

# WISO

## "DER ALLTAG IST EIN KAMPF UMS ÜBERLEBEN" –

### BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG IN UNTERNEHMEN MIT VORWIEGEND ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNGS- VERHÄLTNISSEN IM REINIGUNGSGEWERBE UND IN DEN SOZIALEN DIENSTEN IM BUNDESLAND SALZBURG

1. Einführendes .....	86
2. "Man kann in diesem Beruf nur arbeiten, wenn man es sich leisten kann" – Die Sicht der Beschäftigten in atypischen Bereichen .....	88
3. "Der Alltag ist ein Kampf ums Überleben" – Die Sichtweise von BetriebsrätInnen, VertreterInnen von ÖGB, Fach- gewerkschaften und Arbeiterkammer .....	93
4. "Das ist der Beginn eines Prozesses ..." – Ergebnisse der Diskussion über Strategien der Arbeitsgruppe mit VertreterInnen von ÖGB, Fachgewerkschaften und Arbeiterkammer .....	96
5. Zum Schluss .....	100

Auszug aus WISO 2/2001

**isw**

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)

Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

**Birgit Buchinger  
Doris Gödl  
Ulrike  
Gschwandtner**

**Solution,  
Sozialforschung &  
Entwicklung,  
Salzburg**

## 1. Einführendes

Der vorliegende Beitrag basiert auf der Untersuchung *“Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern atypische Interessenvertretung – Betriebliche Organisation in Unternehmen mit vorwiegend atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Reinigungsgewerbe und in den Sozialen Diensten im Bundesland Salzburg”*<sup>1</sup>, die wir im Auftrag der Arbeiterkammer (AK) Salzburg und der Salzburger Fachgewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und Persönliche Dienste (HGPD) im Zeitraum Sommer 1999 bis Herbst 2000 durchgeführt haben.

*Workshops zur Sensibilisierung und Aktivierung*

*Prozessorientierung von großer Bedeutung*

Neben der Literatur- und Internetrecherche sowie einer sekundärstatistischen Datenanalyse basiert diese Untersuchung auf folgenden Erhebungsmethoden: Einrichtung einer Telefon-Hotline für Beschäftigte in beiden Bereichen als eine erste Annäherung an ihre Problemlagen, Wünsche und Bedürfnisse. Basierend auf diesen Ergebnissen wurden mit den Beschäftigten Workshops zur Sensibilisierung und Aktivierung durchgeführt. Auf der Ebene der ExpertInnen haben wir sowohl mit teilstrukturierten Interviews gearbeitet als auch aktivierende Workshops mit VertreterInnen der Fachgewerkschaften (Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), HGPD), mit BetriebsrätInnen und mit VertreterInnen der Interessenvertretungen für ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Durch dieses Vorgehen konnten unterschiedliche Perspektiven auf Problemlagen und mögliche Strategien eingefangen werden. Insgesamt ist festzuhalten, dass der Prozessorientierung im Rahmen dieser Untersuchung große Bedeutung zugemessen wurde.<sup>2</sup>

### 1.1. Ausgangspunkt

*Abweichung vom "Normalarbeitsverhältnis"*

Seit den 70er Jahren ist international eine Zunahme und Ausbreitung von Beschäftigungsformen, die vom so genannten "Normalarbeitsverhältnis" abweichen, zu konstatieren. Unter "Normalarbeitsverhältnis" wird eine abhängige, dauerhafte und vollzeitige Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit, mit kontinuierlichem Entgelt und Bestandsschutz-

garantien verstanden. Ein "Normalarbeitsverhältnis" orientiert sich im Wesentlichen am Modell der männlichen Norm-Erwerbsbiografien<sup>3</sup>. Für diese Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis wurde im deutschsprachigen Raum der Begriff "atypische Beschäftigungsverhältnisse" geprägt. Gemeint sind hier etwa Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Tele- und Heimarbeit oder Arbeit auf Abruf.

Wie Emmerich Tálos in seiner im Jahr 1999 durchgeführten Studie zu internationalen Trends der atypischen Beschäftigung hervorhebt, sind das Tempo der Ausweitung sowie die Reichweite der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Ländern unterschiedlich ausgeprägt. So arbeiten etwa in den Niederlanden 68 Prozent der erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, während es in Italien lediglich 13,7 Prozent sind. Tálos hebt hervor, dass es sich bei dieser Entwicklung keineswegs um einen kurz- und mittelfristigen "Konjunkturunbruch" handelt, sondern um einen unumkehrbaren Entwicklungstrend am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem. Darüber hinaus wird von Tálos festgehalten, dass sich im Bereich der atypischen Beschäftigung eine geschlechtsspezifische Segmentierung ausmachen lässt.<sup>4</sup>

Dieser Trend zur Atypisierung von Arbeitsverhältnissen verändert die Anforderungen an die gewerkschaftliche Politik. So erschwert die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten etwa die betriebliche Organisation der Beschäftigten, wodurch sich die Vertretungsfrage der ArbeitnehmerInnenorganisationen unter neuen bzw. veränderten Bedingungen stellt.

Am Ausgangspunkt des in Salzburg durchgeführten Forschungsprojektes standen die Erfahrungen der ExpertInnen, die sich mit der Situation konfrontiert sahen, dass sich zwar die Situation der ArbeitnehmerInnen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen immer mehr verschlechtert, dies aber zu keiner Aktivierung bzw. betrieblichen Organisation der Beschäftigten führt. Mit dieser Frage beschäftigen sich in letzter Zeit auch Teile der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. So wurde etwa im Rahmen des III. Forum Jägermayrhof

*unumkehrbarer  
Entwicklungstrend*

*geänderte  
Anforderungen  
an die  
gewerkschaftliche  
Politik*

*III. Forum  
Jägermayrhof*

herkömmliche  
Form der  
Gewerkschafts-  
politik in Frage  
gestellt

Veränderung  
innerhalb der  
Gewerkschaften

unter dem Motto *“Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Arbeitsverhältnisse”*<sup>5</sup> die Frage nach der Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder ebenso diskutiert wie die Chancen, Mitglieder wieder stärker in das Leben der Organisation einzubinden. Diese Fragestellung folgt sowohl einer partizipativen Demokratievorstellung als auch einem politischen Leitbild, welches eine gewerkschaftliche Beteiligung als *“Entfaltung eigener Entwicklungsräume sowie von Verantwortung gegenüber dem eigenen Handeln und gegenüber der Gemeinschaft”*<sup>6</sup> versteht und damit die herkömmliche Form der Gewerkschaftspolitik (vorrangige Orientierung an Mitgliedschaft) in Frage stellt. Um jedoch eine Öffnung der Mitwirkungsmöglichkeiten zu erreichen, müssen variable partizipative Organisations- sowie Aktionsformen gefunden werden. Diese Überlegungen knüpfen an die These des US-amerikanischen Soziologen Richard Sennett an, der die dominierende Form der reglementierten Mitbestimmung in gewerkschaftlichen Organisationen als nicht mehr geeignet ansieht, um Mitglieder einzubinden. *“Direkte Partizipation, echte Betätigungs- und Mitwirkungsfelder sind das Ziel.”*<sup>7</sup> Um dies zu erreichen sei, so die These, eine Veränderung innerhalb der Gewerkschaften notwendig, die mit einem Paradigmenwechsel in der gewerkschaftlichen Orientierung einhergehen müsste.<sup>8</sup>

Vor diesem Hintergrund wurden im Rahmen des durchgeführten Forschungsprojektes nicht nur Hemmnisse und Hindernisse betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmungsprozesse ausgemacht, sondern auch die Aktivierungspotentiale sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den ExpertInnen und FunktionärInnen ausgelotet.

## **2. “Man kann in diesem Beruf nur arbeiten, wenn man es sich leisten kann” – Die Sicht der Beschäftigten in atypischen Bereichen<sup>9</sup>**

### **2.1. Die Problemlagen**

Die Beschäftigten aus den Bereichen des Reinigungsgewerbes

und der Sozialen Dienste standen im Zentrum des Forschungsprojektes. Neben der Erhebung ihrer Probleme, Bedürfnisse und Wünsche war die Auslotung und Aktivierung von innerbetrieblichen Mitbestimmungspotenzialen von zentralem Interesse.

*Reinigungs-  
gewerbe und  
Soziale Dienste*

Vorausschickend kann festgehalten werden, dass sich die Problemlagen in beiden untersuchten Bereichen im Prinzip ähneln, auch wenn aufgrund unterschiedlicher rechtlicher oder arbeitsmarktbezogener Rahmenbedingungen und unterschiedlicher betrieblicher Strukturen im einzelnen Differenzierungen zu beachten sind. Dennoch treffen für beide Bereiche grosso modo folgende zentrale Charakteristika zu:<sup>10</sup>

*Problemlagen  
ähneln sich*

- \* Die gesellschaftliche Wertschätzung gegenüber den Leistungen ist gering.
- \* Es sind überwiegend Frauen beschäftigt.
- \* Vollzeitbeschäftigungen stellen eine Ausnahme dar.
- \* Niedriges Professionalisierungsniveau sowie überwiegendes Fehlen allgemein gültiger Standards und Kriterien.
- \* Niedriges und nicht existenzsicherndes Entgelt (Lohn, Gehalt).
- \* Hohe Qualitätsanforderungen, ohne die dafür notwendigen Strukturen (Fort- und Weiterbildung, materielle bzw. immaterielle Anerkennung) zu schaffen und abzusichern.
- \* Taylorisierung der Arbeit, was zur Folge hat, dass kaum Möglichkeiten zur Ausübung von selbstbestimmten Tätigkeiten existieren.
- \* Geringe Aufstiegschancen oder Karrieremöglichkeiten.
- \* Zunehmende Arbeitsverdichtung durch Zeitdruck, körperliche und psychische Belastungen; fehlende betriebliche Stützungsstrukturen; isoliertes Arbeiten sowie Aushöhlung der ArbeitnehmerInnenenschutzbedingungen.
- \* Wenig bis keine betrieblichen Interessenvertretungen.
- \* Keine starke Lobby.
- \* Große Konkurrenz der einzelnen AnbieterInnen, was eine Zunahme des Drucks auf die Beschäftigten zur Folge hat.
- \* Hohes Arbeitsplatzrisiko, da am Arbeitsmarkt ausreichend Arbeitskräfte für diese Bereiche vorhanden sind.

*ausländische  
Beschäftigte*

Zusätzlich zu den hier beschriebenen Charakteristika ist das Reinigungsgewerbe – dies vor allem in der Stadt Salzburg – von einem hohen Anteil an ausländischen Beschäftigten geprägt, was vor dem Hintergrund des noch nicht realisierten passiven Wahlrechts für ausländische Beschäftigte eine aktive Interessenpolitik erschwert bzw. verunmöglicht.

Für die Sozialen Dienste ist noch festzuhalten, dass die seit Jahren geführten Kollektivvertragsverhandlungen bislang noch kein konkretes Ergebnis gebracht haben.

## **2.2. "Wenn ich mir den Job leisten kann, kann ich mir die Gewerkschaft auch noch leisten" – Wünsche und Forderungen an Gewerkschaft und AK**

*Gesprächsrunden  
mit den  
Beschäftigten*

Auf Basis der umfassenden Problemsammlung wurde in den Gesprächsrunden mit den Beschäftigten ausführlich über Wünsche und Lösungsmöglichkeiten diskutiert, wobei für einzelne Aspekte konkrete individuelle wie auch kollektive Handlungsstrategien entwickelt wurden. Neben Maßnahmen, die auf eine Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Strukturen auf betrieblicher Ebene hinzielen, sind an dieser Stelle vor allen Dingen jene Wünsche und Forderungen von Interesse, die sich an Einrichtungen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung richten.<sup>11</sup>

*Vertretungs-  
instanz sehr fern*

So wurde etwa von einigen TeilnehmerInnen der Gesprächsrunden die Meinung geäußert, dass es die Gewerkschaft bisher verabsäumt habe, die Strukturen im Bereich der Sozialen Dienste und des Reinigungsgewerbes genauer kennen zu lernen und zu verstehen. In diesem Zusammenhang wird etwa die Gewerkschaft von einigen TeilnehmerInnen als potenzielle oder reale Vertretungsinstanz sehr fern beziehungsweise als nicht zuständig angesehen. *„Ich bin jetzt seit über vier Jahren in diesem Beruf und habe mich noch nie mit einer Gewerkschaft auseinandergesetzt. Sie war für mich nie greifbar oder irgendwie da. Die Gewerkschaft kam auch noch nie auf mich zu.“*

Die Kritik an der Gewerkschaft wurde von einigen TeilnehmerInnen dahingehend präzisiert, als sie den Vorschlag machten, dass die VertreterInnen der Gewerkschaft den Kontakt nicht nur mit den GeschäftsführerInnen (Soziale Dienste) oder den ObjektleiterInnen (Reinigungsgewerbe), sondern mit den MitarbeiterInnen suchen sollten. In diesem Zusammenhang wurde von den WorkshopteilnehmerInnen beider Branchen auf die im Rahmen dieses Projektes eingerichtete Telefon-Hotline<sup>12</sup> verwiesen, die als positive Aktionsform von den Beschäftigten wahrgenommen wurde. In diesem Zusammenhang wurden von den TeilnehmerInnen auch die durchgeführten moderierten Gesprächsrunden als modellhaft und zukunftsweisend bezeichnet. Diese Art der Zusammenkünfte, so einige TeilnehmerInnen, schaffe einen gemeinsamen Ort, der für die als notwendig erachteten Sensibilisierungs- und Aktivierungsprozesse unabdingbar ist.

*Telefon-Hotline  
als positive  
Aktionsform*

#### *Kollektivvertrag*

Im Bereich der Sozialen Dienste wird der Abschluss des bereits seit mehreren Jahren verhandelten Kollektivvertrages als vorrangig bewertet. Eine wesentliche Schwierigkeit einen positiven Abschluss herbeizuführen bilde jedoch – so eine Teilnehmerin – die ausgeprägte Konkurrenz zwischen den einzelnen Einrichtungen der Sozialen Dienste. Darüber hinaus komme oftmals erschwerend hinzu, dass die großen Einrichtungen bzw. Träger meist in einem Näheverhältnis zu einer politischen Partei stehen. *“Solange es diese Vereine gibt, die sagen: ‚Wir können nicht fordern, wir können uns nicht gegen die eigene Partei richten‘, solange ist es schwer.”* Ein gemeinsames politisches Vorgehen – vor allem gegenüber dem Land als Auftraggeber – sei unter diesen Voraussetzungen schwer bzw. nur punktuell zu realisieren. *“Ich glaube nicht, dass die Vereine untereinander so solidarisch sind, dass sie sagen: ‚Wir streiken und gehen heute zur Landesregierung, um unsere Forderungen zu überbringen.‘ Da würde man nicht einmal alle an diesem Tisch heute zusammenbekommen.”*

*Abschluss als  
vorrangig  
bewertet*

*Professionalisierungsbestrebungen*

Konkret sollte sich – so die Meinung einiger TeilnehmerInnen – die Gewerkschaft nicht nur für den Abschluss eines Kollektivvertrages einsetzen, sondern auch die Professionalisierungsbestrebungen im Bereich der Sozialen Dienste mehr unterstützen. *“Ich denke, eine Gewerkschaft könnte mich reizen, wenn sie dafür sorgen würde, dass wir endlich eine ordentliche Ausbildung bekommen, dass wir anerkannt werden. Ich möchte meinen Beruf nicht mit ‚Weiterführung des Haushalts‘ angeben. Diese Tätigkeiten tue ich wohl auch, aber nicht nur. Betreuung umfasst mehr.”*

*Entgelte zu niedrig*

In diesem Zusammenhang heben einige TeilnehmerInnen hervor, dass die Professionalisierung eng an die Entlohnungsfrage gekoppelt ist, wobei die Entgelte von allen Beschäftigten prinzipiell als zu gering bzw. zu niedrig bewertet werden.

*ganz andere Verhandlungsposition*

Darüber hinaus wird von einigen TeilnehmerInnen eine aktive und sensible Unterstützung bei der betrieblichen Organisation von Beschäftigten von der Gewerkschaft gefordert. So könnten etwa VertreterInnen der Betriebsratskörperschaften – wie folgende Aussage eines Geschäftsführers zeigt – eine wichtige Funktion übernehmen. *“Wir haben einen Betriebsrat in der Firma, und ich tue mir unheimlich leicht zum Land zu gehen und zu sagen: Ich brauche, ich fordere, weil der Betriebsrat mir das Messer ansetzt. Also, das ist eine ganz andere Verhandlungsposition. Da stehe ich außer Streit, ich kann nur den Wunsch des Betriebsrates erfüllen, weil ich ansonsten betriebliche Schwierigkeiten habe. Also will nicht ich, als Firma, etwas vom Land, sondern der Betriebsrat. Und da tut sich das Land unheimlich schwer, wenn der Betriebsrat mitgeht und sagt: ‚Unter diesen Bedingungen wollen wir dieses nicht.’”*

#### *Druck auf Gesetzgebung, Politik und Verwaltung*

*schwache Lobby*

Im Bereich des Reinigungsgewerbes wird wiederum mehr Druck auf die Gesetzgeber bzw. die 'öffentliche Hand' eingefordert, um etwa die öffentlichen Aufträge nicht immer nach dem Billigstbieterprinzip zu vergeben. Da das Reinigungsgewerbe eine schwache Lobby habe, solle die Handelskam-



mer – so die Meinung eines Teilnehmers – verstärkt ihre Agenden der Interessenvertretung wahrnehmen. Darüber hinaus solle vor allem diese Polarisierung zwischen Handelskammer, Arbeiterkammer und Gewerkschaft beendet werden. Eine gemeinsame Herausgabe von fachlichem Informationsmaterial für Reinigungskräfte könne, so ein Teilnehmer, ein erster Schritt in diese Richtung sein.

Die Beschäftigten aus dem Bereich der Sozialen Dienste formulieren in Blickrichtung Politik und Verwaltung die Notwendigkeit, allgemein gültige Standards – wie etwa Vergleichszahlen, Tagsätze – zu entwickeln. Nur so könne ein Dumping zwischen den einzelnen Einrichtungen der Sozialen Dienste verhindert werden. Weiters wurde – in Richtung Arbeiterkammer – angeregt, eine Gesamtrechnung im Sozial- und Gesundheitswesen einzuführen. Hier sei ein riesiges Einsparungspotenzial auszumachen, wenn man von dem System der einzelnen Töpfe Abstand nehmen würde.

*allgemeingültige  
Standards  
notwendig*

### **3. “Der Alltag ist ein Kampf ums Überleben” – Die Sichtweise von BetriebsrätInnen, VertreterInnen von ÖGB, Fachgewerkschaften und Arbeiterkammer**

#### **3.1. Einleitung**

Im Rahmen dieser Untersuchung sollten neben den Perspektiven der Beschäftigten auch jene der BetriebsrätInnen, der VertreterInnen der zuständigen Fachgewerkschaft und der Arbeiterkammer erhoben werden. Ziel dieser Arbeitskreise war es, ausgehend von den Problemlagen der Beschäftigten die Erfahrungen jener Personen zu diskutieren, die die kollektiven Interessen von Beschäftigten vertreten. Zu den Arbeitskreisen wurden BetriebsrätInnen, VertreterInnen der Bezirksstellen der AK und des ÖGB sowie die VertreterInnen der Fachgewerkschaften eingeladen. Insgesamt ist zur Teilnahme an den Arbeitskreisen festzuhalten, dass die Mobilisierungsmöglichkeit der eingeladenen Personengruppe als gering einzuschätzen ist. Zum einen ist dies sowohl mit Zeit- und Ressourcenknappheit als auch mit einer zunehmenden Inten-

*geringe  
Mobilisierungsmöglichkeit*

sivierung bzw. Verdichtung der Arbeit in Zusammenhang zu bringen. Zum anderen dürfte die Teilnahme an gemeinsamen Problem- und Strategiediskussionen eine nicht alltägliche Erfahrung der AkteurInnen darstellen.

### 3.2. Problemlagen bei der Interessenvertretung

*schwierige  
Situation der  
Betriebs-  
rätInnen und  
FunktionärInnen*

Im Rahmen dieser Workshops wurde zum einen die schwierige Situation der BetriebsrätInnen und FunktionärInnen der Interessenvertretungen deutlich, zum anderen kann gezeigt werden, dass die Problemlagen der AkteurInnen Ähnlichkeiten mit jenen der Beschäftigten aufweisen. So wird etwa von einigen AkteurInnen die Tatsache problematisiert, dass die Beschäftigten im Bereich der Sozialen Dienste und des Reinigungsgewerbes kaum über Informationen zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen verfügen. Zudem erschwere im Bereich der Sozialen Dienste die Tatsache, dass es keinen Kollektivvertrag – dafür aber viele Einzelverträge, einige Betriebsvereinbarungen und Dienstordnungen – gäbe, die Etablierung einheitlicher und verbindlicher Standards.

*Von der Schwierigkeit, die Beschäftigten mobilisieren zu können*

*schwierige  
Mobilisierungs-  
bedingungen*

Die Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse stellen die Betriebsratskörperschaften etwa vor das Problem von schwierigen Mobilisierungsbedingungen – etwa für Betriebsversammlungen – der Beschäftigten. *“Hier sind Strukturen – auch gewerkschaftliche –, die diesen neuen Berufen nicht entsprechen, d.h., wir müssen am Land irrsinnig erfindungsreich sein, um an unsere Leute heranzukommen; man muss sich was einfallen lassen und dann braucht man natürlich das Zusammenspiel mit der Geschäftsleitung. Wenn die Betriebsversammlung nicht bezahlt wird, werden mir die Leute auch nicht dort bleiben! Es wird ja eh schon so viel in der Freiwilligkeit gemacht, nicht das auch noch! Oder – wie gebe ich unseren Mitarbeitern Informationen hinaus?! Per E-Mail, auch wenn das heute schon so gut ginge – die draußen*

*haben kein E-Mail, die in die Betreuung gehen! Wie komme ich an die heran, die vielleicht zweimal im Monat in die Sozialstation kommen?"*

Gerade im Reinigungsgewerbe gäbe es massiven Druck von Seiten der ArbeitgeberInnen, der ebenfalls einer Mobilisierung der Beschäftigten im Wege stehe. *"Die Reinigungsfrauen haben sich dann organisiert, denn es sollten der Weihnachts- und Urlaubszuschuss nicht mehr bezahlt werden. Wir forderten dann aber, dass diese beibehalten werden, die DienstnehmerInnen haben sich gewehrt. Daraufhin wurden ein paar ausgetauscht. Für die forderten wir dann eine Abfertigung ein, die sie auch bekamen. Nur die Folge ist jetzt, dass die von der alten Garde, die sich gewehrt haben, von denen ist jetzt keine Einzige mehr beschäftigt, es ist keine Einzige mehr über die Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt. Alle sind in atypischen Dienstverhältnissen."*

*kein  
Weihnachts- und  
Urlaubszuschuss  
mehr*

Neben diesen Schwierigkeiten behinderten jedoch auch externe Faktoren eine betriebliche Organisation, wie etwa die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die im Bereich der minderqualifizierten Arbeitskräfte keinen Mangel aufweist. Im Konfliktfall wäre es für die ArbeitgeberInnen ein Leichtes, diese *"auszutauschen"*, da sie auf einen Pool an potenziellen Beschäftigten zurückgreifen können. Ein weiterer Faktor, der vor allem einem betrieblichen Engagement von Frauen entgegensteht, sei – so die TeilnehmerInnen – im traditionellen Rollenbild der Frauen zu suchen. So verstehen sich viele Frauen nach wie vor als ‚Dazuverdienerinnen‘, was auch die Bereitschaft, sich im beruflichen Umfeld politisch zu engagieren, einschränke.

*traditionelles  
Rollenbild der  
Frau*

*"Zu viele Köche ....?"*

Zum Schluss wurden von einigen ExpertInnen die unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche der verschiedenen Fachgewerkschaften (GPA, HGPD) problematisiert. So entscheide die Art des Beschäftigungsverhältnisses – ArbeiterInnen oder Angestellte – über die Zugehörigkeit zur jeweiligen Fachgewerkschaft. Da in den größeren Betrieben oftmals beide

*unterschiedliche  
Zuständigkeits-  
bereiche*

nebeneinander existieren, erschweren diese 'doppelten Strukturen' oftmals die Betriebsratswahlen, da zwei Betriebsratskörperschaften innerhalb eines Betriebes gewählt werden müssen.

### 3.3. Strategien und Maßnahmen

Nach der Erhebung der Problemlagen aus der Sicht der BetriebsrätInnen wurde in den Arbeitsgruppen über mögliche Strategien und Maßnahmen diskutiert, wobei dem Abschluss eines Kollektivvertrages für die Sozialen Dienste höchste Priorität zukomme. Regelungen, die in anderen Branchen selbstverständlich sind, müssen auch für die Sozialen Dienste gelten, so folgende Meinung eines Betriebsrats. *“Ich glaube, es braucht eine Bewusstseinsbildung, weil einfach die Selbstausbeutungstendenzen in unserem Bereich nach wie vor sehr hoch sind. Da einfach darauf hinzuweisen, dass das Arbeitsverhältnisse sind, wo man auf gewisse Dinge einen Rechtsanspruch hat, ist notwendig. Dafür ist natürlich der Kollektivvertrag eine Grundvoraussetzung.”*

*notwendige  
Kommunikation  
und Vernetzung*

Darüber hinaus wird als weiterer wichtiger Punkt auf die notwendige Kommunikation und Vernetzung der verschiedenen Gewerkschaften verwiesen. So äußern einige AkteurInnen die Meinung, dass die Gewerkschaften das Potenzial dieses Bereiches noch nicht wirklich entdeckt haben: *“Es ist einfach so ein weißer Fleck, wo es potenzielle Mitglieder gibt!”*

### 4. **“Das ist der Beginn eines Prozesses ...” – Ergebnisse der Diskussion über Strategien der Arbeitsgruppe mit VertreterInnen von ÖGB, AK und Fachgewerkschaften**

*drei zentrale  
Punkte*

Die abschließende Diskussion mit VertreterInnen aus den oben genannten Institutionen wird im Rahmen dieses Beitrags in drei zentralen Punkten zusammengefasst, wobei Informationspolitik, die Geschlechterfrage sowie die Entwicklung von Strategien die zentralen Themen dieser Auseinandersetzung darstellen.

#### 4.1. Informationspolitik – das Gebot der Stunde

Die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache bzw. die Kommunikation gemeinsamer Inhalte sowie die Forcierung einer Informationspolitik für Beschäftigte und BetriebsrätInnen wird von den TeilnehmerInnen des Strategieworkshops als zentral angesehen. Am konkreten Beispiel des Durchrechnungszeitraumes der Arbeitszeiten im Bereich der Sozialen Dienste wurde dann die Notwendigkeit nach genauer Information deutlich, da fast kein Wissen über das 'Wie und Was' auffindbar sei. *„Das sind offenbar nur ein paar Kämmerer und Gewerkschafter, die das wissen, alle anderen gebrauchen die Begriffe, ohne zu wissen, was das tatsächlich ist. In dem Sinn sollten wir das auch in dem Bericht vorkommen lassen.“*

*Entwicklung  
einer  
gemeinsamen  
Sprache*

Den VertreterInnen von Gewerkschaft und AK gelinge es aber auch nicht, etwaige Kritikpunkte – wie etwa einen zu großen Durchrechnungszeitraum – miteinander zu kommunizieren. Dies hätte zur Folge, dass Gewerkschaften oftmals nur reagieren und nicht in die politische Offensive gehen können. Vor allem erweise sich die komplizierte Struktur der Zuständigkeit mehrerer Fachgewerkschaften für einen Betrieb als hinderlich für ein rasches und zielgenaues Agieren.

*oftmals nur  
reagieren*

Eine heftige Debatte entflammte unter den TeilnehmerInnen an der Fragestellung, wie eine aktive Informations- und Öffentlichkeitsarbeit aussehen könnte. Einig waren sich die TeilnehmerInnen darin, dass sowohl die Arbeit als auch die Leistungen der Interessenvertretungen besser nach außen vermittelt werden sollten. Darüber hinaus müssten aber auch die Leistungen der Beschäftigten im Bereich Soziale Dienste und Reinigung gesellschaftlich höher bewertet werden. Eine breit angelegte Informationskampagne könnte ein Mittel sein, dieses Anliegen in die Öffentlichkeit zu bringen.

*aktive  
Informations-  
und  
Öffentlichkeits-  
arbeit*

#### 4.2. Die Geschlechterfrage

*latente  
Geringschätzung*

Im Rahmen dieses Workshops wurde auch – zumindest am Rande – die Geschlechterfrage diskutiert. So verweist etwa eine Teilnehmerin darauf, dass die Ursachen für die Schwierigkeiten, Frauen zu mobilisieren, nicht nur bei den Frauen zu suchen sei, sondern dass auch innerhalb der Interessenvertretungen oftmals eine latente Geringschätzung gegenüber Frauen aufzufinden sei. *“Vielleicht unterstelle ich was, aber ich denke mir, dass das, was sowohl bei den Sozialen Diensten als auch beim Reinigungsgewerbe von den Frauen bemängelt wird, sozusagen die Geringschätzung ihrer Arbeit ist. Die zieht sich bitte bei uns im hauptamtlichen Bereich genauso durch!”*

*verbale  
Zustimmung*

Auch eine weitere Teilnehmerin verweist in diesem Zusammenhang auf die Notwendigkeit eines aktiven Umgangs mit der Geschlechterfrage in den *“eigenen Reihen”*. Sie ortet an dieser Stelle zwar immer wieder verbale Zustimmung, real im Konkreten sei diese Zustimmung dann nicht mehr zu finden.

#### 4.3. Strategieentwicklung

*“atypische  
Gewerkschafts-  
arbeit”*

Die Strategiedebatte wandte sich der internen Vernetzungsfrage zu: Wie könnte sich etwa die Kommunikation und Kooperation zwischen ÖGB, AK und Fachgewerkschaften verbessern bzw. weiterentwickeln? Eingedenk der Knappheit der Ressourcen sowie der Verdichtung der Arbeit auf Seiten der Interessenvertretungen wurde etwa von einer Teilnehmerin angemerkt, dass *“atypische Beschäftigungsverhältnisse atypische Gewerkschaftsarbeit erfordern”*

Dieses Statement wurde von einer anderen Teilnehmerin erweitert und auf die Interessenvertretungen selbst übertragen. *“Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern auch eine atypische Interessenvertretungsarbeit, erfordern eine atypische Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretungen, erfordern das Aufbrechen von alten Strukturen und Kommunikationsverläufen, Besitzständen, Verboten und Tabus!”*

Wie diese atypische Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretungen aussehen könnte, darüber gehen jedoch die Meinungen auseinander. Ein Teilnehmer etwa schlägt vor, im Rahmen der Beratungstätigkeit der Arbeiterkammer gleichzeitig auch für die Gewerkschaften Mitglieder zu werben. Dieser Vorschlag spiegelt die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen wieder und deshalb auch die unterschiedlichen Strategien der Arbeiterkammer, die über eine gesetzlich geregelte Finanzierung verfügt, und der Gewerkschaften, die sich über Mitgliedsbeiträge finanzieren. Eine DiskutantIn widerspricht diesem Vorschlag und meint, es sei wichtiger, die potenzielle Zielgruppe zuerst über die Leistungen von AK, ÖGB und Fachgewerkschaften zu informieren, bevor die Frage der Mitgliedschaft gestellt werde.

*unterschiedliche  
Ausgangs-  
bedingungen*

*zuerst  
informieren*

In einem Punkt sind sich die TeilnehmerInnen einig: Es ist notwendig, mit den Beschäftigten vermehrt zu kommunizieren. Dies ist aus mehreren Gründen von Bedeutung: AK, ÖGB und Fachgewerkschaften müssten sich wieder stärker ihrer Rolle als GesprächspartnerInnen bewusst werden und den Anliegen der Beschäftigten mehr Bedeutung beimessen. Genau dies ist ja auch in den Workshops mit den Beschäftigten massiv eingefordert worden.

*vermehrt  
kommunizieren*

Es bleibt jedoch die Frage offen, wie die dazu notwendigen zusätzlichen Ressourcen zu akquirieren seien. Hier könnten, so eine Teilnehmerin, Synergieeffekte zwischen Arbeiterkammer, ÖGB und Fachgewerkschaften erzielt werden. *“Wenn es so ist, dass es eine ungeheure Knappheit der Ressourcen gibt, dann muss ich auf Ressourcen zurückgreifen, die woanders sind. Da unten (in der AK, Anm. d. A.) gibt es Ressourcen in Form von Wissen und Personenkontakten, tagtäglich, als Beispiel für das, was da alles da ist. Es liegt anscheinend auch an der Absprache, wie man miteinander über gehäufte Problemfälle kommuniziert! Ihr (die Gewerkschaften, Anm. d. A.) habt so ein Paket von Fällen, wo immer die gleichen Probleme in den gleichen Betrieben auftauchen, die nicht organisiert sind. Macht ihr (die Gewerkschaften, Anm. d. A.) was, wir (die AK, Anm. d. A.) kommen dann, wenn*

*gehäufte  
Problemfälle*

*es um konkrete Geschichten geht – das sind Sachen, die laufen im Kommunikativen völlig quer, auch deswegen, weil jeder es für sich aus Zeit – oder Kraftdefizit nicht schafft, und andere sollen es aber nicht dürfen; das ist ein Thema, über das bei uns nie laut und deutlich gesprochen wird!”*

*Einbeziehung  
anderer Gruppen*

Ein weiterer Ansatzpunkt für eine intensivere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den Interessenvertretungen und den Beschäftigten – gerade in jenen Bereichen, wo keine Betriebsratskörperschaften existieren – wird in der Einbeziehung anderer Gruppen gesehen. Dies können etwa in der Reinigung jene Betriebsratskörperschaften der Betriebe sein, in denen die Fremdreinigung vorgenommen wird. Außerdem, so eine weitere Teilnehmerin, müsse gerade in atypischen Beschäftigungsfeldern mehr und mehr mit Nicht-Organisierten zusammengearbeitet werden. Diese können danach selbst entscheiden, ob sie der Gewerkschaft beitreten wollen oder nicht. Abschließend appelliert ein Teilnehmer des Arbeitskreises nochmals an eine verstärkte Kooperation und Kommunikation zwischen den Gewerkschaften, dem ÖGB und der Arbeiterkammer, er nennt diese *“unser gemeinsames Haus”*.

*“unser  
gemeinsames  
Haus”*

## 5. Zum Schluss

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Rahmen dieses Prozesses und der verschiedenen Arbeitsgruppen eine Vielzahl von möglichen Strategien entwickelt wurden, die durchaus Chancen auf eine Realisierung hätten.<sup>13</sup> Um dieses *“gemeinsame Haus”* zu realisieren, wäre jedoch als erster Schritt eine organisationsübergreifende Kooperationsstruktur zu schaffen (AK, ÖGB, Fachgewerkschaften). Darüber hinaus erscheint es sinnvoll, dass der ÖGB, die Fachgewerkschaften und die Arbeiterkammer in einen Leitbildprozess einsteigen. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen können Fragen der Identität, der Ziele und der gesamten Organisationsstrukturen bearbeitet werden und in die Entwicklung neuer Leitbilder münden. Gerade in Hinblick auf die

*organisations-  
übergreifende  
Kooperations-  
struktur*

*Entwicklung  
neuer Leitbilder*



immer geringer werdende Anziehungskraft der gewerkschaftlichen Organisierung schiene dies ein notwendiger Prozess zu sein, um neue Ansätze und Formen bzw. Instrumente der Interessenvertretungspolitik zu entwickeln. Gleichzeitig werden im Rahmen eines solchen Prozesses auch die Unterschiede in den jeweiligen Organisationen hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Ziele klar. Ergebnis einer Leitbilddiskussion wäre also nicht nur die Definition von gemeinsamen Strategien und Zielen, sondern auch das Festhalten und Sichtbarmachen von Unterschieden, was als Basis für eine tragfähige Kooperation erachtet werden kann.

*Definition von  
gemeinsamen  
Strategien und  
Zielen*

Anmerkungen:

- 1 Buchinger, B./Gödl, D./ Gschwandtner, U., "Atypische Beschäftigungsverhältnisse erfordern atypische Interessenvertretung" – Betriebliche Organisation in Unternehmen mit vorwiegend atypischen Beschäftigungsverhältnissen im Reinigungsgewerbe und in den Sozialen Diensten im Bundesland Salzburg, hrsg. von der Arbeiterkammer Salzburg, Salzburg 2001 (erscheint).
- 2 Zu näheren Angaben zum methodischen Vorgehen siehe den Forschungsbericht.
- 3 Im Gegensatz zum Trend zwischen 1990–95 sind auch Männer zunehmend von der Atypisierung von Beschäftigungsverhältnissen betroffen, etwa im männlich dominierten Baugewerbe. Siehe auch: Buchinger, B./ Gschwandtner, U., "Wir verhandeln geschlechtsneutral" – Kollektivvertrag und männliches Menschenbild, in: Gstöttner-Hofer, G. et.al. (Hrsg.), Was ist morgen noch normal? Gewerkschaften und atypische Beschäftigungsverhältnisse, Wien 1997, S. 111 – 128
- 4 Tálos, E. (Hrsg.), Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien 1999, S. 9
- 5 Gstöttner-Hofer, G. et.al. (Hrsg.), Was ist morgen ..., a.a.O.
- 6 Gstöttner-Hofer, G. et.al., Kampagnen als beteiligungsorientiertes Politikkonzept für gewerkschaftliche Interessendurchsetzung, in: Gstöttner-Hofer, G. et.al. (Hrsg.), Mobilisierung und Kampagnenfähigkeit, Impulse für die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung, Wien 1998, S. 16
- 7 Gstöttner-Hofer, G. et.al. (Hrsg.), Mobilisierung ..., a.a.O., S. 16
- 8 Zu weiteren Diskussionen und Aktivitäten rund um das Thema *atypische Beschäftigung* in Österreich und in anderen ausgewählten EU-Staaten siehe

den Forschungsbericht Buchinger/Gödl/Gschwandtner 2001, Teil I

- 9 Die beiden untersuchten Bereiche, Reinigungsgewerbe und Soziale Dienste, unterliegen auf sehr unterschiedliche Weise gesetzlichen bzw. kollektiven Regelungen. Während im Bereich der Reinigung der *“Kollektivvertrag für Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereiniger”* Anwendung findet, existiert im Bereich der Sozialen Diensten kein dezidiert für diesen Bereich abgeschlossener Kollektivvertrag. Einzelne Regelungen finden sich in unterschiedlichen Landesgesetzen.
- 10 Eine detaillierte Darstellung und Analyse der Problemlagen der Beschäftigten der Sozialen Dienste und des Reinigungsgewerbes siehe die Studie Buchinger, B./Gödl, D./Gschwandtner, U., *Atypische ...*, a.a.O., Teil I
- 11 Die folgenden Zitate stammen von TeilnehmerInnen der Workshops.
- 12 Die Telefon-Hotline wurde je Branche an je drei Tagen im Frühsommer 2000 angeboten und wurde gemeinsam von der AK Salzburg und den beiden Fachgewerkschaften HGPD und GPA betreut.
- 13 Hinsichtlich der ausführlichen Beschreibung der – auf Basis der Ergebnisse - empfohlenen Maßnahmen siehe ebenfalls die Studie Buchinger, B./Gödl, D./Gschwandtner, U., *Atypische ...*, a.a.O., Teil VI

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

# WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:\* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)  
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00  
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(\* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at))

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at).



## BESTELLSCHEIN\*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle \_\_\_\_\_ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

\* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)

Name \_\_\_\_\_

Institution/Firma \_\_\_\_\_

Straße \_\_\_\_\_

Plz/Ort \_\_\_\_\_

E-Mail \_\_\_\_\_

### BESTELLADRESSE:

ISW  
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz  
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21  
Fax ++43/732/66 92 73-28 89  
E-Mail: [wiso@ak-ooe.at](mailto:wiso@ak-ooe.at)  
Internet: [www.isw-linz.at](http://www.isw-linz.at)