Seit 2005 Gemeinderat Wiener Neudorf

Abstract

Die Diplomarbeit beschäftigt sich mit der Rolle der Gewerkschaften in der globalisierten Welt. Es werden die gesellschaftlichen Veränderungen aufgrund der Globalisierung beschrieben. Im gesellschaftlichen Transformationsprozess ergeben sich für die Gewerkschaften neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen. Diesen neuen Umständen begegnet die Gewerkschaftsbewegung mit internationalen Gewerkschaftsföderationen, welche die Interessenspolitik auf eine transnationale Ebene heben, indem sie zum Beispiel internationale Rahmenverträge mit transnationalen Unternehmen abschließen oder auch globale Kampagnen organisieren.

Für die nationalen Gewerkschaftsverbände entstehen durch neue Gesellschaftsstrukturen auch neue Aufgaben- und Arbeitsgebiete. Die Gewerkschaftspolitik hat sich nicht nur an Staatengrenzen zu orientieren, sondern muss darüber hinaus auf supranationaler Ebene Akzente setzen, um glaubwürdig zu bleiben. Der Wirtschaftsaufschwung Österreichs seit den 60er und 70er Jahren bis in die 80er Jahre wurde durch die Sozialpartnerschaft begünstigt. Nun, nach dem Beitritt zur Europäischen Union, verliert das österreichische Modell des Neo- Korporatismus an Einfluss. Viele Entscheidungen fallen auf europäischer Ebene. Der soziale Dialog kann als Ansatz zu einer europäischen Sozialpartnerschaft gesehen werden, wenn ihm eine ähnliche Kompetenz wie der österreichischen Sozialpartnerschaft eingeräumt wird und die ArbeitgeberInnenseite ihre soziale Verantwortung wahrnimmt, freiwillig den sozialen Dialog mitzugestalten.

Aus der Diplomarbeit geht hervor, dass Bildung ein wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Arbeit ist. Durch Bildung werden auf der einen Seite die eigenen FunktionärInnenkreise (aus)gebildet, auf der anderen Seite bietet Bildung die Möglichkeit soziale Ungerechtigkeiten zu überwinden. Dies ist ein Feld auf das Gewerkschaften immer schon aufmerksam gemacht haben, um die Herausforderungen in der Gesellschaft zu bewältigen.