

## Zwischenbericht der Teilprojektgruppe Mitsprache und Mitbestimmung

TeilnehmerInnen der Teilprojektgruppe:	Rupert Granegger (Initiative „zeichen setzen“) Christine Gubitzer (FCG) Oliver Jonischkeit GLB Erich Kniezanrek (GdG) Stephan Maresch (PV, GÖD) Monika Kemperle (gmtn) Gottfried Pfeiffer (BR, FA) Sandra Steiner (BR, GPA) Johannes Steiner (ÖGB-ZBR, DJP) Ingrid Stipanovsky (BR, GPA) Albert Stranzl (BR, GBH) Sepp Wall-Strasser (LO OÖ) Wolfgang Waxenegger (LO Stmk) Birgit Wildhaber (JVR, gmtn) Josef Wild (PV, GPF)
--	--

Projektleitung:	Klaudia Paiha (UG) - Leiterin Werner Drizhal (ÖGB) - Sekretär
-----------------	--

Projekt:	Mitsprache und Mitbestimmung	Bestimmt für:	Projektlenkungs- ausschuss
----------	---------------------------------	---------------	-------------------------------

Datum:	2. November	Erstellt von:	Klaudia Paiha, Werner Drizhal
--------	-------------	---------------	----------------------------------

Dokumentname:	Endbericht TP_Mitbestimmung- V1.doc
---------------	-------------------------------------

## 1 Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Projektauftrag .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Bearbeitungsstruktur .....</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Erwartungshaltung der Teilprojektmitglieder .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Arbeitssitzungen .....</b>	<b>7</b>
5.1	Teilprojekt .....	7
5.2	Arbeitsgruppen .....	7
5.2.1	BR-Mitbestimmung .....	7
5.2.2	Mitglieder-Mitbestimmung .....	7
5.2.3	Arbeitsgruppe Fraktionsarbeit .....	7
5.3	Wiener Gewerkschaftsschule .....	7
5.4	Wiener BetriebsrätInnenakademie .....	7
5.5	Sonstige Termine im Zusammenhang mit dem Reformprozess .....	7
5.6	Anwesenheit der Projektteammitglieder .....	8
<b>6</b>	<b>Klärung der Rolle der Gewerkschaftsmitglieder .....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Ergebnisse der Beratungen im Teilprojekt .....</b>	<b>10</b>
7.1	<b>BR-Mitbestimmung .....</b>	<b>10</b>
7.1.1	Selbstverständnis BetriebsrätInnen - Gewerkschaft .....	10
7.1.2	Rolle der BR-Innen, PV-Innen und JVR-Innen, .....	10
7.1.3	Ergebnisse von Arbeitsgruppen und Befragungsergebnisse .....	12
7.1.3.1	Projektgruppe zur BR-Innen-Kampagne .....	12
7.1.3.2	IFES - Basisbefragung .....	12
7.1.4	Maßnahmenvorschläge der Teilprojektgruppe .....	13
7.1.4.1	Ein regionales Gremium der Gewerkschaftsbewegung in der Region .....	13
7.1.4.2	Kompetenzzentren mit BetriebsrätInnen (PV, JVR incl.) .....	14
7.1.4.3	Themen- oder Funktionsforen .....	15
7.1.5	Umsetzungsmaßnahmen .....	16
7.1.5.1	Umsetzungsgruppe .....	16
7.1.5.2	Statutarische Maßnahmen .....	16
7.2	<b>Mitglieder-Mitbestimmung .....</b>	<b>17</b>
7.2.1	Rolle der Mitglieder .....	17
7.2.2	Beschluss des 13. Bundeskongresses – Strategiekonzept (Auszug) .....	17
7.2.2.1	Ausweitung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder .....	17
7.2.2.2	Qualitätssteigerung und Flexibilisierung – Freiraum für Experimente .....	18
7.2.3	Statuten des ÖGB - § 17 Rechte der Mitglieder .....	19
7.2.4	Grundsätzliches zu den Ergebnissen der Projektgruppe .....	20
7.2.5	Befragungsergebnisse .....	21
7.2.5.1	IFES Basisbefragung .....	21
7.2.5.2	ÖGB-Mitgliederbefragung .....	21
7.2.6	Maßnahmenvorschläge der Teilprojektgruppe .....	22
7.2.6.1	(zeitlich befristete) Projektgruppen .....	22
7.2.6.2	Gewerkschaftliche Regionalgruppen .....	22

7.2.6.3 (Ur-)Abstimmungen .....	23
7.2.6.4 Mitgliederbefragungen .....	23
7.2.6.5 Nicht-Mitglieder- bzw. Betroffenen-Befragung.....	24
7.2.6.6 Basisabstimmungen zu/nach KV-Verhandlungen .....	24
7.2.6.7 Direktwahlen.....	24
7.2.7 Umsetzungsmaßnahmen .....	25
7.2.7.1 Umsetzungsgruppe .....	25
7.2.7.2 Statutarische Maßnahmen .....	26
<b>7.3 Fraktionsarbeit im ÖGB .....</b>	<b>26</b>
7.3.1 Das Leitbild des ÖGB – Beschluss vom 14. Bundeskongress.....	26
7.3.2 Gesprächsrunde mit den Fraktionsvorsitzenden.....	26
7.3.2.1 Fragestellungen an die Vorsitzenden der Fraktionen im ÖGB .....	26
7.3.2.2 Ergebnisse der Beratungen mit den Vorsitzenden .....	26
7.3.3 Befragungsergebnisse und Erkenntnisse aus den Regionalkonferenzen.....	27
7.3.3.1 IFES-Basisbefragung .....	27
7.3.3.2 ÖGB-MitarbeiterInnenbefragung .....	28
7.3.3.3 ÖGB-Mitgliederbefragung.....	28
7.3.3.4 Aussagen und Anregungen von den ÖGB-Regionalkonferenzen .....	29
7.3.4 Das Schlimmste und das Beste Szenario für die Fraktionsarbeit des ÖGB .....	29
7.3.4.1 Das Schlimmste Szenario .....	29
7.3.4.2 Das Beste Szenario.....	30
7.3.5 Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zum Thema Fraktionen .....	30
7.3.6 Berücksichtigung von „Fraktionslosen“ .....	31
<b>7.4 Sozialpartnerschaft .....</b>	<b>32</b>
7.4.1 Auftrag.....	32
7.4.2 Befragungsergebnisse .....	32
7.4.2.1 ÖGB-Mitgliederbefragung.....	32
7.4.3 Stärken – Schwächen – Analyse .....	32
7.4.4 Neue Möglichkeiten.....	34
7.4.5 Voraussetzungen .....	34
7.4.6 Umsetzungsmaßnahmen .....	35
7.4.6.1 Ressourcen ausbauen/nutzen.....	35
7.4.6.2 Ausbau innergewerkschaftlicher Mitbestimmung .....	35
<b>7.5 NGOs.....</b>	<b>35</b>
7.5.1 Was denken „die“ von „uns“ – ein paar paradoxe Annahmen!.....	35
7.5.2 Beschlüsse bei Bundeskongressen .....	36
7.5.2.1 Beschluss des 13. Bundeskongresses – Strategiekonzept (Auszug) .....	36
7.5.2.2 Beschluss des 14. Bundeskongresses: Globale Vernetzung – globale Aktion (Auszug) .....	37
7.5.3 Mögliche Kooperationsformen mit den NGOs.....	37
<b>8 Erkenntnisse (Feedback) aus der Teilprojektarbeit.....</b>	<b>38</b>
<b>9 Offene Fragen.....</b>	<b>38</b>
<b>10 Erwartungen .....</b>	<b>39</b>

## 2 Projektauftrag

- klare Aufgabenverteilung
- Abschaffung von Doppelgleisigkeiten
- kostengünstigste und effizienteste Lösung
- Umsetzung der Aufgaben im festgelegten Zeitraum mit den bestehenden Ressourcen
- Erarbeitung von Rahmenbedingungen und Modellen, wie die zukünftige Mitwirkung, Mitbestimmung und Mitentscheidung von BetriebsrätInnen (incl. PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen) und Mitgliedern im neuen ÖGB gewährleistet und gestaltet ist.
- Entwicklung konkreter Beteiligungsformen und -modelle und deren strukturelle Berücksichtigung in der Gewerkschaftsorganisation.
- Welche Möglichkeiten gibt es in Zukunft für Mitglieder oder AktivistInnen, (auch) zeitlich begrenzt an Aktionen/Aktivitäten des ÖGB/der Gewerkschaften, mitzuwirken oder sie mitgestalten zu können?
- Entwicklung von Anknüpfungspunkten für Nichtmitglieder an den ÖGB, um sie für die Mitwirkung in der Organisation gewinnen zu können.
- Entwicklung einer Grundlage zum Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) gegenüber den politischen Parteien und den Sozialpartnern. Auf Basis dieses Selbstverständnisses soll das Verhältnis zu den Parteien und Sozialpartnern neu definiert werden. Entwicklung konkreter Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen.
- Entwicklung einer Grundlage zum Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) gegenüber NGOs und zukünftiger Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen.
- Welche Rolle haben in Zukunft die Fraktionen im ÖGB, speziell bei der Besetzung der Organe innerhalb der Gewerkschaftsbewegung?
- Wie können fraktionslose FunktionärInnen + Mitglieder entsprechend ihrer Mitgliederstärke in den Organen berücksichtigt werden?
- Erarbeitung eines aktiven, demokratischen Minderheitenschutzes im ÖGB

### **3 Bearbeitungsstruktur**

Das Teilprojekt hat die Bearbeitung des Auftrages in zwei Blöcke eingeteilt:

**1. Mitbestimmung und Beteiligungsmodelle** für Mitglieder und BetriebsrätInnen/PersonalvertreterInnen/JugendvertrauensrätInnen

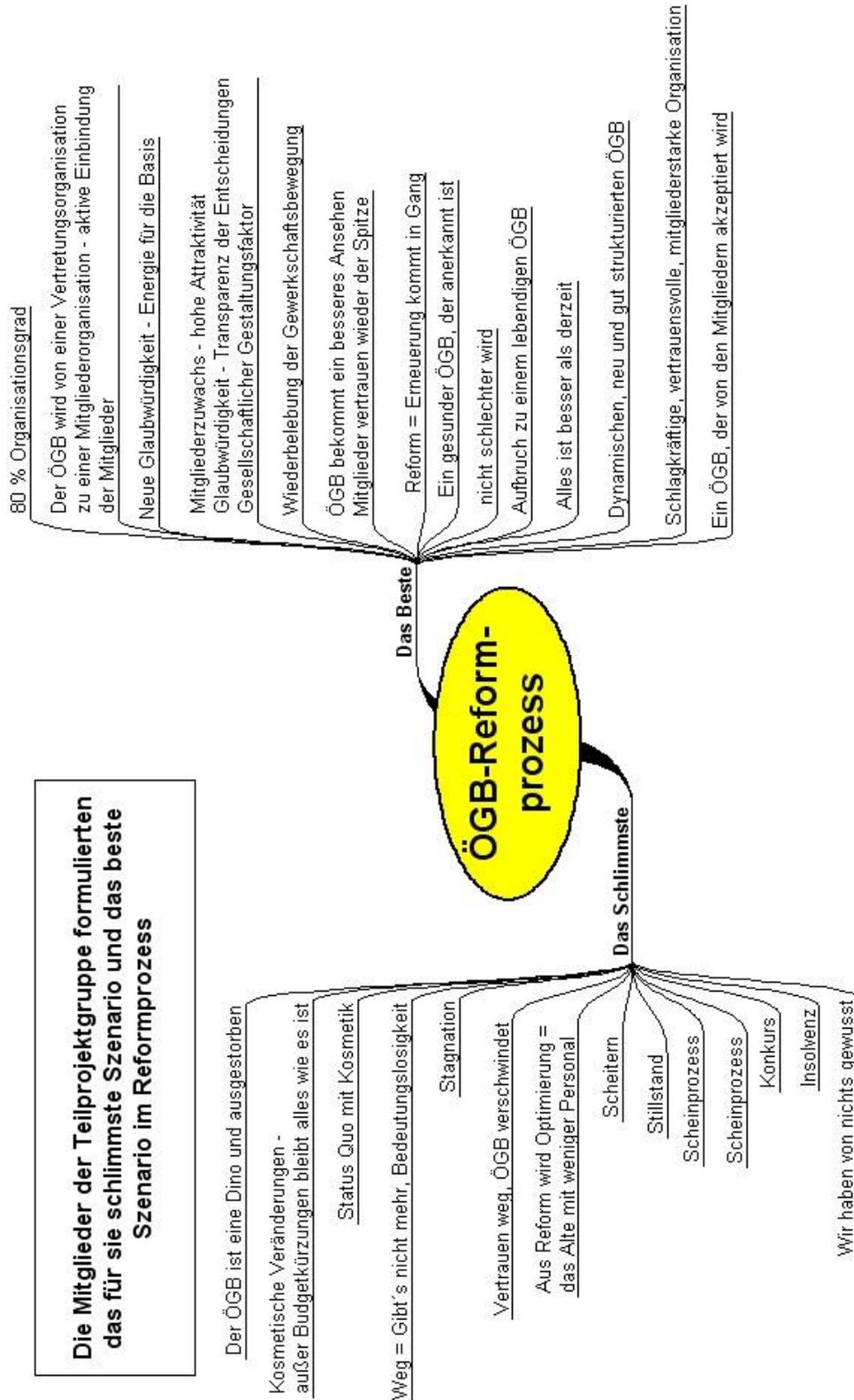
- Erarbeitung von Rahmenbedingungen und Modellen
- strukturelle Berücksichtigung
- Anknüpfungspunkten für Nichtmitglieder

Bearbeitung bis Ende September.

**2. Fraktionen, Fraktionslose, Minderheiten, Parteien, NGOs**

- Künftige Rolle der Fraktionen im ÖGB
- Berücksichtigung fraktionsloser FunktionärInnen
- Aktiver, demokratischer Minderheitenschutz
- Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) gegenüber den politischen Parteien und den Sozialpartnern - Entwicklung von Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen
- Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) gegenüber NGOs – zukünftige Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen

**4 Erwartungshaltung der Teilprojektmitglieder**



## 5 Arbeitssitzungen

### 5.1 Teilprojekt

Projektteam 01: 25. Juli 2006	09:00 bis 16:00
Projektteam 02: 06. September 2006	09:00 bis 16:30
Projektteam 03: 20. September 2006	09:00 bis 16:30
Projektteam 04: 10. Oktober 2006	09:00 bis 16:30
Projektteam 05: 30. und 31. Oktober 2006	09:00 bis 16:30 an beiden Tagen

### 5.2 Arbeitsgruppen

#### 5.2.1 BR-Mitbestimmung

Arbeitsgruppensitzung 01: 8. August 2006	14:00 bis 17:00
Arbeitsgruppensitzung 02: 18. Sept. 2006	09:00 bis 12:00

#### 5.2.2 Mitglieder-Mitbestimmung

Arbeitsgruppensitzung 01: 9. August 2006	14:00 bis 17:00
Arbeitsgruppensitzung 02: 19. Sept. 2006	15:00 bis 19:00
Genderbeauftragte des Projektteams: 20. September 2006	07:30 bis 09:00

#### 5.2.3 Arbeitsgruppe Fraktionsarbeit

Arbeitsgruppensitzung am 19. Oktober 2006	12:30 bis 16:30
---	-----------------

### 5.3 Wiener Gewerkschaftsschule

Wiener Gewerkschaftsschule (jeweils der zweite Jahrgang):

- 2. Oktober 2006 18:00 bis 21:15
- 24. Oktober 2006 18:00 bis 21:15

### 5.4 Wiener BetriebsrätInnenakademie

Wiener BetriebsrätInnen-Akademie:	5. Oktober 2006	17:00 bis 19:00
-----------------------------------	-----------------	-----------------

### 5.5 Sonstige Termine im Zusammenhang mit dem Reformprozess

13. September 2006, 10.00 bis 13.00 Uhr:

**Mitgliederorientierte Kommunikation von Nonprofit Organisationen**

Studienpräsentation durch Dr. Christian Schober, NPO-Institut WU-Wien

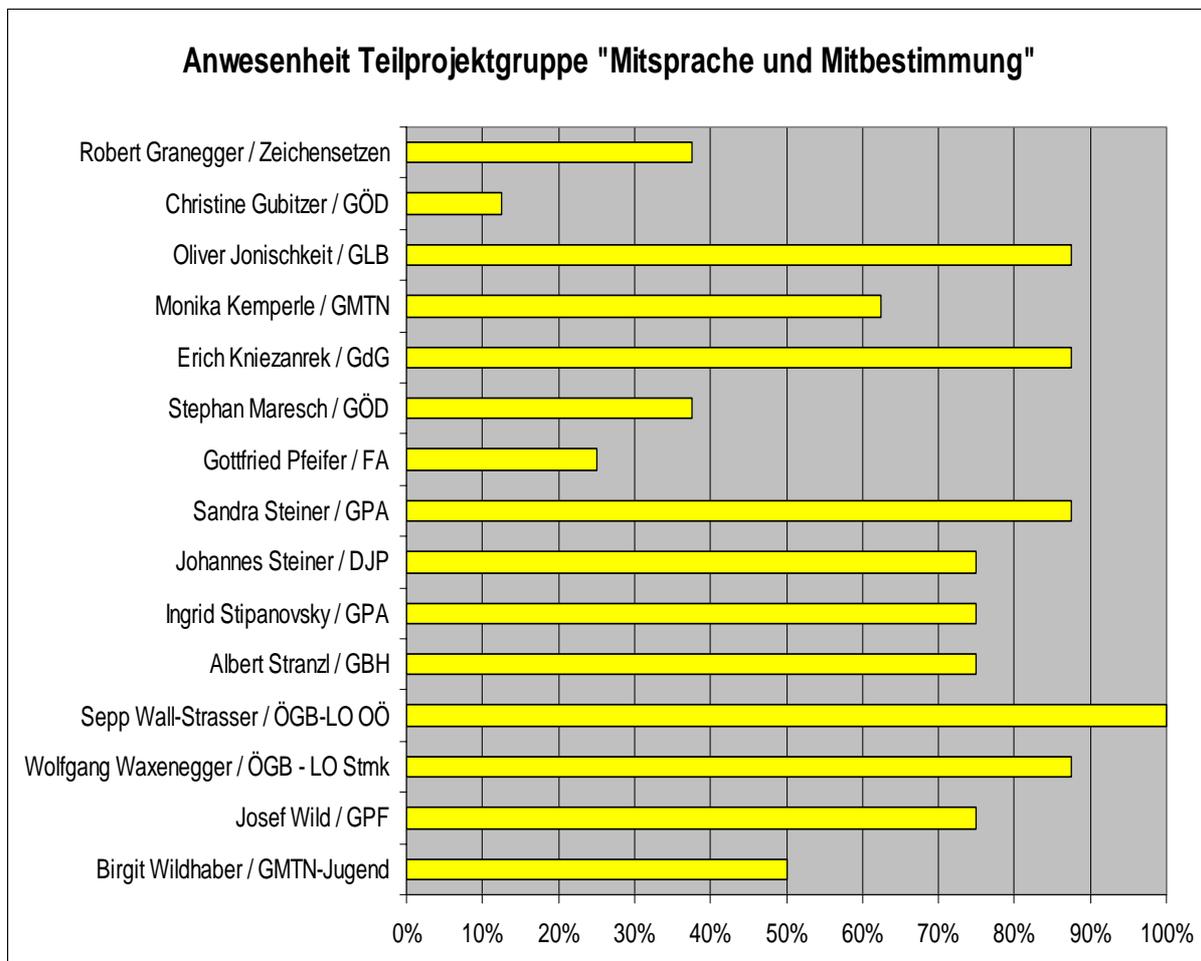
**Informations- und Koordinationssitzungen** der entsendenden Organisationen, Einzelgewerkschaften, Abteilungen, etc.

9. Oktober 2006, 10.00 bis 12.00:

**Vertrauen als Organisationsprinzip**

Vortrag von Dr. Dipl.-Psych. Barbara Thies, Hochschule Vechta, Zentrum für Vertrauensforschung

**5.6 Anwesenheit der Projektteammitglieder**



Berechnet wurden die Anwesenheiten bei den Projektteamsitzungen und in den Arbeitsgruppen.

## 6 Klärung der Rolle der Gewerkschaftsmitglieder

Als Voraussetzung zur Bearbeitung des Projektauftrages erachtete die Teilprojektgruppe **die Klärung der künftigen Rolle**

- der Mitglieder
- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen (BR, PV, JVR, ...)

in unserer Organisation.

Grundlage sind Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen aus der Studie „Mitgliederorientierte Kommunikation“ des NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien im Auftrag des ÖGB:

- Mitglieder sind mehr als KundInnen, aber in der Regel keine MitarbeiterInnen
- Handlungsempfehlung im Hinblick auf Mitgliederbindung:  
Rolle der Mitglieder (der jeweiligen Zielgruppe) festlegen > klare Ziele, klare Botschaften und ein entsprechendes Instrumentarium entwickeln

## 7 Ergebnisse der Beratungen im Teilprojekt

### 7.1 BR-Mitbestimmung

Zielgruppen für BR-Mitbestimmung sind grundsätzlich alle ArbeitnehmerInnenvertreterInnen (außer AK-RätInnen):

- BR (ZBR, EBR, KonzernBR, ... + Ersatz)
- PV + Ersatz
- JVR + Ersatz
- Behindertenvertrauenspersonen + StellvertreterInnen
- Sicherheitsvertrauenspersonen + StellvertreterInnen
- Gleichbehandlungsbeauftragte/Kontaktfrauen
- div. GewerkschaftsfunktionärInnen (z.B. PensionistInnenvertreterInnen)
  - SchülerInnen-/StudierendenvertreterInnen

#### 7.1.1 Selbstverständnis BetriebsrätInnen - Gewerkschaft

*Artikel von Sepp Wall-Strasser im Buch „Denn sie wissen nicht, was wir tun!“ Gewerkschaften und Mitbestimmung, ÖGB-Verlag 1997, Seite 128*

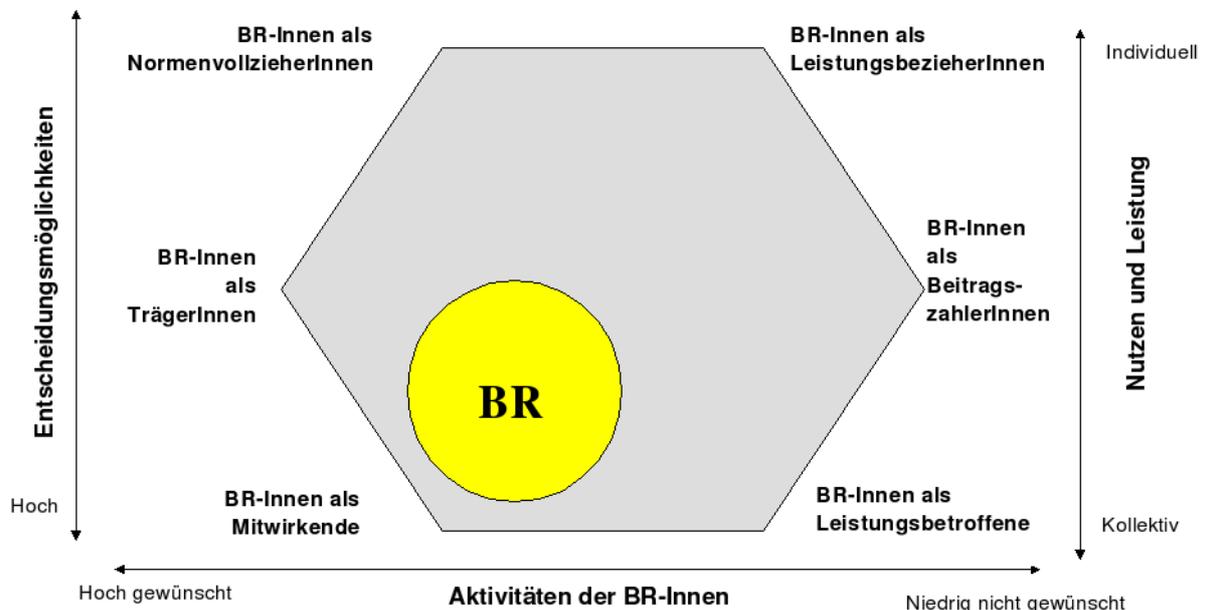
Durch das Arbeitsverfassungsgesetz ist die Institution des Betriebsrates vom Gesetzgeber geregelt und gibt der Belegschaftsvertretung die Möglichkeit des Agierens unabhängig von den Gewerkschaften. Sie ist sozusagen „außerhalb“ des unmittelbaren gewerkschaftlichen Einflussbereiches. Die gewachsene Tradition ist zwar eine andere, dennoch macht die zunehmende Kluft zwischen, oder besser: das Auseinanderwachsen und Entfremden dieser beider Institutionen voneinander vor allem den Gewerkschaften zu schaffen.

Wieso spielt diese Problematik bei unserem Thema eine Rolle? – In zweierlei Hinsicht

1. Weil es eine Neudefinition der Beziehung zwischen Gewerkschaften und Betriebsrat verlangt, die sehr viel mit Offenheit und Geschlossenheit der Organisation (in diesem Fall der Gewerkschaft) zu tun hat, und weil
2. dieses neue Rollen- und Beziehungsverständnis ganz neue Chancen und Perspektiven für die Attraktivität der Gewerkschaften ermöglichen würde.

#### 7.1.2 Rolle der BR-Innen, PV-Innen und JVR-Innen, ...

Die Diskussion um die künftige Rolle der BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen, etc. in unserer Organisation ergab folgendes Bild:



Im Spannungsfeld zwischen NormenvollzieherIn, BezieherIn von individuellen Leistungen, BetroffeneR von kollektiven Leistungen und MitwirkendeR sehen wir die künftige Rolle der BRs, PVs, JVRs, etc. als Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen in der Organisation.

## Unsere SOLL-Positionierung beruht auch auf folgenden Überlegungen:

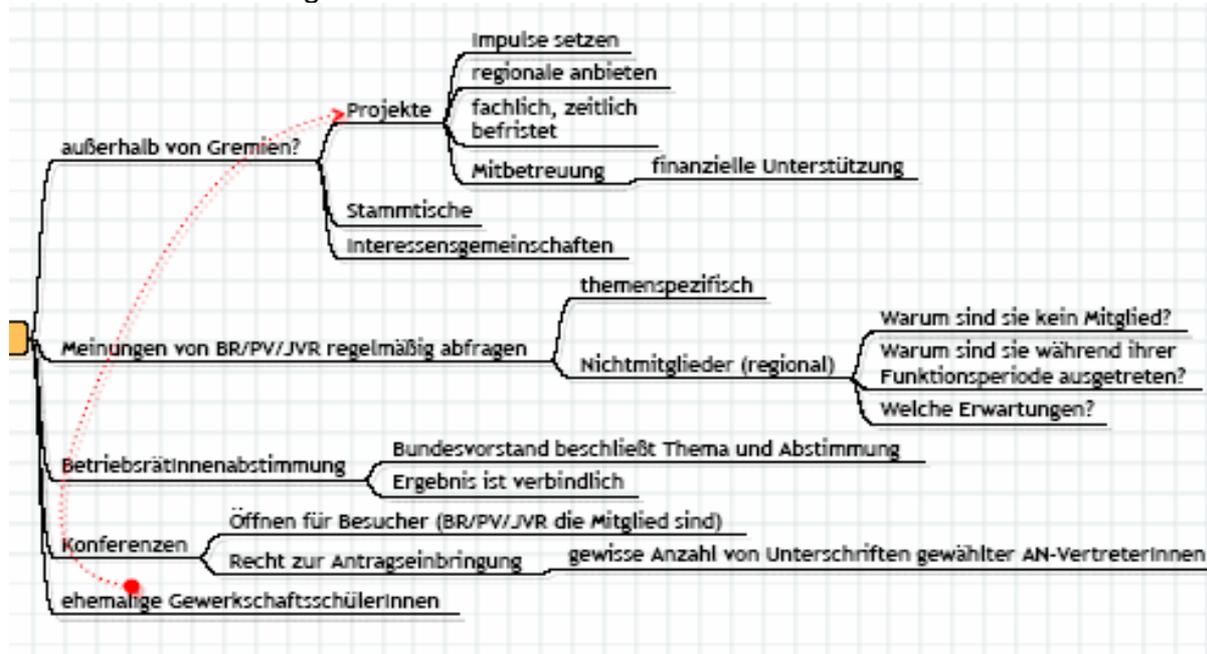
- Die Ressourcen des ÖGB und der Gewerkschaften werden immer knapper, dadurch wird es schwieriger aufwendige und kostenintensive Serviceleistungen für BR-Innen anzubieten – die Anbindung an die Organisation kann nur über **Mitwirkung und Entscheidungsmöglichkeiten** erfolgen.
- Es wird eine **bessere Verankerung der BR-Innen** in der Gewerkschaftsbewegung erreicht.
- Um das Wissen und die Erfahrungen der BR-Innen nutzen zu können, müssen sie als **ExpertInnen Gestaltungsmöglichkeiten** in der Organisation bekommen und haben.
- BR-Innen stöbern Themen auf („Wissensabsaugung“), die in den Betrieben und Unternehmungen wichtig sind. Sie **liefern damit die Grundlagen** zur Entwicklung gewerkschaftlicher Positionen.
- Durch das gemeinsame Agieren als „**Verantwortliche**“ für eine **Organisation** (Organisationsteil) wird ein besseres/gemeinsames Verständnis für die gewerkschaftliche Anliegen entwickelt

Die erarbeiteten Ergebnisse basieren auf diesem Rollenverständnis.

### 7.1.3 Ergebnisse von Arbeitsgruppen und Befragungsergebnisse

#### 7.1.3.1 Projektgruppe zur BR-Innen-Kampagne

In den Projektgruppen zur BR-Innen-Kampagne wurden auch zahlreiche Mitwirkungsmöglichkeiten für BR-Innen erörtert. Die damaligen Überlegungen sind in einem Schaubild dargestellt:



#### 7.1.3.2 IFES - Basisbefragung

##### Reformbedarf für die Gewerkschaftsbewegung

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

##### Zu Demokratie, Mitsprache in der Gewerkschaft

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

##### Wichtigkeit der Umsetzung der Reformvorschläge I

Frage: *Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung folgender Reformvorschläge?*

##### Mehr direkte Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten

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

## 7.1.4 Maßnahmenvorschläge der Teilprojektgruppe

*„Die entscheidende Frage ist für den Gesellschaftswissenschaftler Dr. Josef Weidenholzer die Demokratiefrage: „Es müsste eigentlich normal sein, dass es Alternativkandidaten gibt. In den meisten europäischen Ländern ist es normal, wenn für 20 Sitze Leute gesucht werden, dass 30 kandidieren. Nur bei uns ist alles vorfixiert. Was die Gewerkschaft sich damit heranziehe, seien Heckenschützen, meint Weidenholzer.“*

### 7.1.4.1 Ein regionales Gremium der Gewerkschaftsbewegung in der Region

in den Focusgruppen zur ÖGB-Reform war die Undurchsichtigkeit der gewerkschaftlichen Strukturen ein großer Kritikpunkt. Man wünscht sich mehr Transparenz und einen einfacheren Aufbau. Die Gewerkschaft soll näher an die Mitglieder heran.

Erschwert wurde die Diskussion zu diesem Vorschlag durch die Unkenntnis der zukünftigen Struktur des ÖGB.

In der Region (der Regionsbegriff wird im TP-Organisation geklärt) soll es **ein gewerkschaftliches Gremium** geben. Wir gehen in unseren Überlegungen davon aus, dass die Region die kleinste gewerkschaftliche Einheit (Struktur) in Zukunft darstellt. Dieses Gremium ersetzt alle Gremien, die es derzeit im ÖGB und den Gewerkschaften in der Region gibt (Kosteneinsparung). Der GdG-Vertreter sprach sich in der Teilprojektgruppe gegen diesen Vorschlag aus.

#### Die Zusammensetzung:

- erfolgt grundsätzlich gewerkschaftsübergreifend und durch Direktwahl. Die Besetzung des Gremiums erfolgt nach der Branchenstruktur der Region. Im ÖGB-Neu bedarf es einer Regelung bezüglich der Branchenstrukturierung für diese Regionalgremien. Durch die Branchenstrukturierung ergibt sich auch der Anteil von Männern und Frauen.
- Das Gremium besteht aus maximal 25 KollegInnen.
- Die Organe sind Präsidium (VorsitzendeR, StellvertreterInnen), Kontrolle, SchriftführerIn, BildungsreferentIn, VertreterInnen Frauen, Jugend, PensionistInnen
- Für die FunktionärInnen in den Organen werden Anforderungsprofile erarbeitet.

#### Wahl:

- 15 KollegInnen werden über die zukünftige Struktur des ÖGB bzw. der Gewerkschaften nominiert.
- 10 KollegInnen werden bei der Konferenz direkt gewählt
- Wahlberechtigt sind alle Mitglieder der Region (Abklärung ab wann man ein Mitglied des ÖGB ist!)
- Die Wahl erfolgt alle 2 Jahre
- Alle Mitglieder können einen Wahlvorschlag einbringen

**Betreuung der Regionalstruktur:**

- Durch eine RegionalsekretärIn

**Sitzungen:**

- Mindestens viermal jährlich
- Alle Sitzung sind öffentlich (analog den öffentlichen Gemeinderatssitzungen)
- Einmal jährlich gibt es ein „Gewerkschaftshearing“, zu dem alle Mitglieder der Region eingeladen werden. Das Präsidium steht den Fragen der Mitglieder Rede und Antwort.
- Sitzungsinhalte und Sitzungsfunktionen
  - Gewerkschaftliche Regionalpolitik (Entwicklung von gewerkschaftlichen Positionen)
  - Informationsaustausch zwischen den Branchen
  - Entscheidungen über regionale gewerkschaftliche Aktivitäten, Handlungen und Maßnahmen
  - Planen und Durchführen von gewerkschaftspolitischen Aktionen
  - Besetzung (Entsendung von FunktionärInnen) von staatlichen und sozialpartnerschaftlichen Einrichtungen (z.B.: AMS)
  - Einsetzen von Projektgruppen (siehe 6.2.3.1), Themen- und Funktionsforen in der Region
  - Einladung von Mitgliedern zur Mitarbeit (nutzen des Mitgliederpools der Region)
  - Networking – Kontakte zu NGOs und NPOs in Region aufrecht erhalten

**Begleitmaßnahmen:**

Damit die zukünftigen FunktionärInnen diese Aufgaben in den Gremien effizient erfüllen können, werden neue/ergänzende Bildungsmaßnahmen entwickelt und angeboten (zum Beispiel):

- Führung von gewerkschaftlichen Kollegialorganen
- Modernes Sitzungsmanagement

**7.1.4.2 Kompetenzzentren mit BetriebsrätInnen (PV, JVR incl.)**

Diese Kompetenzzentren sollen folgende Funktionen wahrnehmen:

- BR-Innen als ExpertInnen und BeraterInnen für gewerkschaftlichen gewinnen und heranziehen.
- Das Wissen, die Erfahrungen und Erkenntnisse der BR-Innen nutzen und anzapfen.
- Mit Hilfe der BR-Innen Themen herausfiltern, die für gewerkschaftliche Positionen wichtig sind. Die Entwicklung in den Betrieben bezüglich neuer Strategien der ArbeitgeberInnen für gewerkschaftliche Positionierungen heranziehen.
- Bei Begutachtungen die Unterlagen auf praktische Tauglichkeit prüfen. Erfahrungen von BR-Innen nutzen, wenn es dazu bereits Betriebsvereinbarungen oder sonstige Regelungen in den Betrieben gibt.
- Mitarbeit an Studien und Projekten.

- Unterstützung bei der Grundlagenarbeit der Gewerkschaft – damit die Gewerkschaft schneller und effizienter agieren oder reagieren kann.
- Mithilfe bei der Veröffentlichung der gewerkschaftlichen Positionen. Mitarbeit bei Kongressen, Symposien, usw., wo sie als ExpertInnen der ArbeitnehmerInnen mitwirken.
- Sie sind ein Teil des gewerkschaftlichen Think-Tank.

Anforderungen an das Statut:

- Statutarische Sicherstellung, dass diese Kompetenzzentren einerseits durch die Organisation eingerichtet werden können, als auch durch eine interessierte Gruppe von BR-Innen (Anzahl festlegen).
- Die VertreterInnen dieser Kompetenzzentren sollten Sitz und Stimme in Entscheidungsgremien haben.

#### **7.1.4.3 Themen- oder Funktionsforen**

Um engagierten und interessierten BR-Innen eine neue Möglichkeit zur Mitgestaltung der Gewerkschaftspolitik zu geben, werden so genannte „Themen- oder Funktionsforen“ eingerichtet. Jede/r BR-In hat in Zukunft das Recht, die Bearbeitung von Themen zu initiieren bzw. bei solchen mitzuwirken.

Sie sind ein Forum, wo die Möglichkeit besteht die gewerkschaftlichen Erfahrungen aus der Arbeits- und Lebenswelt der KollegInnen auszutauschen. Die Themen- und Funktionsforen werden **ehrenamtlich koordiniert**.

Es handelt sich um eine **zeitlich begrenzte** und **themenbezogene** Mitgestaltungsmöglichkeit.

So genannte **Funktionsforen** berücksichtigen die spezifischen Interessen von bestimmten FunktionärInnengruppen zu einem bestimmten Thema. Folgende KollegInnen könnten an bestimmten Themenstellungen arbeiten (demonstrative Aufzählung):

- PersonalvertreterInnen in der Hoheitsverwaltung
- BetriebsrätInnen in KMUs
- Sicherheitsvertrauenspersonen
- JVR-Innen in Handelsbetrieben
- Behindertenvertrauenspersonen
- Gleichbehandlungsbeauftragte

Die Themen- und Funktionsforen sind eine Mischung aus elektronischen Plattformen und Präsenztreffen, wobei hier auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der KollegInnen Rücksicht genommen werden muss.

Je ein/e VertreterIn der jeweiligen Themen- und Funktionsforen haben das Recht mit Sitz und Stimme im jeweils zugehörigen Gremium zu sitzen (siehe Ergebnis Fraktion) und die Ergebnisse ihrer Arbeit dem Gremium der Gewerkschaften bzw. des ÖGB zu präsentieren.

Die Themen- und Funktionsforen werden statutarisch so abgesichert, dass sowohl die Organisation sie einsetzen kann, als auch durch interessierte FunktionärInnen initiiert werden können.

## **7.1.5 Umsetzungsmaßnahmen**

### **7.1.5.1 Umsetzungsgruppe**

Beim Bundeskongress des ÖGB wird eine Umsetzungsgruppe eingesetzt, die die Installierung von

- Regionalgremien und die damit verbundenen Wahlen in mehreren Regionen nach verschiedenen Verfahren testet, um Erfahrungswerte für die österreichweite Umsetzung zu sammeln. Die endgültige Umsetzung erfolgt beim nächsten Bundeskongress.
- Probeweise Installierung von Themen- und Funktionsforen, um Erfahrungswerte für die optimale Mitwirkung der BR-Innen zu sammeln.

Die Umsetzungsgruppe erarbeitet Durchführungsbestimmungen und testet verschiedene Varianten österreichweit in Regionen und Gewerkschaften. Die Umsetzungsgruppe erstattet halbjährlich dem Präsidium des ÖGB Bericht. Nach 2 Jahren wird ein Zwischenbericht mit den ersten Ergebnissen der Umsetzungsschritte für den Bundesvorstand des ÖGB erstellt.

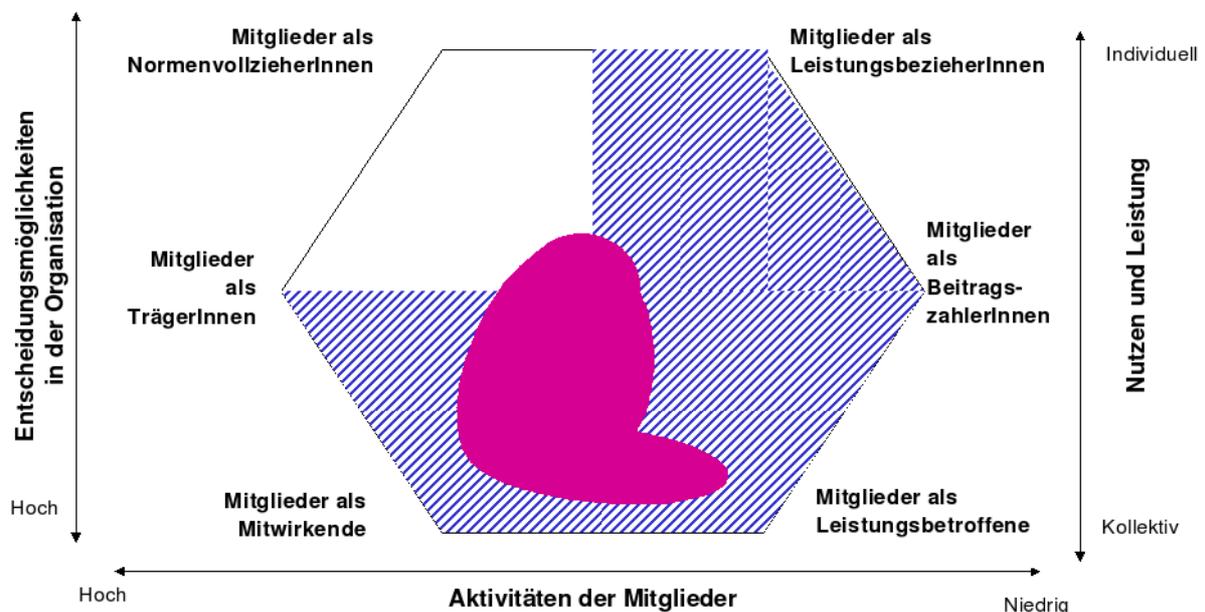
### **7.1.5.2 Statutarische Maßnahmen**

Für die Kompetenzzentren werden die statutarischen Regelungen (siehe Anforderungen an das Statut) zur sofortigen Installierung erarbeitet und bei diesem Kongress beschlossen.

## 7.2 Mitglieder-Mitbestimmung

### 7.2.1 Rolle der Mitglieder

Die Diskussion um die künftige Rolle der Mitglieder in unserer Organisation ergab folgendes Bild:



Im Spannungsfeld zwischen NormenvollzieherIn, BezieherIn von individuellen Leistungen, BetroffeneR von kollektiven Leistungen und MitwirkendeR sehen wir die künftigen Rollen von Mitgliedern durchaus heterogen, im Spektrum von BezieherInnen individueller Leistungen bis zu Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen in der Organisation. Definitiv ausgeschlossen ist für uns die Rolle der Mitglieder als reine NormenvollzieherInnen. Erklärtes Ziel ist, im Laufe der Zeit mehr und mehr Mitglieder als Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen zu gewinnen. Die erarbeiteten Ergebnisse basieren auf diesem Rollenverständnis.

### 7.2.2 Beschluss des 13. Bundeskongresses – Strategiekonzept (Auszug)

#### 7.2.2.1 Ausweitung der Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitglieder

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

Darüber hinaus müssen neue Formen der Einbeziehung der Mitglieder in die gewerkschaftlichen Entscheidungsprozesse gefunden werden. Für diese Ausweitung stehen Möglichkeiten unterschiedlicher Intensität zur Verfügung:

- Informationen an die Mitglieder – Kommunikation zwischen den Mitgliedern
  - Spezielle Informationen im Zusammenhang mit KV-Verhandlungen
  - Briefe an Gruppen von Mitgliedern bei bestimmten Anlässen (Problemen)
  - Einladung an Mitglieder, Informationen anzufordern (z.B. die Materialien zu Gewerkschaftstagen)
  - Gewerkschaftszeitungen und –publikationen
- Informationen von den Mitgliedern an die Gewerkschaft
  - Mitgliederbefragungen (von Antwortkarten, Telefonaktionen bis zu repräsentativen professionellen Umfragen);
  - Einladung zu Veranstaltungen von Ortsgruppen;
  - Einladung als Gastdelegierte zur Teilnahme an Gewerkschaftstagen oder Landeskonferenzen;
  - Einbindung in Projektgruppen

Grundsätzlich müssen die Gewerkschaften auch bereit sein, die jetzige Form der Zusammensetzung von Landeskonferenzen und Gewerkschaftstagen in Frage zu stellen. Von jeder neuen Lösung ist aber zu verlangen, dass sie ein höheres Maß an Repräsentativität – auch in Bezug auf Frauen und Männer – und damit eine Stärkung der Gewerkschaft bewirkt.

### **7.2.2.2 Qualitätssteigerung und Flexibilisierung – Freiraum für Experimente**

Auf die neuen Probleme (Differenzierung bei den Arbeitnehmern, kritische Einstellung zu Großorganisationen, Zunahme der Betriebs- und Gruppenorientierung usw.) kann nur mit Qualitätssteigerung und Flexibilisierung reagiert werden.

#### Rasches Reagieren auf neue Probleme

Zu beweisen ist, dass die Gewerkschaft auch für neue Arbeitnehmergruppen mit neuen Arbeitsbedingungen und neuen Problemen die optimale Interessenvertretung ist, weil sie imstande ist, in kurzer Zeit die Arbeitsbedingungen zu analysieren und aufgrund der vorhandenen Erfahrungen die richtigen Konzepte für eine Arbeitnehmerpolitik zu entwickeln.

#### Flexible Organisationsstrukturen an der Basis

Neue Konzepte sind immer dort und immer so zu entwickeln, wie sich das aus der gegebenen Situation heraus am vorteilhaftesten durchführen lässt. Es muss dafür einen „Freiraum“ im Bereich der vorhandenen Strukturen (Aufgabenverteilung zwischen den Gewerkschaften bzw. zwischen den einzelnen Organisationseinheiten)

geben. Erst in der Folge ist dann zu prüfen, wie Aufgaben, die dauerhaft durchzuführen sind, einzelnen Organisationseinheiten fix zugeteilt werden. Der ÖGB und die Gewerkschaften müssen auch mehr Möglichkeiten zu punktueller, zeitlich begrenzter Mitarbeit anbieten.

#### Mehr Autonomie für „Basisorganisationen“

Die Stärken einer Großorganisation sind optimal mit einer sehr feingliedrigen Struktur an der Basis zu verbinden. Dazu gehört, dass die Basisorganisationen über eine relativ große Autonomie verfügen, so dass sie den Arbeitnehmern tatsächlich als „kleine und überschaubare Organisation“ gegenüberreten können.

### **7.2.3 Statuten des ÖGB - § 17 Rechte der Mitglieder**

(1) Die Mitglieder haben das Recht, die Dienstleistungen bzw. Einrichtungen des ÖGB und jener der zuständigen Gewerkschaft (Rechtsschutz, Bildungsangebote, Freizeiteinrichtungen, Unterstützungen usw.) gemäß den jeweiligen Statuten, Geschäftsordnungen und Regulativen zu nutzen.

(2) Die Mitglieder haben das Recht, regelmäßig durch Gewerkschaftsmedien über die Leistungen des ÖGB und seiner Gewerkschaften, informiert zu werden.

(3) Jedes Mitglied hat das Recht, an allen Veranstaltungen seiner Gewerkschaft teilzunehmen, sofern sich diese Veranstaltungen ihrer Natur nach nicht auf eine besondere Personengruppe (z. B. Sektion, Fachgruppe, Unterfachgruppe, Ortsgruppe, Zahlstelle) beschränken.

(4) Dem Mitglied stehen in den einzelnen Regionen Ansprechpersonen zur Verfügung.

(5) Die Gewerkschaften gewährleisten in ihren Geschäftsordnungen die Durchführung von Mitgliederversammlungen, zumindest in der gleichen Häufigkeit wie im § 7c Abs. 2 für den Bundeskongress festgelegt ist.

(6) Jedes Mitglied kann nach einer mindestens 6 Monate (26 Wochen) ununterbrochen dauernden Mitgliedschaft beim ÖGB unter Beachtung von § 7d Abs.5 in ein Organ des ÖGB oder in ein vergleichbares Gremium gewählt, delegiert oder kooptiert werden. Die Voraussetzung der Mindestmitgliedschaft ist nicht erforderlich bei der Neugründung von Betriebs- oder Ortsgruppen bzw. Zahlstellen und in dem Fall, dass die geringere Dauer der Mitgliedschaft altersbedingt ist.

(7) Jedem Mitglied stehen die Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der zuständigen Gewerkschaft oder des ÖGB zur Verfügung.

(8) Die Rechte der Anschlussmitglieder beschränken sich ausschließlich auf die Teilnahme an kulturellen und gesellschaftlichen Veranstaltungen des ÖGB und der Gewerkschaften.

#### 7.2.4 Grundsätzliches zu den Ergebnissen der Projektgruppe

##### **Ziel: Reale Mitbestimmungsmöglichkeiten für Mitglieder**

Voraussetzungen:

- Verankerung in Statuten und Geschäftsordnungen
- Information und Transparenz über diese Strukturen und Entscheidungsprozesse
- Mandate und Mitbestimmung sind nicht an Mandate der betrieblichen Interessenvertretung gebunden
- Regionale Strukturen garantieren dezentrale Mitbestimmungsmöglichkeiten
- => Konsequenz: relative Dezentralisierung von Entscheidungen, relative Budgetautonomie
- Kontakte müssen positiv gestaltet werden, (potentielle) Mitglieder müssen sich ernst genommen fühlen – in Wort und Tat.

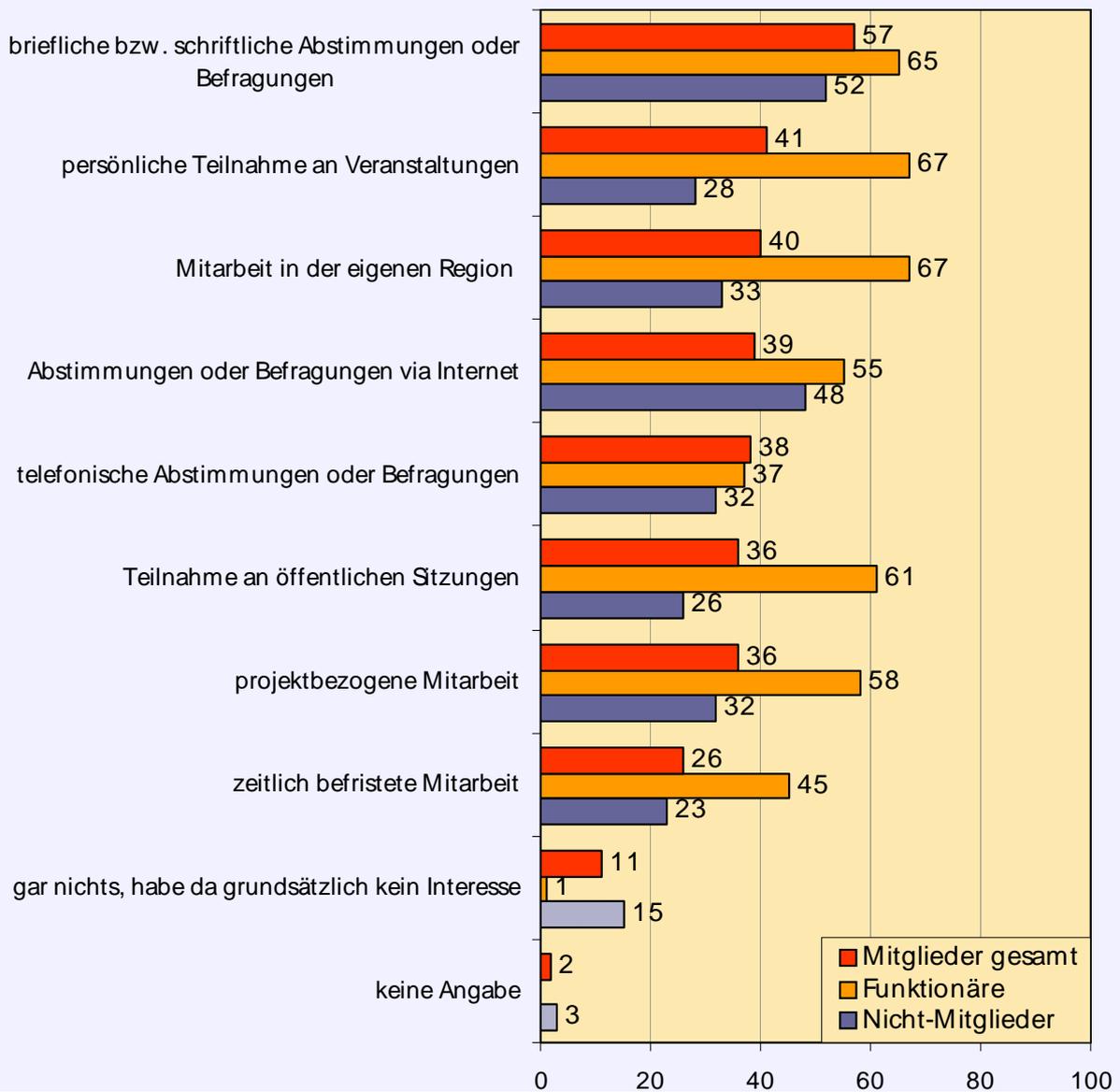
Die entwickelten Maßnahmen dienen mehreren Zwecken:

1. der Wahrnehmbarkeit der Gewerkschaft
2. der Kontaktaufnahme mit (potentiellen) Mitgliedern
3. der Orientierung für die EntscheidungsträgerInnen
4. der Meinungsfindung
5. der Entscheidung

## 7.2.5 Befragungsergebnisse

### 7.2.5.1 IFES Basisbefragung

Frage: Nochmals kurz zur Mitsprache und Mitbestimmung bei der Gewerkschaft: Was käme da für Sie in Frage, in welcher Form würden Sie sich da beteiligen? (in Prozent)



### 7.2.5.2 ÖGB-Mitgliederbefragung

Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung der folgenden Reformmaßnahmen?

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

- Sehr wichtig 61 %

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

Bei der Frage 8 – Was liegt Ihnen im Zusammenhang mit der Gewerkschaftsreform besonders am Herzen?

**6353 KollegInnen** forderten mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten, direkte Demokratie und Basisnähe

### 7.2.6 Maßnahmenvorschläge der Teilprojektgruppe

#### 7.2.6.1 (zeitlich befristete) Projektgruppen

Einrichtung von – ev. zeitlich befristeter – Projektgruppen entlang

1) konkreter **Themenstellung** (z.B.: Arbeitszeit)

Ziel: Positionierung zu einem bestimmten Thema

2. gleicher/ähnlicher **Betroffenheit** aufgrund ähnlicher Arbeits- oder Lebensbedingungen (z.B. atypische Beschäftigung, Telearbeit, Migrationshintergrund, ...)

Ziel: Politik- und Leistungsentwicklung für betroffene Personengruppe

- Jedes Mitglied kann bei Vorliegen einer entsprechenden Anzahl an InteressentInnen die Einrichtung einer solchen Projektgruppe verlangen
- Die notwendige Anzahl an InteressentInnen hängt davon ab, auf welcher Ebene die Projektgruppe eingerichtet wird (Bund, Region, ...)
- Die Erhebung, ob es ausreichend Interesse an einer bestimmten Projektgruppe gibt, erfolgt über die Infrastruktur der Gewerkschaft
- Von ihren Mitgliedern gewählte VertreterInnen der Projektgruppe haben während der Dauer der Projektgruppe Sitz und Stimme in den gewerkschaftlichen Entscheidungsgremien
- Die Ergebnisse der Projektgruppe wird in den Entscheidungsgremien behandelt
- Projektgruppen-Ergebnisse und Entscheidungen dazu werden veröffentlicht

#### 7.2.6.2 Gewerkschaftliche Regionalgruppen

Initiierung bzw. Unterstützung der Bildung von Gruppen aus

Gewerkschaftsmitgliedern „vor Ort“, unabhängig von ihrer beruflichen Zugehörigkeit.

Stärkung der Ehrenamtlichkeit durch Beauftragung und Zuerkennung von

Mitsprachemöglichkeiten – GEWOLLTE SELBSTAKTIVITÄT

Ziel: Als Gewerkschaft vor Ort aktiv und wahrnehmbar sein (als Teil des örtlichen Vereinslebens)

- AbsolventInnen der Gewerkschaftsschulen, BetriebsrätInnen-Akademien, Sozialakademie, ... als TrägerInnen

- Befassung mit lokalen bzw. regionalen Problemstellungen rund um Arbeits- und Lebensbedingungen
- Anlaufstelle für InteressentInnen
- Kontaktstelle zu lokalen/regionalen Initiativen, NGOs, etc.
- Gewisse Entscheidungsautonomie und Handlungsfreiheit notwendig

**7.2.6.3 (Ur-)Abstimmungen**

- finden zu wichtigen Themen statt
- nicht inflationär, aber regelmäßig - dienen der politischen Richtungsweisung/Entscheidung
- sind auf verschiedenen Ebenen bzw. Teilbereichen möglich – je nach Fragestellung
- erzwingbar durch 10% der Mitglieder des betroffenen Teilbereiches
- InitiatorInnen formulieren die Fragestellung

In der IFES –Basisbefragung bei den Mitgliedern und FunktionärInnen (1155 Koll.) unter der Frage: Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung dieses Reformvorschlages? Mehr Urabstimmungen unter den Mitgliedern bei wichtigen Fragen.

	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	gar nicht wichtig
GPA	41	36	21	2
GÖD	43	42	10	4
GMTN	55	36	5	0
andere	49	34	10	4

Die höchsten Zustimmungswerte gibt es bei den Beschäftigten bei einer Betriebsgröße bis 50 Beschäftigte (61 %).

**7.2.6.4 Mitgliederbefragungen**

- sind keine Abstimmungen, sondern geben ein situationsbezogenes Stimmungsbild zur weiteren Orientierung
- aus einer repräsentativen Menge, nicht alle Mitglieder müssen befragt werden
- werden in der Organisation transparent gemacht: Wer wird was gefragt? Warum? Wie hat das Ergebnis in die Gewerkschaftspolitik/Arbeit Eingang gefunden?

In der IFES –Basisbefragung bei den Mitgliedern und FunktionärInnen (1155 Koll.) unter der Frage: Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung dieses Reformvorschlages? Mehr direkte Demokratie und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	gar nicht wichtig
GPA	47	44	9	0
GÖD	55	31	12	2
GMTN	50	41	5	3
andere	51	35	7	3

**7.2.6.5 Nicht-Mitglieder- bzw. Betroffenen-Befragung**

- dienen als „Marktforschung“: Welche Bedürfnisse, Probleme, Interessen haben potentielle Mitglieder
- machen Gewerkschaft wahrnehmbar und erlebbar

**7.2.6.6 Basisabstimmungen zu/nach KV-Verhandlungen**

- wird in einigen Bereichen bereits gemacht – Standardisierung von Best-Practice-Beispielen
- Nutzung von elektronischen Medien verstärken (wo aufgrund der betroffenen Zielgruppe möglich und sinnvoll)

**7.2.6.7 Direktwahlen**

Auf der untersten oder auf der obersten Ebene – oder auf beiden?

Für beide Varianten gibt es gute Pro- und Contra-Argumente:

<b>1. Ebene</b>	<b>Spitze</b>
<b><u>Pro:</u></b>	<b><u>Pro:</u></b>
Gewerkschaft wird wahrnehmbar + erlebbar	Gewerkschaft wird wahrnehmbar + erlebbar
KandidatInnen sind u.U. persönlich bekannt (abhängig davon, was künftig die unterste Gewerkschaftsebene sein wird)	hoher Einfluss auf Gesamtorganisation – starke Ermächtigung der Mitglieder, Motivation zur Wahlbeteiligung höher, Legitimation wird stärker
relativ geringer administrativer Aufwand	mediales Interesse größer
mehr Chancen der Kandidatur für Minderheiten und Einzelpersonen	gewerkschaftspolitische Positionen sind öffentlich Thema
	Pluralität der Gewerkschaft wird sichtbar – erhöhte Glaubwürdigkeit
<b><u>Contra:</u></b>	<b><u>Contra:</u></b>
hat geringen Einfluss auf Gesamtorganisation	hoher administrativer Aufwand – hohe Kosten, hoher Zeitaufwand

1. Ebene	Spitze
Mitglieder fühlen sich mit „ungefährlicher“ Beteiligungsmöglichkeit abgespeist	Wahlkampf: Minderheiten aufgrund hoher Kosten eher benachteiligt

In der IFES –Basisbefragung bei den Mitgliedern und FunktionärInnen (1155 Koll.) unter der Frage: Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung dieses Reformvorschlages? Direktwahl des/der ÖGB-PräsidentIn durch alle Mitglieder.

	sehr wichtig	eher wichtig	eher nicht wichtig	gar nicht wichtig
GPA	35	26	30	7
GÖD	44	30	17	9
GMTN	39	36	12	9
andere	38	26	22	8

Auffallend ist, dass mit der Höhe des Schulabschlusses die Bedeutung der Direktwahl abnimmt.

## 7.2.7 Umsetzungsmaßnahmen

### 7.2.7.1 Umsetzungsgruppe

Beim Bundeskongress des ÖGB wird eine oder mehrere Umsetzungsgruppen eingesetzt, die Modelle zur

- (Ur-) Abstimmungen
- Mitgliederbefragungen
- Nicht-Mitglieder bzw. Betroffenen-Befragung
- Basisabstimmungen zu/nach KV-Verhandlungen

entwickeln.

Die Umsetzungsgruppen erarbeiten Durchführungsbestimmungen und testen verschiedene Varianten österreichweit in Regionen und Gewerkschaften. Die Umsetzungsgruppen erstatten halbjährlich dem Präsidium des ÖGB Bericht. Nach 2 Jahren wird ein Zwischenbericht mit den ersten Ergebnissen der Umsetzungsschritte für den Bundesvorstand des ÖGB erstellt.

Wenn die Einführung von Direktwahlen für die unterste Ebene beschlossen wird, ist mit der Umsetzung die Gruppe, die die Regionalgremien bearbeitet, zu betrauen. Bei der Einführung von Direktwahlen für andere Ebenen ist eine eigene Umsetzungsgruppe zu installieren. Die Berichtsvorgaben sind wie oben.

### 7.2.7.2 Statutarische Maßnahmen

Für die Einsetzung von zeitlich befristeten Projektgruppen und gewerkschaftlichen Regionalgruppen werden die statutarischen Regelungen zur sofortigen Installierung erarbeitet und bei diesem Kongress beschlossen.

## 7.3 Fraktionsarbeit im ÖGB

### 7.3.1 Das Leitbild des ÖGB – Beschluss vom 14. Bundeskongress

2) „Der ÖGB ist eine unabhängige Gewerkschaftsbewegung und offen für alle, die sich mit den Statuten des ÖGB identifizieren können. Der Überparteilichkeit des ÖGB kommt eine besondere Bedeutung zu, um allen Menschen den Zugang zum ÖGB zu öffnen und die Politik des ÖGB mitzugestalten.“

Bei der Bearbeitung des Fraktionsthemas gingen wir von folgenden Grundsätzen aus:

- Der ÖGB ist ein Verein (und keine Partei)
- Der ÖGB ist eine unabhängige Gewerkschaft und nur seinen Mitgliedern verpflichtet
- Der ÖGB will Politik mitgestalten
- Der Überparteilichkeit des ÖGB kommt eine besondere Bedeutung zu

### 7.3.2 Gesprächsrunde mit den Fraktionsvorsitzenden

#### 7.3.2.1 Fragestellungen an die Vorsitzenden der Fraktionen im ÖGB

Mit den Vorsitzenden der Fraktionen im ÖGB behandelten wir folgende Fragen:

1. Welche Rolle haben in Zukunft Fraktionen im ÖGB?
2. Welche Funktionen werden durch Fraktionen wahrgenommen?
3. Wie kann die Arbeit der Fraktionen günstiger für den ÖGB erfolgen?
4. Wie soll in Zukunft die Besetzung der Organe des ÖGB durch die Fraktionen (und „Fraktionslose“) erfolgen?
5. Was erwarten sich die Fraktionen vom ÖGB?
6. Welchen Nutzen haben die BR-Innen bzw. Mitglieder von den Fraktionen?

#### 7.3.2.2 Ergebnisse der Beratungen mit den Vorsitzenden

Folgende Funktionen werden durch die Fraktionen wahrgenommen:

- a) **Meinungsbildungsfunktion** – die Fraktionen sorgen für die Gestaltung des Meinungsbildungsprozesses. In der Diskussion verstanden manche darunter ein Ordnungsprinzip im Sinne von geordneten Willensbildungs-

prozessen.

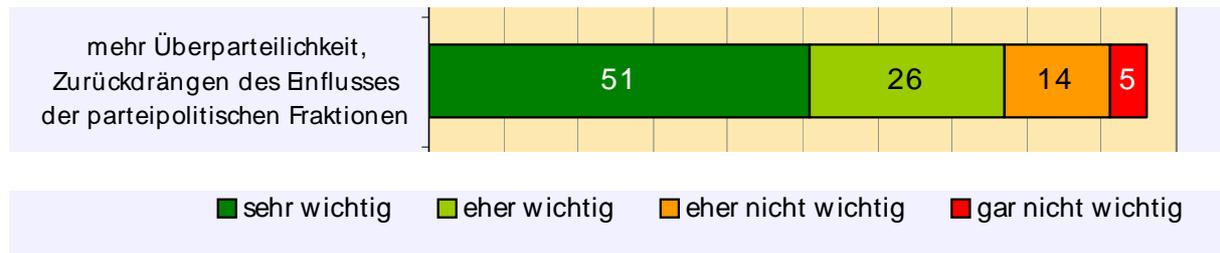
Im Projektteam war man sich einig, dass hier ein Entwicklungsbedarf besteht, denn die Fraktionssitzungen im Vorlauf zu den ÖGB-Sitzungen dienen zur Vorbereitung, entwerfen aber die ÖGB-Sitzungen. Diese „Parallelverfassung“ wird als zeitraubend und wenig zielführend betrachtet, wobei klar ist, dass es Beratungsmöglichkeiten für die Fraktionen geben muss. Dies kann durch andere Sitzungsabläufe gewährleistet werden.

- b) **Weltanschauliche Betätigungsfelder** – manche (nicht alle) bieten die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, sich entsprechend seiner/ihrer Weltanschauung (christliche Soziallehre, auf Basis eines Parteiprogramms, usw...) zu betätigen. Die FCG meinte dies verhindere auch die Bildung von Richtungsgewerkschaften.  
Diese weltanschauliche Betätigung garantiert, dass im ÖGB auch Meinungen gegen den „Mainstream“ geäußert werden – sie sind das „Salz in der Suppe“.
- c) **Minderheitenschutz** – die derzeitige Geschäftsordnung garantiert, dass kleinere Fraktionen/Gruppierungen Sitz und Stimme in den Gremien haben.
- d) **Besetzung der Gremien** – die fraktionelle Zugehörigkeit von FunktionärInnen ist ein Maßstab für die Zusammensetzung von ÖGB-Gremien. Für die Zukunft fordern einzelne Fraktionen, dass die Kontrollgremien mehrheitlich von Minderheitsfraktionen besetzt werden.
- e) **Mitwirkung in Parteien** – einige Fraktionen sind mit den Parteiorganisationen engstens verflochten. Dies garantiert, dass gewerkschaftliche Aspekte und Forderungen in den jeweiligen Parteigremien behandelt werden. Fraktionen dienen auch als Sprungbrett für politische Karrieren.  
Die derzeitige Verflechtung von einzelnen Fraktionen mit politischen Parteien wurde kritisch bewertet. Klar war, dass die Interessenpolitik über der Parteiräson stehen muss.

### 7.3.3 Befragungsergebnisse und Erkenntnisse aus den Regionalkonferenzen

#### 7.3.3.1 IFES-Basisbefragung

Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung der folgenden Reformvorschläge?



Wie wichtig sind Ihnen folgende Zielsetzungen für die Reform der österr. Gewerkschaftsbewegung?



### 7.3.3.2 ÖGB-MitarbeiterInnenbefragung

Sind Sie eher für oder eher gegen die Umsetzung der folgenden Reformmaßnahmen? (in Prozenten)

- Beseitigung von Doppelgleisigkeiten (88 % dafür, 9 % dagegen)
- Maximal eine bezahlte Zusatzfunktion (Mandat) für ÖGB-Beschäftigte (85 % dafür, 12 % dagegen)
- Abschaffung der parteipolitischen Fraktionen (40 % dafür, 57 % dagegen)
- Verzicht von SpitzenvertreterInnen der Gewerkschaften und des ÖGB auf Abgeordnetenmandate (38 % dafür, 58 % dagegen)

### 7.3.3.3 ÖGB-Mitgliederbefragung

Wie wichtig ist Ihnen die Umsetzung der folgenden Reformmaßnahmen ?

#### Stärkung der Überparteilichkeit

- Sehr wichtig 54 %
- Eher wichtig 26 %
- Eher nicht wichtig 11 %
- Gar nicht wichtig 3%

#### Abschaffung bezahlter Mehrfachfunktionen von Spitzenfunktionären

- Sehr wichtig 72 %
- Eher wichtig 16 %
- Eher nicht wichtig 6 %
- Gar nicht wichtig 2%

**Offenlegung der Einkommen von Spitzenfunktionären**

- Sehr wichtig 61 %
- Eher wichtig 21 %
- Eher nicht wichtig 11 %
- Gar nicht wichtig 3%

**7.3.3.4 Aussagen und Anregungen von den ÖGB-Regionalkonferenzen**

Bei den Nennungen der Regionalkonferenzen zu

- a. Überparteilichkeit
- b. Fraktionsarbeit
- c. Vertretung im Parlament
- d. Doppelfunktionen

gibt es einige Tendenzen zu beobachten. Zur Auswertung wurden 15 Regionalkonferenzen ohne Wien herangezogen. Von 111 Nennungen „forderten“

- 35 % Überparteilichkeit des ÖGB
- 30 % GewerkschaftsfunktionärInnen sollen ins Parlament
- 11 % forderten keinen Klubzwang
- 6,3 % die Abschaffung der Fraktionen
- 5,4 % keine Doppelfunktionen
- 3,6 % Gewerkschaftsvorsitzende sollen nicht ins Parlament
- 3,6 % Mitsprache für Fraktionslose
- 2,7 % SpitzengewerkschafterInnen ins Parlament jedoch mit einer Einkommensdeckelung
- 1,8 % GewerkschaftsfunktionärInnen sollen nicht ins Parlament
- 0,9 % Gewerkschaftsvorsitzende sollen ins Parlament.

**7.3.4 Das Schlimmste und das Beste Szenario für die Fraktionsarbeit des ÖGB**

Für die Entwicklung unserer Vorschläge im Teilprojekt formulierten wir für uns diese beiden Szenarien:

**7.3.4.1 Das Schlimmste Szenario**

- Fraktionen wären nur mehr die Handlanger der politischen Parteien
- Fraktionen entwickeln sich zu Richtungsgewerkschaften
- Fraktionsarbeit ist nur mehr ein Grabenkampf – Das Eigeninteresse siegt über das Gesamtinteresse
- Keine gegenseitige Akzeptanz
- Meinungseinfalt versus Meinungsvielfalt
- Die Kernaufgaben des ÖGB werden verlassen – AN-Innen-Interessen stehen völlig im Hintergrund und werden nicht vertreten

- Wenn all diese Ereignisse eintreten – zusätzliche Steigerung des Einflussbereiches der Fraktionen.

#### 7.3.4.2 Das Beste Szenario

- Eine neue, einheitliche Definition von Fraktionen. Der Fraktionsbegriff ist dzt. hauptsächlich mit einer polit. Weltanschauung verknüpft. Ein zukünftiger Fraktionsbegriff sollte mehr eine Gruppe, die polit. Interessen hat und durchsetzen will, definieren.
- Fraktionen sind nicht nur parteipolitisch orientiert bzw. definiert.
- Gewerkschaftspolitik steht im Vordergrund.
- Unsere Interessen werden in den Parteien und im Parlament verankert.
- Die Mitglieder haben die Chance sich am Meinungsbildungsprozess innerhalb des ÖGB sich direkt zu beteiligen.
- Gewerkschaftlicher Lobbyismus für neue Zielgruppen.
- Keine unnötigen Vorabsprachen bei Sitzungen, um Zeitfresser zu vermeiden.
- Die Vielfalt wird als Nutzen, Ressource, Chance und Stärke angesehen.

#### 7.3.5 Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zum Thema Fraktionen

##### a. Geschäftsordnung des ÖGB (§9)

Die derzeitige Regelung bezüglich Anerkennungsverfahren beibehalten.

##### b. Delegation in Gremien (§9b)

Für die anerkannten Fraktionen wie bisher beibehalten. Bei der zukünftigen Mitwirkung und Mitgestaltung von BetriebsrätInnen und Mitgliedern gibt es die Anregungen zur Bildung von

- Themen- und Funktionsforen
- Gewerkschaftlichen Regionalgruppen
- Projektgruppen

Für die Installierung dieser Gruppierungen müssen erst Spielregeln und Handlungsanregungen entwickelt werden. Unser Vorschlag ist, dass diese Gruppierungen **zusätzliche Mandate** zu den jeweiligen Gremien in der Region, im Land oder auf Bundesebene bekommen.

##### c. Festlegen von Einkommensobergrenzen

Im Projektteam war man mehrheitlich (Vertreter der GBH war dagegen) für Einkommensgrenzen – den konkreten Vorschlag erarbeitet das Teilprojekt Glaubwürdigkeit. Eine Anregung ist, dass Nettobeträge genannt werden sollten. Generell sind wir für die Einkommensoffenlegung (schwedisches Modell).

#### d. Verhältnis Parteien und Fraktionen

Wichtig ist die eigene Positionierung der ÖGB-Fraktionen gegenüber der/den Partei/en:

- Unterschiede öffentlich klar machen
- Ohne Sanktionen durch die (jeweilige) Partei/en
- Keine Einmischung der Partei/en in das Fraktionsleben der ÖGB-Fraktionen

Es sollen Gemeinsamkeiten gepflegt und Synergien genutzt werden. Die Zusammenarbeit mit den Parteien gewährleistet auch die Vertretung von ÖGB-FunktionärInnen in die Legislative und in den Entscheidungsstrukturen der Parteien.

#### e. Vertretung in der Legislative

Es sollen weiterhin GewerkschafterInnen in der Legislative vertreten sein.

Da in der parlamentarischen Demokratie Parteien die MandatarInnen entsenden, ist es klar, dass es weiterhin Absprachen und Regelungen in diesen Parteien gibt. So zu tun, als ob sich ÖGB-FunktionärInnen nicht daran halten müssten ist unrealistisch. Auch das Hinausgehen oder sonstige Nichtmitwirken bei „kritischen“ Entscheidungen ist keine Lösung.

Um der von den Mitgliedern stark gewünschten **Überparteilichkeit des ÖGB** nachzukommen, erachten wir es wichtig, dass die Funktion des/der „Gewerkschaftsvorsitzenden“ frei von „parteipolitischen Zwängen“ ist. Die „Interessenfunktion“ ist höher als die „Parteifunktion“ zu bewerten.

Wenn ein/e Gewerkschaftsvorsitzende/r in die Legislative auf (EU-Ebene, Bundesebene oder Landesebene) wechselt, stellt er/sie seine/ihre Gewerkschaftsfunktion ruhend. Es wird ein/e geschäftsführende/r Vorsitzende/r gewählt.

Dieser Vorschlag wurde in der Teilprojektgruppe nicht von den VertreterInnen der GdG, GBH, GMTN und der ÖGB-Jugend unterstützt.

#### f. Verstärktes Lobbying gegenüber Abgeordneten verschiedener Parteien

Dafür soll eine Infrastruktur (in der Region) zur Verfügung gestellt werden. Die Ressourcen des ÖGB und der Gewerkschaften dazu ausbauen.

### 7.3.6 Berücksichtigung von „Fraktionslosen“

Die Berücksichtigung der fraktionslosen FunktionärInnen konnte in der Teilprojektgruppe nicht bearbeitet werden. Die direkte Diskussion mit „Fraktionslosen“ war aus zeitlichen Gründen nicht möglich.

Das Thema selbst muss im weiterführenden Reformprozess noch behandelt werden.

## 7.4 Sozialpartnerschaft

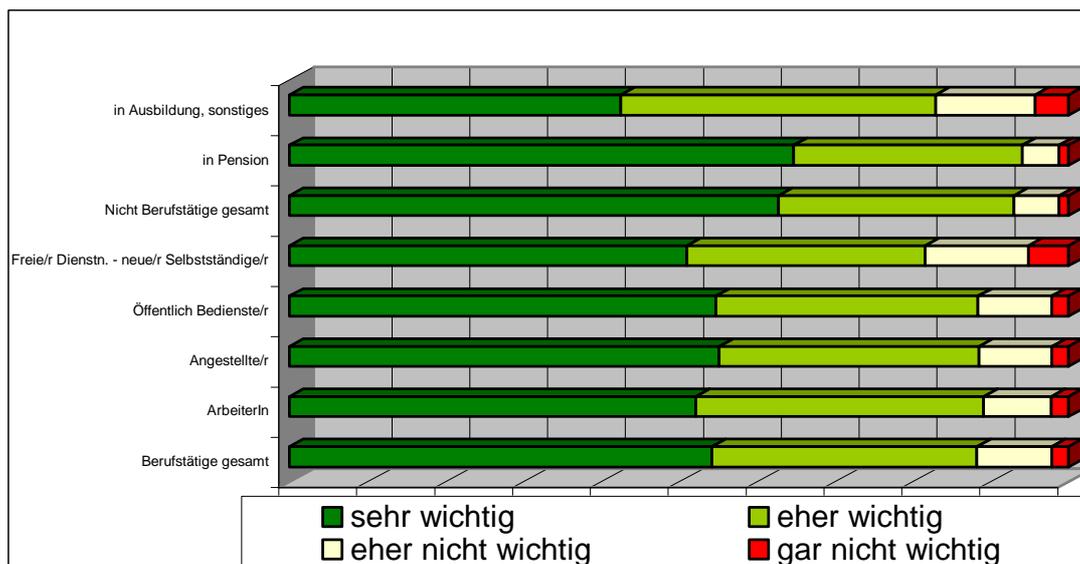
### 7.4.1 Auftrag

Entwicklung einer Grundlage zum Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) gegenüber den politischen Parteien und den Sozialpartnern. Auf Basis dieses Selbstverständnisses soll das Verhältnis zu den Parteien und Sozialpartnern neu definiert werden. Entwicklung konkreter Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen.

### 7.4.2 Befragungsergebnisse

#### 7.4.2.1 ÖGB-Mitgliederbefragung

Frage: Wie wichtig sind aus ihrer Sicht die folgenden Aufgaben für die Gewerkschaft? – Gesellschaftlicher Interessenausgleich, Wirken in der Sozialpartnerschaft.



Je länger jemand Gewerkschaftsmitglied ist, umso wichtiger ist das Wirken in der Sozialpartnerschaft. Es könnte auch eine „Altersfrage“ sein, denn bei den „jüngeren“ KollegInnen ist eine geringere Wichtigkeit fest zu stellen.

Jene Befragten, die mit der Gewerkschaft gar nicht zufrieden sind, ist auch das Wirken in der Sozialpartnerschaft am wenigsten wichtig (37 % sehr wichtig, 25 % eher wichtig).

### 7.4.3 Stärken – Schwächen – Analyse

Emmerich Tálos schreibt im Beitrag „Vom Vorzeige- zum Auslaufmodell? – Österreichs Sozialpartnerschaft 1945 bis 2005“ im Buch Sozialpartnerschaft – Österreichische und Europäische Perspektiven, LIT Verlag 2005, Seite193

Ungeachtet dessen ist das „goldene Zeitalter“ der Sozialpartnerschaft nicht ohne Schattenseiten. Die weitgehende Intransparenz der sozialpartnerschaftlichen Konfliktregelung steht in einem unübersehbaren Spannungsverhältnis zur demokratischen Partizipation. Im Unterschied zu den Parteien ist die Legitimation dieses Entscheidungsfaktors keine direkte. 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. Die in den letzten Jahrzehnten betriebene Lohnpolitik ließ die traditionelle geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit ebenso weitgehend unangetastet wie die im europäischen Bereich größten Lohndifferenziale zwischen den Branchen.

Die Teilprojektgruppe befasste sich mit den Fragestellungen: Welche Stärken/Schwächen, welche Chancen/Gefahren hat die Sozialpartnerschaft für den ÖGB?

#### Die wesentlichsten Stärken:

- Sozialer Friede
- Bessere Einschätzung der Gesamtlage
- als gemeinsame Sozialpartner von der Regierung ernster genommen

#### Die wesentlichsten Schwächen:

- Kompromisse – oft nicht transparent, öfter nicht das Beste für die Mitglieder
- Mangelnde Öffentlichkeitsarbeit – wir schaffen es nicht, unsere Erfolge zu verkaufen
- Der Weg des geringsten Widerstandes wird gewählt

#### Die wesentlichsten Chancen:

- Mitwirkung an Legislative
- Transparenz über Erfolge/Misserfolge herstellen -> stärkt ÖGB/Gewerkschaften
- Entwicklung eigener Stärke durch Schaffung kollektiven Bewusstseins und Solidarität
- Anspruch auf Mitbestimmung wirklich stellen -> bringt uns in die Offensive, schafft neue Modelle
- Dort pflegen, wo sie funktioniert -> wo nicht: andere KooperationspartnerInnen bzw. Auseinandersetzungsformen entwickeln

Die wesentlichsten Gefahren:

- Sozialpartner nehmen ÖGB nicht ernst/wahr (keine Einladung zu Gesprächen)  
-> Anbiederung des ÖGB an Kapitalvertretung
- ÖGB macht sich selbst was vor - kein Verlass auf Partnerschaft
- Staatstragende Rolle - auf Kosten von AN (z.B. ‚maßvolle Lohnpolitik‘)
- Fehlende Wertschätzung bzw. geänderte Ideologie – ideologischer Gegner sieht Sozialpartnerschaft als nicht zeitgemäßes Relikt, das die Marktmechanismen stört
- StellvertreterInnenpolitik – schwächt Kampfkraft, schwächt Identifikation mit ÖGB, führt zu Know-How-Verlust
- Sinnhaftigkeit in EU bzw. globalisierter Welt?

**7.4.4 Neue Möglichkeiten**

Auf der vorangegangenen Analyse basierend überlegte die Teilprojektgruppe neue Möglichkeiten, die gut zu den Stärken passen und die Chancen berücksichtigen.

**a. Entwicklung/Einfordern von wirklicher Mitbestimmung** in der gesamten Arbeitswelt (Wirtschaftsdemokratie)

**b. Trainieren der gewerkschaftlichen Aktions- und Kampagnenfähigkeit**

- persönliche Aktivität
- Kundgebungen, Demonstrationen
- Kampagnen
- konkrete Fallbeispiele in unseren Medien bringen
- neue Medien verstärkt einsetzen (Internet, SMS, ...)

**c. Schaffen eines 2. Standbeines mit anderen KooperationspartnerInnen**

- Schaffen/Ausbauen neuer Netzwerke (mit NGOs, Religionsgemeinschaften, ...)
  - sozialen Widerstand ausbauen
  - Personen in prekären Arbeits-/Lebensverhältnissen mit in's Boot bekommen
- Verstärkter Druck auf Gesetzgebung durch 2 mögliche Standbeine  
(Sozialpartnerschaft + sozialer Widerstand)

**d. verstärkte Verzahnung auf EU- und internationaler Ebene** mit

- Gewerkschaften
- Belegschaftsvertretungen
- anderen KooperationspartnerInnen (NGOs, Initiativen, ...)

**7.4.5 Voraussetzungen**

- **Grösse der Organisation** (Mitgliederstärke) erhöht Wahrscheinlichkeit, „ernst“ genommen zu werden

- **Transparenz über Erfolge/Misserfolge herstellen** (Ehrlichkeit + Offenheit): nicht nur Ergebnis, sondern auch Weg dorthin dokumentieren
- **Mitbestimmung im ÖGB/in den Gewerkschaften:** FunktionärInnen und Mitglieder können auf Positionierung und Ergebnis Einfluss nehmen
- **Grenzen** („bis dorthin und nicht weiter“) nicht nur definieren, sondern auch tatsächlich **ziehen**
- **Emotionale Trennung von Funktion(en) und Privatperson** (z.B. ein konkreter Unternehmer ist ein mal Gegner im Arbeitskampf vor Ort, ein mal „Partner“ in Sozialpartnerschaft und darüber hinaus Privatperson – als solche nicht Gegenstand unserer Auseinandersetzungen)

#### 7.4.6 Umsetzungsmaßnahmen

##### 7.4.6.1 Ressourcen ausbauen/nutzen

Ausbau der gewerkschaftlichen Kampagnenarbeit und Entwicklung von entsprechenden Kommunikationsstrategien (Medien, Direktkommunikation, ...). Im Sinne von Effizienz und Verhinderung von Doppelgleisigkeit erscheint Etablierung auf ÖGB-Ebene am Sinnvollsten.

##### 7.4.6.2 Ausbau innergewerkschaftlicher Mitbestimmung

Siehe Maßnahmen zur Mitglieder- und BetriebsrätInnen-Mitbestimmung.

#### 7.5 NGOs

##### 7.5.1 Was denken „die“ von „uns“ – ein paar paradoxe Annahmen!

Im Rahmen einer Identifikationsübung wollten wir herausfinden – was typische GewerkschafterInnen (meisten ältere und männlich) und typische NGO-VertreterInnen aus der Zivilgesellschaft über die jeweils anderen denken.

##### Typische GewerkschafterInnen über NGO-VertreterInnen

- Nicht organisiert
- Chaotisch
- Überzogen
- Die Mitglieder werden über Fremdorganisationen geworben
- Tunnelblick – sie sehen nur das „Eine“
- Schwer einzuschätzen
- Sind nicht paktfähig
- Zu radikal
- IdealistInnen
- Gute Ideen – mit radikalen, überzogenen Forderungen erregen sie Aufmerksamkeit

- Gesetzwidrige Aktionen (teilweise nicht gesetzeskonform)
- Gewisses Gewaltpotenzial
- Nicht seriös
- Gesellschaftlich notwendig – darf nicht über Hand nehmen

#### Typische NGO-VertreterInnen über GewerkschafterInnen

- Überbürokratisiert
- Roter, unbeweglicher Riese
- Machtorientiert
- Grau, verstaubt, altmodisch
- Selbstbedienungsladen
- Abblocken – vereinnahmen
- Abgehoben, realitätsfremd
- Undemokratisch
- Unehrllich
- Besitzstandswahrend
- Minderheitenfeindlich
- Frauenfeindlich – Männerverein
- Erhaltend – nicht visionär
- Stark, mächtig
- Von der Grundidee her wichtig ( - aber dieser ÖGB...)
- Zuständig für weltweite Gerechtigkeit
- Unterstützer, Geldgeber, inhaltliche Kompetenz

### **7.5.2 Beschlüsse bei Bundeskongressen**

#### **7.5.2.1 Beschluss des 13. Bundeskongresses – Strategiekonzept (Auszug)**

Kooperation mit Initiativgruppen, Patienteninitiativen, Selbsthilfegruppen, Umweltschützern usw.

Bei Initiativgruppen, Bürgerinitiativen usw. findet man heute viele Personen, die wegen ihres sozialen Engagements der Gewerkschaft „geistig“ nahestehen. Die Gewerkschaft sollte sich um einen Kontakt zu diesen Personen und Gruppen bemühen. Möglichkeiten dazu wären:

- Räume, Moderatoren usw. zur Verfügung stellen;
- gewerkschaftliche Erfahrungen im Bereich des erfolgreichen solidarischen Handelns vermitteln;
- Einladung zu Betriebs- und Baustellenbesuchen;
- Kooperationsveranstaltungen.

### **7.5.2.2 Beschluss des 14. Bundeskongresses: Globale Vernetzung – globale Aktion (Auszug)**

Der ÖGB setzt sich für eine positive Neubewertung der Zusammenarbeit mit den Nichtregierungsorganisationen (NRO, auch NGO) ein. Der ÖGB sieht in dieser Zusammenarbeit eine geeignete Basis für die Durchsetzung seiner Ziele.

Im Rahmen der internationalen gewerkschaftlichen Verbände wurde in den letzten Jahren bereits intensiv über die Zusammenarbeit der organisierten Arbeitnehmerbewegung mit Nichtregierungsorganisationen diskutiert. Wegen ihrer jahrzehntelangen Erfahrung und ihrer engmaschigen Organisation vor allem in den formellen, aber auch in den informellen Wirtschaftssektoren kommt den Gewerkschaften eine zentrale Aufgabe in der Mobilisierung zu.

Der ÖGB wird die bisher eingegangenen Kooperationen mit verschiedenen Gruppen der Zivilgesellschaft ausbauen, um durch die Bündelung der Kräfte gemeinsame Interessen effizienter durchsetzen zu können. Dies gilt insbesondere für die dritte Welt-, die Menschenrechts- und die Friedensarbeit sowie für die aktive Teilnahme am World Social Forum und seinen regionalen Strukturen.

### **7.5.3 Mögliche Kooperationsformen mit den NGOs**

1. Themenbezogene ergänzende Kooperationen bei konkreten politischen Fragen.  
Ergänzend
  - a. In der Radikalität
  - b. Bei strategischen Überlegungen und Vorgangsweisen
  - c. Bei der inhaltlichen Ergänzung – das SpezialistInnen-tum, (Know-How) und Expertisen nutzen
2. Die Drehscheibenfunktion des ÖGB längerfristig für gemeinsame Ziele und Aufgaben nutzen. Der ÖGB kann Ressourcen wie Infrastruktur, ExpertInnen, Medien zur Verfügung stellen.
  - a. Für punktuelle, projekt- und themenbezogene Plattformen (z.B. „Nike“ oder „let’s run fair“)
  - b. Gemeinsame Diskussionsforen, die ergebnisoffen zur Entwicklung gemeinsamer Visionen dienen. Unter dem Motto jede Meinung ist wichtig und wo Vielfalt, Offenheit als Bereicherung erlebt und akzeptiert wird.
  - c. Gegenseitiges Nutzen bestehender Netzwerke

Die Zusammenarbeit mit NGOs erfordert große Toleranz und wenig „Wehleidigkeit“ von beiden Seiten, weil es wird immer wieder Grenzen geben, wo die speziellen Anliegen der NGOs mit der Interessenvertretung der Gewerkschaften kollidieren.

Ergänzend zu den Beschlüssen des letzten Bundeskongresses werden in den Regionalgremien des ÖGB in Zukunft regelmäßige Kontakte mit den NGOs vor Ort, wo gemeinsame Aktivitäten mit dem ÖGB und den Gewerkschaften geplant und durchgeführt werden, gepflegt.

## 8 Erkenntnisse (Feedback) aus der Teilprojektarbeit

- Den meisten Projektgruppen - TeilnehmerInnen waren Auswahlkriterien, Aufgabe und Mandat für die Projektgruppe nicht klar. Von den entsendenden Organisationen wurden sie nicht ausreichend informiert. Manche TeilnehmerInnen fühlten sich hinein gestoßen.
- Auffallend: unterschiedliche Wahrnehmung der (Mitbestimmungs-)Situation durch Hauptberufliche und Ehrenamtliche: Hauptberufliche haben/sehen Gestaltungsmöglichkeiten in den verschiedenen Organisationsbereichen - Ehrenamtliche fühlen dies als unerwünscht bis unmöglich.
- Vorbereitung der Sitzungen, die angewendeten Methoden und die Aufbereitung der Sitzungen waren in Ordnung und wurden professionell erlebt.
- Die Informationen per e-mail oder über das Netzwerk wurden hilfreich erlebt.
- Die Aufträge waren oberflächlich und ungenau. Es war nicht klar – was konkret ist unsere Aufgabe (z.B. Fraktionen). Welches Mandat bzw. welche Kompetenzen haben wir.
- Der Zeitrahmen war für eine gründliche Bearbeitung der Themen viel zu kurz. In der Arbeitsgruppe waren einige ehrenamtliche FunktionärInnen, die durch die Dichte der Treffen große Zeitprobleme hatten.
- Das Mitwirken in der Arbeitsgruppe war eine persönliche Bereicherung und die Vielfalt der Zugänge war spannend. Die Bereitschaft zur Auseinandersetzung in der Gruppe war spürbar.
- Während der gesamten Arbeitskreistätigkeit schwebte die Wolke der „Sinnhaftigkeit“ über uns. Manche hatten öfters das Gefühl, dass das Ganze nur „Beschäftigungstherapie“ ist und wahren Entscheidungen unabhängig dieser Ergebnisse getroffen werden.
- In Zukunft zusätzlich mehrtägige Klausuren machen.
- Die finanzielle Bedeutung der Vorschläge konnte nicht bearbeitet werden, weil dazu die Grundlage fehlte.

## 9 Offene Fragen

1. Welches ist das künftige **Gewerkschaftsmodell** (ein Gewerkschaftsbund oder mehrere Gewerkschaftsblöcke)?

Eine seriöse Entwicklung von Beteiligungsmöglichkeiten wird durch diese Unklarheit – wie wir im Prozess immer wieder feststellen mussten – deutlich behindert:

- Es ist unklar, welche Aufgaben verschiedene Arten von Projekt- bzw. Regionalgruppen überhaupt wahrnehmen können: auf spezielle Branchen-

- bzw. Berufsinteressen bezogen oder gesamtgewerkschaftlich wenn man das zukünftige Gewerkschaftsmodell nicht kennt?
- Kümmern sich (auch) weitere gewerkschaftliche Organisationseinheiten um gleiche Anliegen (z.B. regionale Infrastruktur)? Wie ist Doppelgleisigkeit bzw. Vernachlässigung der Problemstellung zu verhindern?
  - Wo wird künftig die unterste gewerkschaftliche Ebene angesiedelt sein: regional oder ausschließlich fachlich?

### 10 Erwartungen

Die Mitglieder der Teilprojektgruppe erwarten einen wertschätzenden Umgang mit den Ergebnissen ihrer Arbeit. Es wird die Veröffentlichung aller Teilprojektgruppen-Ergebnisse erwartet und eine Begründung des Projektleitungsausschusses, weshalb Maßnahmen oder Vorschläge verworfen wurden.

Wichtig ist, dass unmittelbar umsetzbare Maßnahmen, wo Konsens besteht, nicht schubladisiert werden, sondern ernsthaft zur Realisierung kommen.