



Wir sind eine Kampforganisation, kein Serviceverein!

Eine österreichische Gewerkschaft erneuert ihre Bildungsarbeit

Das österreichische System der industriellen Beziehungen gilt im europäischen Vergleich immer noch als äußerst stabil. Doch auch die österreichische Sozialpartnerschaft geriet in den vergangenen Jahrzehnten ins Wanken. Zugleich sind österreichische Gewerkschaften mit massiven Mitgliederverlusten konfrontiert. Daher mobilisieren sie nun verstärkt Belegschaften und beginnen, traditionelle Strategien der Mitgliederwerbung zu hinterfragen. Organizing als beteiligungsorientiertes Konzept wird derzeit jedoch nur innerhalb einer einzigen österreichischen Gewerkschaft diskutiert und in der Praxis erprobt, nämlich in der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH). (1)

Seitdem Peter denken kann, arbeitet er als Gewerkschaftssekretär für die Gewerkschaft Bau-Holz. Doch so etwas hat er in seinen fünfundzwanzig Dienstjahren noch nicht erlebt. Denn Peter und einige seiner Kollegen (2) haben heute Hausbesuche bei Beschäftigten einer Matratzenfabrik in einer oberösterreichischen Kleinstadt gemacht, um mit ihnen über ihre Arbeitssituation zu sprechen. Peter und Franz waren gemeinsam in Wohnsiedlungen außerhalb des Stadtkerns unterwegs. Es ist ein Stadtviertel, das überwiegend von MigrantInnen bewohnt ist. Die Wohnungen sind klein, teilweise wohnen dort fünf oder sechs Familienmitglieder auf engstem Raum. Peter und Franz haben heute Nachmittag an zehn verschiedene Türen geklopft. In den meisten Fällen wurden sie – wengleich mit Erstaunen über den Besuch der beiden Gewerkschafter – wohlwollend empfangen und in die Wohnung gebeten.

Hausbesuche und andere Überraschungen

Am Abend treffen Peter und Franz ihre Kollegen, die – so wie sie – heute Hausbesuche gemacht haben, zur Nachbesprechung. Sechs hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre sitzen um den Küchentisch bei Franz zu Hause und warten gespannt auf die Berichte ihrer Kollegen. Wie haben die Leute reagiert? Haben sie mit euch gesprochen? Was haben sie erzählt? Gibt es Probleme im Betrieb? Und wenn ja, gibt es Beschäftigte, die dagegen etwas unternehmen wollen?

Die Hausbesuche sind Teil eines Projekts, welches die GBH im Rahmen des ersten Organizing-Lehrgangs für hauptamtliche Sekretäre durchführte. Im Falle von Peter und Franz ging es zunächst darum herauszufinden, ob die Beschäftigten im besagten Betrieb überhaupt Anliegen haben, die sie verändern wollen.

Während seine Kollegen von ihren Erlebnissen erzählen, wird Peter immer nachdenklicher. Üblicherweise organisiert er Betriebsratswahlen und unterstützt Betriebsräte in ihrer Arbeit. Er berät Gewerkschaftsmitglieder, die eine Rechtsauskunft benötigen, und nimmt an Betriebsversammlungen teil. Als Gewerkschaftssekretär hat Peter schon viel gesehen und gehört, aber derart intensive Gespräche mit Beschäftigten gehörten bisher weder zu seinem Anforderungsprofil noch zu seinem gewerkschaftlichen Alltag. „Ich wusste gar nicht, dass Menschen heute noch so leben“, sagt er plötzlich bestürzt. In den Gesprächen hat er unmittelbar erlebt, wie die Lebensverhältnisse von Menschen aussehen, die nicht zur Stammklientel österreichischer Gewerkschaften zählen, von prekär Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat, vielfach mit migrantischem Hintergrund und geringen Aufstiegschancen.

Peter hat viel zugehört. Das hatte er mit seinen Kollegen im Vorfeld der Hausbesuche in Rollenspielen geübt: zuhören und gezielte Fragen stellen, um herauszufinden, welche Anliegen den Beschäftigten unter den Nägeln brennen. Denn diese Anliegen sind es, die Menschen dazu bringen, aktiv zu werden. So erfuhr er, dass die Firmenleitung vor einigen

Jahren die Wahl eines Betriebsrates verhindert hat und nach wie vor ein Klima der Angst erzeugt, so dass es bis heute keinen Betriebsrat gibt. Manche Beschäftigte erzählten auch, dass zwei ihrer früheren Kollegen unter fadenscheinigen Gründen gekündigt wurden, nachdem sie an einer Informationsveranstaltung der Arbeiterkammer (3) teilgenommen hatten.

Doch in den Gesprächen wurde schnell deutlich, dass die Bereitschaft, sich kollektiv gegen den Arbeitgeber zu wehren, gering ist. Denn vielfach arbeiten mehrere Familienangehörige in der Matratzenfabrik. Ganze Familien sind also von diesem gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen abhängig.



Einige Monate später unternahm die GBH weitere Hausbesuche, allerdings um am Ende feststellen zu müssen, dass sich die Matratzenfabrik für ein Organizing-Projekt nicht eignete. Denn obwohl man annehmen würde, dass die Beschäftigten eines solchen Betriebes nur darauf warten, dass der hauptamtliche Gewerkschaftssekretär zur Tür hereinschneit, fehlten im Fall des Projekts von Peter und Franz schlicht und ergreifend jene Anliegen, welche die Beschäftigten selbst hätten angehen wollen. Die GBH blieb mit den Beschäftigten des Betriebs in Kontakt; für eine Organizing-Kampagne war es jedoch offenbar nicht der richtige Zeitpunkt.

Zuhören und Nachfragen muss neu geübt werden

Peter und Franz gehörten zu den Teilnehmern am ersten Organizing-Lehrgang der GBH im Sommer 2008. Zusammen mit der Arbeiterkammer Oberösterreich und dem Beraterkreis von OrKa (Organisierung und Kampagnen) (4) hat die GBH ein Lehrgangskonzept für ihre hauptamtlichen Sekretäre entwickelt, das diese primär mit Organisierungskampagnen vertraut machen und in der Durchführung solcher Kampagnen begleiten soll. Zur Zeit läuft der zweite Lehrgang. Ist der abgeschlossen, haben rund zwei Drittel der hauptamtlichen GBH-Sekretäre dreiwöchige Organizing-Lehrgänge absolviert und an mindestens einem Praxisprojekt mitgearbeitet.

In allen Praxisprojekten, welche die GBH bisher durchgeführt hat, ging es darum, gewerkschaftliche Strukturen in strategisch wichtigen Betrieben auf- bzw. auszubauen (sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, in Zusammenarbeit mit diesem), damit die Beschäftigten ihre Probleme auf der Arbeit selbst angehen lernen. Bis Ende 2010 sollen auch die restlichen Sekretäre den Lehrgang durchlaufen haben.

An dieser Stelle stellt sich die Frage, weshalb sich ausgerechnet die GBH mit Organizing verändern will. Denn andere österreichische Gewerkschaften sind mit ähnlichen Problemlagen, vor allem massiven Mitgliederverlusten, konfrontiert. Lag der Netto-Organisationsgrad des

Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) 1970 noch bei 57,7% der Beschäftigten, so ist er bis ins Jahr 2006 auf 31,7% gesunken. Für die GBH ergibt sich ein ähnliches Bild.

Obwohl sie an der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungskultur festhalten, gehen die Gewerkschaften also zunehmend geschwächt in Tarifrunden. Zugleich sank die Zahl der Beschäftigten in den Branchen, in denen die GBH aktiv ist, auf Grund von Produktionsverlagerungen seit den 1970er Jahren stetig. Durch den technologischen Wandel kam es zudem zu Verschiebungen hin zum Angestelltenbereich. Das bedeutet, die GBH verliert nicht nur Mitglieder, sondern auch potenzielle Mitglieder. Auch verschlechterte sich auf Grund der Finanzskandale rund um die ehemalige Gewerkschaftsbank BAWAG (Bank für Arbeit und Wirtschaft) im Jahr 2006 die finanzielle Situation aller österreichischen Gewerkschaften massiv. Die GBH sah sich neben Einsparungen bei den Serviceangeboten dazu gezwungen, auch beim hauptamtlichen Personal drastisch zu sparen. Und da die Sekretäre der GBH auf Grund fehlender oder nicht funktionierender betriebsräthlicher Strukturen in manchen Bereichen – etwa auf Baustellen – oft selbst für die Mitgliederwerbung zuständig waren, wurde dadurch der schwindende Erfolg traditioneller Mitgliederwerbungsstrategien unmittelbar spürbar.

In der Vergangenheit schlossen sich österreichische Gewerkschaften angesichts finanzieller Probleme oft zu große-

ren Organisationen zusammen. Wengleich sich mittlerweile gezeigt hat, dass Gewerkschaftsfusionen an sich nicht automatisch Mitgliederzuwachs bedeuten, sondern vorrangig auf die Veränderung der Machtverhältnisse innerhalb des ÖGB zielten, gab es auch innerhalb der GBH BefürworterInnen einer Fusion mit der größten ArbeiterInnenvertretung, der Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung (GMTN), sowie der Gewerkschaft der Chemiearbeiter (GdC). Doch letztlich entschied sich die GBH gegen die Fusion.

Was setzt sich durch: Service oder Konflikt?

Zur selben Zeit begann sie – u.a. angelehnt an die Kampagnen- und Aktionsorientierung einiger US-amerikanischer Gewerkschaften sowie erster Organizing-Erfahrungen in Deutschland – alternative Strategien der Mitgliederwerbung und -beteiligung zu erproben. Einige Gewerkschafter aus der mittleren Führungsebene entwickelten – unterstützt durch eine externe Beraterfirma – das Organisationsentwicklungsprojekt „Fit für die Zukunft“. Wesentlichen Einfluss darauf hatten Akteure, die als betriebsbetreuende Sekretäre bereits Erfahrungen mit gewerkschaftlichen Kampagnen sowie mit der Beteiligung und Aktivierung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern gesammelt hatten. Durch die Einrichtung eines Projektteams sowie eines Organisationsarbeitskreises wurden innerhalb der GBH Räume geschaffen, welche die Reflexion und den Austausch über bisherige Erfahrungen sowie externe Perspektiven ermöglichten und innerhalb der Organisation auch zunehmend verbreiteten.

Eine der zentralen Fragen im gegenwärtigen Veränderungsprozess der GBH ist, wie es gelingen kann, Beschäftigte dabei zu unterstützen, sich in betrieblichen Auseinandersetzungen erfolgreich selbst zu helfen und Betriebsräte in diesen Prozess einzubeziehen. Denn die durch die Lehrgänge geschaffenen Diskussionsräume und die Erfahrungen in den Organizing-Projekten haben innerhalb der GBH die grundsätzliche Frage, was Gewerkschaften überhaupt tun sollen und wie sie es tun sollen, wieder auf die Tagesordnung gesetzt. Denn mit der

Ausweitung der Kompetenzen hauptamtlicher Sekretäre und BetriebsrätInnen auf Organizing und Kampagnen, die jedenfalls konfliktorientiert sind und die die Eigenaktivität der Mitglieder sowie der (noch) Nichtmitglieder erfordern, stellt die GBH letztlich auch ihre eigene Stellvertreterpolitik und Serviceorientierung zunehmend in Frage.

Entscheidend wird daher die Frage sein, welche Interessen sich langfristig innerhalb der GBH durchsetzen können: Jene, die möglichst viel Service für die Mitglieder anbieten wollen, an der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsstrategie aber festhalten – oder jene, die Belegschaften wieder kampffähig und auf diesem Wege gewerkschaftsorganisatorisch wieder durchsetzungsfähiger machen wollen. Letzteres erfordert es jedoch, Konflikte auszuhalten und diese auch auszutragen, gewerkschaftsintern wie auch nach außen, gegenüber der Arbeitgeberseite und der Regierung. Eine große Veränderung angesichts einer äußerst konsensorientierten Gewerkschaftskultur und jahrzehntelanger Routinen von haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen.

Sandra Stern, zur Zeit in einem Organizing-Projekt von ver.di tätig

Anmerkungen:

- 1) Die GBH organisiert ArbeiterInnen und Lehrlinge in der Bau- und Holzindustrie sowie im Bau- und Holzgewerbe. Mit 122.075 Mitgliedern in hauptsächlich männlich dominierten Bereichen liegt sie im größtenmöglichen Mittelfeld der österreichischen Gewerkschaften.
- 2) In der Gewerkschaft Bau-Holz arbeiten ausschließlich männliche Gewerkschaftssekretäre.
- 3) Es existieren Arbeiterkammern in allen neun Bundesländern. Diese sind die gesetzliche Interessenvertretung für alle unselbstständig Beschäftigten in Österreich und bieten Beratung sowie teilweise Vertretung in arbeitsrechtlich relevanten Fragen an. Auf Grund der Pflichtmitgliedschaft bei der Arbeiterkammer sehen viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Notwendigkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren, und so besteht vielfach ein Konkurrenzverhältnis zwischen Arbeiterkammer und Gewerkschaft.
- 4) Auch OrKa setzt sich ausschließlich aus männlichen Beratern zusammen.

