

Susanne Pernicka/Sandra Stern (Linz)

Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften

Der sozioökonomische Struktur- und Wertewandel, massive Mitgliederverluste und seit der BAWAG-Krise auch Finanzprobleme stellen Gewerkschaften in Österreich vor spezifische Herausforderungen. Obwohl deren institutionelle Verankerung im nationalen soziopolitischen System weitgehend intakt ist, wird für österreichische Gewerkschaften eine zweifache Krise aus Mitglieder- und Finanzkrise konstatiert, die sich auch auf die Mitgliederstrategien auswirkt. In dem Aufsatz wird ein konzeptionelles Modell von zwei dominanten gewerkschaftlichen Identitäten – Sozialpartner- und Bewegungsgewerkschaft –, deren Machtpotenziale und strategische Optionen vorgeschlagen. Am Beispiel einer empirischen Studie zweier Gewerkschaften der Baubranche wird das Modell auf seine Plausibilität geprüft und erweitert. Die Befunde deuten auf keinen umfassenden strategischen Wandel, jedoch auf eine Öffnung zum Modell der Bewegungsgewerkschaft hin.

*Keywords: Gewerkschaften, Strategien der Mitgliedergewinnung, Baubranche, Sozialpartnerschaft, Bewegungsgewerkschaft
trade unions, union strategies, construction sector, social partnership
unionism, social movement unionism*

1. Fragestellungen und Aufbau

Gewerkschaften weltweit verlieren Mitglieder. Auch österreichische Gewerkschaften sind seit den 1970er-Jahren mit massiven Mitgliederrückgängen konfrontiert. Lag der Netto-Organisationsgrad¹ des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) 1970 noch bei 62,8%, so ist er bis ins Jahr 2010 auf 28,1% gesunken (ICTWSS 2011) (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: ÖGB Nettoorganisationsgrad zwischen 1970 und 2010

Jahr	1970	1980	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Netto-Organisationsgrad	62,8	56,7	46,9	36,6	33,3	31,0	29,9	29,1	28,6	28,1

Quelle: ICTWSS 2011

Die Hintergründe für diese dramatischen Mitgliederverluste sind in einem Großteil der westlichen Industrieländer ähnliche: Der Struktur- und Wertewandel der vergangenen Jahrzehnte stellt Gewerkschaften in Hinblick auf die Gewinnung neuer Mitglieder, deren Bindung und Mobilisierung vor zunehmend schwierige Rahmenbedingungen (Ebbinghaus 2006, 126f.; Pernicka et al. 2007, 31; Brinkmann et al. 2008, 19f.).

Die Auswirkungen dieser Mitgliederverluste variieren allerdings nach nationalstaatlichen Ausprägungen der industriellen Beziehungen (Hyman 1994, 10; Baccaro et al. 2003, 121; Ebbinghaus et al. 2008). Vor allem die Gewerkschaften in den konservativen Wohlfahrtsstaaten Österreich und Deutschland waren durch ihre institutionelle Einbettung lange Zeit gegen die politischen Folgen des Mitgliederschwundes immunisiert. Gewerkschaften verfüg(t)en über institutionelle Machtressourcen (z.B. Tarifautonomie, Sozialpartnerschaft, betriebliche Mitbestimmung), die unabhängig von ökonomischen Konjunkturen und kurzzeitigen Veränderungen gesellschaftlicher Kräfteverhältnisse wirkten (Brinkmann et al. 2008). Die Anerkennung und institutionelle Begünstigung der Gewerkschaften durch den Staat und die ArbeitgeberInnen ermögliche(t)en eine partielle Entkopplung von ihren Mitgliedern (*Mitgliedschaftslogik*) und eine Konzentration auf die Interessendurchsetzung (*Einflusslogik*) (Schmitter/Streeck 1981; Karlhofer 2005, 22).

Mittlerweile sprechen allerdings zahlreiche Indizien dafür, dass die Institutionen inkorporierter Arbeitsmacht (Fligstein 2001) an Legitimität und Wirksamkeit verloren haben. Die Zentralisierung des Tarifsystems, betriebsratsfreie Zonen (Hermann/Flecker 2006) und die schwindende Kongruenz zwischen nationalstaatlicher Mitgliedschaftslogik und europäischer/globaler Einflusslogik sind nur einige Beispiele, die in Österreich zwar nicht unbedingt auf ein für Deutschland diagnostiziertes Ende des Korporatismus (Streeck 2005), wohl aber auf eine Erosion der kompensatorischen Wirkung institutioneller Macht in beiden Ländern hinweisen. Rezente Versuche der Gewerkschaften, neue Strategien der Mitgliedergewinnung zu erproben, lassen auf eine Wiederkehr der Bedeutung organisierter Macht, also einer starken Mitgliederbasis, schließen (Frege 2000; Behrens et al. 2003; Dribbusch 2003; Frege/Kelly 2004; Pernicka/Holst 2007; Brinkmann et al. 2008; Rehder 2008). Verließen sich österreichische Gewerkschaften in der Vergangenheit fast ausschließlich auf die Kooperationsbereitschaft und Organisierungsfähigkeit formal-rechtlich unabhängiger BetriebsrätInnen, sollen nun partizipationsorientierte Strategien, wie Organizing und Kampagnen, die Organisierungs- und Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften erhöhen.

Der Aufsatz untersucht für den Fall Österreich im Feld der Arbeitsbeziehungen folgende Fragen: a) Welche aktuellen Veränderungen in den Strategien der Mitgliedergewinnung und -bindung österreichischer Gewerkschaften lassen sich ausmachen? b) Wodurch können diese Veränderungen und deren Ausmaß und Reichweite erklärt werden? c) Wie können diese Entwicklungen konzeptionell typisiert werden?

Es wird eine vergleichsweise hohe Beharrungskraft der einflussorientierten Stellvertretungslogik angenommen, die auf einer weitgehend intakten institutionellen Einbettung und Legitimität der Gewerkschaften im österreichischen System der Arbeitsbeziehungen beruht. Im Gegensatz zu deutschen Gewerkschaften, für die Holst, Aust und Pernicka (2008) eine *dreifache Krise* aus Mitglieder-, Finanz- und externer Legitimitätskrise konstatiert haben, blieben österreichische Gewerkschaften bislang von einer nachhaltigen Legitimitätskrise verschont. Ein sichtbarer Ausdruck der relativen Stabilität der österreichischen Arbeitsbeziehungen findet sich etwa in jüngeren Entwicklungen der Sozialpartnerschaft, die sich mit der Bad Ischler Deklaration im Jahr 2006 eine neue Arbeitsgrundlage für die Zusammenarbeit in bedeutenden Zukunftsbereichen gegeben hat (Sozialpartner 2006) oder in der verfassungsrechtlichen Verankerung der Sozialpartnerschaft im Jahr 2008. Die zentralen Herausforderungen für die österreichischen Gewerkschaften bestehen aber in der Mitgliederkrise (vgl. Tab. 1) und der dadurch ausgelösten Finanzkrise, d.h. fehlenden Mitgliedsbeiträgen, die seit 2006 – dem Jahr des Zusammenbruchs der gewerkschaftseigenen Bank für Arbeit und Wirtschaft (BAWAG) – nicht mehr durch Dividendeneinnahmen

kompensiert werden können. Neue Strategien der Mitgliedergewinnung und -bindung erscheinen daher primär als strategische Reaktion der Gewerkschaften auf diese Finanzkrise. Nur in geringerem Ausmaß sind sie als Kompensation fehlender institutioneller Durchsetzungsmacht des ÖGB und seiner Teilgewerkschaften zu deuten, auch wenn diese spätestens mit dem Zusammenbruch der verstaatlichten Industrie in den 1990er-Jahren und dem Regierungsverlust der Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) in den Jahren 2000 bis 2006 (im letzteren Fall zumindest temporär) wichtige „externe Organisationshilfen“ (Traxler 1993) verloren haben.

In theoretischer Hinsicht soll zunächst auf der Grundlage der gewerkschaftlichen Revitalisierungsforschung (Kochan et al. 1986; Voss/Shermann 2000; Baccaro et al. 2003; Frege/Kelly 2003 und 2004; Brinkmann et al. 2008; Rehder 2008) und neo-institutionalistischer Ansätze (Meyer/Rowan 1977; DiMaggio/Powell 1983; DiMaggio 1988; Beckert 1999; Tracey et al. 2011) ein analytisches Modell vorgeschlagen werden, mit dem sich sowohl Ähnlichkeiten (*Isomorphien*) als auch Unterschiede gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnungsstrategien erklären lassen. AkteurInnenspezifische- und strukturelle Variationen der ArbeitnehmerInnenverbände bilden dabei die zentralen Erklärungsfaktoren für gewerkschaftsstrategische Unterschiede im Feld der österreichischen Arbeitsbeziehungen. Anhand einer empirischen Untersuchung von Gewerkschaften in der Baubranche sollen die theoretischen Annahmen illustriert und weiterentwickelt werden.

Der Aufsatz ist folgendermaßen gegliedert: Zunächst (2) werden Gewerkschaften als intermediäre Organisationen zwischen Einfluss- und Mitgliedschaftslogik konzipiert, eine dichotome Typologie gewerkschaftlicher Identitäten (Sozialpartnergewerkschaft und Bewegungsgewerkschaft) sowie entsprechend dominante Mitgliedergewinnungsstrategien entwickelt. Anschließend (3) folgen die theoretisch-konzeptionellen Überlegungen und Hypothesen zu Bestimmungsfaktoren für den Wandel bzw. die Kontinuität von mitgliederorientierten Gewerkschaftsstrategien. Unter (4) werden die empirischen Befunde präsentiert: Zunächst werden die allgemeinen Rahmenbedingungen und Strategien der Mitgliedergewinnung und -bindung beleuchtet, im Anschluss daran die besonderen Entwicklungen und Varianten von Strategien in den beiden gewählten Gewerkschaften, Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) und Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) dargestellt. In Abschnitt (5) werden die Befunde diskutiert und es wird ein Ausblick präsentiert.

2. Konzeptionelle Überlegungen

2.1 Gewerkschaftliche Strategien im Spannungsfeld von Einfluss- und Mitgliedschaftslogik

Gewerkschaften haben sich in einem Großteil der westeuropäischen kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme von reinen Berufsorganisationen zu intermediären Organisationen (Müller-Jentsch 1982, 409ff.; Schmitter/Streeck 1981, 49) entwickelt, die zwischen den Beschäftigten und ihrem arbeitsmarktrelevanten Gegenüber – ArbeitgeberInnen und staatlichen Institutionen – vermitteln. In ihrer Eigenschaft als freiwillige Mitgliederverbände sind Gewerkschaften – ebenso wie ArbeitgeberInnenorganisationen – daher zwei grundlegenden, interdependenten und mitunter widersprüchlichen Logiken unterworfen, die ihren Handlungsspielraum strukturieren (Schmitter/Streeck 1981, 62ff. und 83ff.; Schmitter/Streeck 1999, 20f.). Sie müssen sowohl Beschäftigte als Mitglieder gewinnen und an die Organisation binden (Mitgliedschaftslogik), als

auch die aggregierten Interessen ihrer Basis gegenüber ArbeitgeberInnen(verbänden) und staatlichen Institutionen effektiv vertreten (Einflusslogik).² Dieses Spannungsfeld zwischen Einfluss- und Mitgliedschaftslogik ist in verschiedenen Systemen der industriellen Beziehungen und je nach zur Verfügung stehenden Machtpotenzialen der Gewerkschaften unterschiedlich ausgeprägt. Entsprechend variieren auch die gewerkschaftlichen Identitäten (Hyman 1996) und die Denk- und Handlungsweisen gewerkschaftlicher AkteurInnen. Die Dichotomie von Einfluss- und Mitgliedschaftslogik lässt sich daher als Dialektik begreifen, innerhalb derer auch jeweils verschiedene Strategien der Mitgliederpolitik oszillieren.

Je ausgeprägter die institutionelle Einbettung von Gewerkschaften im soziopolitischen System einer Gesellschaft ist, desto weniger Anreiz besteht für Gewerkschaften, sich auf die Mitgliedergewinnung zu konzentrieren (Heery/Adler 2004, 63f.; Brinkmann et al. 2008, 25), und desto seltener suchen Sozialpartnergewerkschaften nach neuen Ideen und Identitäten (Behrens et al. 2003, 27). Letztere verfügen über institutionelle Macht, die als Ergebnis historischer und gegenwärtiger sozialer Auseinandersetzungen zu begreifen ist. Sie umfasst gesetzliche, normative und/oder soziokulturelle Regelungsmuster (z.B. Tarifautonomie und duales System der Interessenvertretung, regelmäßige Beteiligung der Sozialpartner am Rechtsetzungsprozess, bewährte Verhandlungspraktiken), welche die ArbeitnehmerInnenvertretungen unabhängig von kurzfristigen Konjunkturen und Änderungen der Kräfteverhältnisse dauerhaft begünstigen.

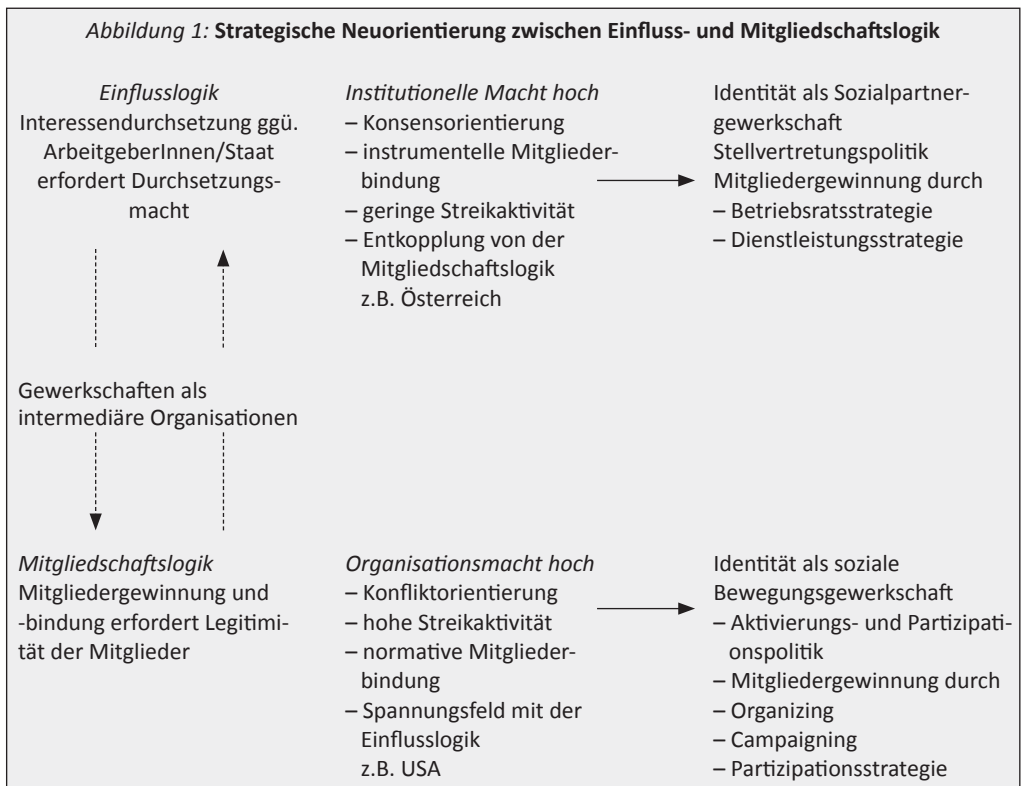
Auf den österreichischen Kontext übertragen bedeuten diese Annahmen, dass der jahrzehntelange Fokus der gewerkschaftlichen Praxis auf die Einflusslogik sowohl gewerkschaftliche Organisationsstrukturen als auch die Identität als Sozialpartnergewerkschaft maßgeblich geprägt hat (Karlhofer 2005, 22). Dies spiegelt sich auch in den dominanten Strategien der Mitgliedergewinnung wider, nämlich in der Betriebsrats- und Dienstleistungsstrategie. Gewerkschaften und Betriebsräte sind im dualen System der Interessenvertretung zwar formal-rechtlich voneinander unabhängig, in der Praxis aber durch eine starke Symbiose charakterisiert. Die überwiegende Mehrheit der BetriebsrätInnen ist gewerkschaftlich organisiert (ÖGB 2009). Obwohl die Bereitschaft der BetriebsrätInnen, für die Gewerkschaften Mitglieder zu werben, insgesamt gesunken ist (Behrens 2005), und nur mehr etwa die Hälfte der in der Privatwirtschaft Beschäftigten von einem Betriebsrat vertreten wird (Hermann/Flecker 2006, 3), kommt der Betriebsratsstrategie nach wie vor eine Schlüsselrolle bei der Gewinnung neuer Mitglieder zu (Traxler 1991, 339; Behrens 2005, 330). Beitritte werden primär über normative Bindung der Mitglieder an den Betriebsrat als „personifizierte“ GewerkschafterInnen und StellvertreterInnen in der betrieblichen Interessendurchsetzung erzeugt. Daneben stellen die Gewerkschaften ein Repertoire von Dienstleistungen zur Verfügung (Rechtsberatung und -vertretung etc.), die als selektive Anreize (Olson 1977, 51 und 133f.) dienen, um die zunehmend individualistisch-instrumentellen Arbeitsorientierungen der Beschäftigten zu beantworten.

Der Sozialpartnergewerkschaft ist der Typus einer sozialen Bewegungsgewerkschaft (Baccaro et al. 2003, 121f.; vgl. auch Voss/Sherman 2000) gegenüberzustellen, der am ehesten dem Modell der konfliktorientierten US-amerikanischen Gewerkschaften (z.B. Service Employees International Union, SEIU) entspricht. Da institutionelle Machtressourcen zur Interessendurchsetzung ebenso fehlen wie Finanzressourcen zur umfassenden Mitgliedervertretung, setzen diese Gewerkschaften auf mitgliedermobilisierende Strategien, wie etwa Organizing und Campaigning, um Organisationsmacht zu erzeugen (Bronfenbrenner et al. 1998; Dribbusch 2007; Rehder 2008). Ungeachtet der großen empirischen Variationen lassen sich diese Strategien als partizipative Mitgliedergewinnungsstrategien fassen, die entweder im betrieblichen oder überbetrieblichen Kontext auf interessenpolitische Mitwirkung sowie auf die Selbstorganisationsfä-

higkeit und -ermächtigung der Beschäftigten abzielen. Wir schlagen in dieser Hinsicht drei analytische Kategorien strategischen Handelns im Bereich der Mitgliedergewinnung und -bindung vor, und zwar die Kampagnenstrategie, die Organizingstrategie und die Partizipationsstrategie (vgl. auch Gstöttner-Hofer 2005; Pernicka/Blaschke 2006). Neben den Zielen der Mitgliedergewinnung und Selbstorganisationsfähigkeit – die alle Strategien verfolgen – soll die Kampagnenstrategie zur Steigerung von Organisationsmacht durch „Top-down“-Mobilisierung beitragen, die Organizingstrategie soll den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen in betriebsratsfreien Unternehmen begünstigen und in betriebsrätlich organisierten Unternehmen unterstützen, und die Partizipationsstrategie umfasst die Integration von (einfachen) Mitgliedern in die Strukturen und Entscheidungsprozesse der Gewerkschaften.

Während im Typus Sozialpartnergewerkschaft daher eine partielle Entkopplung von der Mitgliedschaftslogik erfolgt, sind Bewegungsgewerkschaften in der Interessendurchsetzung von der Mobilisierbarkeit, Arbeitskampfbereitschaft und Partizipationsfähigkeit ihrer Mitglieder abhängig. In der Praxis finden sich unterschiedliche Varianten und Mischformen der vorgeschlagenen Typen. So spielen Dienstleistungen, wie etwa individuelle Rechtsberatung, auch für US-amerikanische Gewerkschaften eine – wenn auch vergleichsweise untergeordnete – Rolle.

Aus diesen theoretischen Überlegungen leitet sich folgende erste – auf der Makroebene angesiedelte – These ab: *Ein hohes Ausmaß an institutioneller Macht begünstigt eine Orientierung in Richtung Einflusslogik, geringe institutionelle Macht erfordert eine hohe Rekrutierungs- und Mobilisierungsfähigkeit (Organisationsmacht) der Gewerkschaften.*



2.2 Erklärungen für gewerkschaftliche Strategien und ihre Veränderungen

In der Forschung zu industriellen Beziehungen wird Institutionen eine zentrale Bedeutung in der Frage beigemessen, warum sich gewerkschaftliche Strukturen und Strategien im internationalen Vergleich unterscheiden (bereits Dunlop 1958; Clegg 1976; Ebbinghaus/Visser 2000). Demgegenüber untersuchen organisationssoziologische Ansätze des Neo-Institutionalismus die Bestimmungsfaktoren, die die Ähnlichkeit von Organisationen und institutioneller Umwelt erklären (Meyer/Rowan 1977; DiMaggio/Powell 1983). Als zentrale Analyseebene dient das Konzept des organisationalen Feldes, in dem Wahrnehmungs-, Verhaltens- und Beziehungsmuster in der Umwelt von Organisationen aufeinander einwirken. Bei einem hohen Institutionalierungsgrad eines organisationalen Feldes – so die zentrale Annahme dieser Ansätze – wird erwartet, dass sich die Organisationen strukturell angleichen, wobei DiMaggio und Powell drei Mechanismen der institutionellen Strukturangleichung unterscheiden: Strukturangleichung durch Zwang (z.B. Arbeitsverfassungsrecht, Tarifautonomie), Strukturangleichung durch normativen Druck (z.B. Professionalisierung fördert Ähnlichkeiten hinsichtlich der Orientierung von AkteurInnen) und Strukturangleichung durch mimetische Prozesse (Unsicherheit und Ambiguität fördern Imitation, d.h. kulturell-kognitive Ähnlichkeiten).

Zweite These: Gewerkschaftsorganisationen, die in ähnlichen organisationalen Feldern (z.B. das Feld der Arbeitsbeziehungen, branchenspezifische Felder) tätig sind, tendieren dazu, sich einander strukturell anzugleichen. Für die auf nationaler Ebene institutionell nach wie vor hochgradig eingebetteten österreichischen Gewerkschaften wird daher eine weitgehende Beharrung der Orientierung zur Einflusslogik angenommen.

Diesem organisatorischen Isomorphismus stehen allerdings Tendenzen gegenüber, die organisatorische Abweichungen von dem scheinbar vorgegebenen Entwicklungspfad begründen. Eine weitere Frage besteht daher darin, ob und falls ja, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften innerhalb eines Feldes unterschiedliche Mitgliedergewinnungsstrategien herausbilden können. Sowohl in der im angloamerikanischen Raum entstandenen Revitalisierungsforschung als auch in der jüngeren neo-institutionalistischen Literatur werden Gewerkschaften als strategiefähige Organisationen konzipiert, die die eigene organisationale Umwelt und damit auch die Bedingungen der eigenen Handlungsfähigkeit nachhaltig transformieren können (Kochan et al. 1986, 5; Scott 2008, 77f.; Frege/Kelly 2003 und 2004). In ihrem einflussreichen Aufsatz zu gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategien entwickeln Frege und Kelly (2003) ein Modell, in dem sie zunächst vier Einflussfaktoren für Strategien identifizieren: sozioökonomische Rahmenbedingungen, Institutionen, Strategien des arbeitsmarktrelevanten Gegenübers (staatliche Institutionen, ArbeitgeberInnenverbände) und existierende Gewerkschaftsstrukturen. Diese Faktoren werden ergänzt durch die Interpretationsleistung von relevanten AkteurInnen. Das sind kognitive Prozesse bzw. die Art und Weise, wie Gewerkschaften Umweltveränderungen wahrnehmen und in etwaige Handlungen übersetzen. Strategisches Handeln wird daher zunächst als Ausdruck der verschiedenen Gewerkschaftsidentitäten (Hyman 1994) interpretiert, d.h. unter den Mitgliedern geteilte Definitionen, wofür die Organisation steht und welche Handlungsrepertoires zur Verfügung stehen (Imig/Tarrow 2001; McAdam et al. 2001). Strategische Veränderungen erfordern daher entsprechende Wahrnehmungsstrukturen und innerorganisatorische Machtkonstellationen (Child 1972, 16). Unter welchen konkreten Bedingungen institutionelle Beharrungskräfte überwunden, neue Organisationsmodelle (z.B. Bewegungsmodell statt Sozialpartnerschaftsmodell) diffundieren und sich durchsetzen oder deren Durchsetzung scheitert, bleibt in diesem Ansatz aber ebenso unterbelichtet wie die Frage, wie Organisationen mit widersprüchlichen institutionellen Anforderungen umgehen.

Zur Beantwortung der ersten Frage (strategischer Wandel von Organisationen) rekurrieren wir auf die theoretische Figur des „institutional entrepreneur“ (DiMaggio 1988; Beckert 1999; Tracey et al. 2011). Darunter wird eine Person oder Personengruppe verstanden, die sowohl über materielle Machtressourcen als auch über institutionelle Legitimität und Deutungsmacht verfügt bzw. verfügen, um Organisationen in ihrem Sinne zu verändern und organisationalen Wandel herbeizuführen. In ihrem jüngsten Aufsatz finden Tracey et al. (2011) darüber hinaus empirische Evidenzen, wonach Organisationslogiken und -formen kaum umstandslos durch neue Formen ersetzt werden können. Neue organisationale Formen und Logiken lassen sich vielmehr am ehesten realisieren, wenn es gelingt, eine Kombination (Hybrid) alter und neuer Formen zu generieren. Um die zweite Frage zu variierenden und widersprüchlichen institutionellen Umwelten zu beantworten, schlugen Meyer/Rowan (1977) das Konzept der Entkopplung vor. Um ihre Leistungsfähigkeit zu sichern, entkoppeln Organisationen ihre formale Struktur von den tatsächlichen Arbeits- und Tauschaktivitäten, indem sie oberflächlich Übereinstimmung mit den als angemessen geltenden Standards signalisieren, ihre zentralen Tätigkeiten aber unverändert lassen (Walgenbach/Meyer 2008, 81ff.).

Dritte These: *Variationen in gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnungsstrategien in ähnlichen sozialen Feldern lassen sich auf zwei zentrale innergewerkschaftliche Einflussfaktoren zurückführen: erstens auf gewerkschaftliche Strukturen (Organisationsgröße, Entscheidungs- und Mitgliederstruktur, personelle und finanzielle Ressourcen etc.) und zweitens auf Deutungsmuster, Interessen und Machtressourcen von bedeutsamen AkteurInnen („institutional entrepreneurs“).*

Folgende Variationen eines etwaigen strategischen Wandels sind denkbar: Mitgliedergewinnungsstrategien, die nicht der dominanten Gewerkschaftsidentität entsprechen, bedeuten erstens einen fundamentalen Wandel der Organisationsidentität, wenn sämtliche Mitgliedergewinnungsstrategien durch Strategien des konzeptionellen Gegenmodells substituiert werden; zweitens eine Kombination beider Identitäten und Organisationsformen (Hybridmodell), wenn dominante Strategien durch Strategien des konzeptionellen Modell teilweise ersetzt und ergänzt werden oder drittens eine oberflächliche Übereinstimmung mit den als angemessen geltenden Standards (Entkopplung), wenn Strategien des konzeptionellen Gegenmodells zwar als Standards wahrgenommen werden, diese aber nicht in gewerkschaftliche Kernbereiche (z.B. Kollektivvertragspolitik, sozialpartnerschaftliche Verhandlungen in der Makropolitik) Eingang finden.

3. Entwicklung gewerkschaftlicher Strategien zur Gewinnung und Bindung von Mitgliedern

3.1 Rahmenbedingungen und Entwicklungen im Überblick

Das österreichische System der Arbeitsbeziehungen verleiht den Gewerkschaften bis heute ein hohes Ausmaß institutioneller Macht auf nationalstaatlicher Ebene. In tarifpolitischer Hinsicht ist insbesondere die gesetzliche Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen in der Wirtschaftskammer (WKO) zu nennen, die den Gewerkschaften ein Verhandlungsgegenüber auf ArbeitgeberInnenseite und die formale Folgebereitschaft und -verpflichtung der Unternehmen sichert. Vor diesem Hintergrund ist die – im internationalen Vergleich außergewöhnlich hohe – kollektivvertragliche Deckungsrate mit etwa 99% der unselbstständig Beschäftigten zu erklären (EIRO 2009).³

Ungeachtet dieser hohen Stabilität gerieten die Gewerkschaften in den vergangenen zehn bis 15 Jahren neben internationalen Herausforderungen auch innerhalb des österreichischen Systems der Arbeitsbeziehungen durch die Zerschlagung der verstaatlichten Industrie, den Regierungsverlust der SPÖ in den Jahren 2000–2006, soziostrukturelle Veränderungen in der gewerkschaftlichen Basis und den Zusammenbruch der gewerkschaftseigenen Bank BAWAG in Bedrängnis (Traxler/Pernicka 2007). Verstärkt seit der Phase rechtskonservativer Regierungen ab dem Jahr 2000 ersetzte der Politikstil der Mehrheitsdemokratie immer häufiger die Suche nach Kompromissen bei der Regelung politischer Konflikte (Tálos/Stromberger 2005, 106). Allerdings kam es durch die erneute Regierungsbeteiligung der SPÖ seit dem Jahr 2007 in dieser Hinsicht teilweise zu einer Trendumkehr (Karlhofer 2007, 400). Die ArbeitgeberInnenseite verfolgt in den letzten Jahren hauptsächlich zwei Strategien: Erstens zielt sie darauf ab, kollektivvertragliche Regelungskompetenzen von der Branchenebene auf die Betriebsebene zu verlagern. Die weitgehendste Dezentralisierung der Kollektivvertragsverhandlungen konnte bisher im Bereich der Arbeitszeit erreicht werden (Flecker/Hermann 2005, 40ff.). Zweitens versuchen sie – entweder über die Auslagerung bestimmter Tätigkeitsfelder oder den Wechsel in einen anderen Fachverband innerhalb der WKO –, einen Wechsel des Kollektivvertrages zu günstigeren Konditionen zu erreichen (Kollektivvertragsflucht).

Auf betrieblicher Ebene fordern zwei parallele Entwicklungen die Gewerkschaften heraus: Einerseits veränderte sich die Rolle von BetriebsrätInnen. Diese verfügen immer seltener über ein gewerkschaftliches Selbstverständnis (Behrens 2005, 331). Gleichzeitig nahm die Zahl der Betriebsräte in Österreich ab und angesichts des Wachstums der klein- und mittelbetrieblich strukturierten Wirtschaft sowie des Dienstleistungssektors haben sich mitbestimmungsfreie Zonen ausgeweitet (Hermann/Flecker 2006). Gewerkschaften finden in diesen Bereichen daher erschwerte Organisierungsbedingungen vor (Hassel 2000, 7ff.; Pernicka et al. 2007, 37).

In sozioökonomischer Hinsicht veränderte sich zum einen die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung und damit die (potenzielle) Mitgliedschaft von Gewerkschaften (Ebbinghaus 2006, 123f.). Die Heterogenisierung der Interessenlagen und die damit verbundenen Konflikte und Konkurrenzbeziehungen innerhalb der ArbeitnehmerInnenschaft erschweren die gewerkschaftsinterne Interessenvereinheitlichung (Heinze et al. 1984, 124f.; Traxler 1991, 350) und stellen traditionelle Abgrenzungslinien zwischen einzelnen Gewerkschaften zunehmend infrage (Traxler/Pernicka 2007, 212). Zum anderen zog der sozioökonomische Wandel auch einen kulturellen Wertewandel nach sich (Heinze et al. 1984, 119ff.). Der erhöhte Stellenwert von Selbststeuerung am Arbeitsplatz führte zu einer zunehmenden Individualisierung in der ArbeitnehmerInnenschaft und einer *Subjektivierung* der Erwerbsarbeit. Durch die Auflösung traditioneller ArbeiterInnenmilieus, die zunehmende Fragmentierung der Arbeitsmärkte und die Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse veränderten sich ebenso die familiären und beruflichen Erfahrungswelten von ArbeitnehmerInnen (Pernicka/Holst 2007, 23f.). Vor diesem Hintergrund geriet jene gewerkschaftliche Identität unter Druck, deren Fokus jahrzehntelang auf der sozialen Absicherung des männlichen Vollzeit erwerbstätigen Familienernährers mit österreichischer Staatsangehörigkeit lag (Gächter 2000; Ebbinghaus 2006, 123f.).

Solange ein hohes Ausmaß institutioneller Macht gewerkschaftlichen Einfluss sichert, stellen die beschriebenen sozioökonomischen Entwicklungen die Orientierung in Richtung Einflusslogik nicht notwendigerweise infrage (vgl. erste These). Eine durch soziostrukturelle Faktoren bedingte Schwächung der gewerkschaftlichen Basis mündet daher nicht umstandslos in einen Identitäts- und Strategiewandel. Vielmehr lassen sich die Beharrungskräfte sozialpartnerschaftlicher Identität und die Ähnlichkeiten der österreichischen (Teil-)Gewerkschaften durch

die immer noch intakte institutionelle Einbettung erklären (vgl. zweite These). Alle drei Mechanismen der Strukturangleichung bzw. Säulen der Institutionen (Scott 2008, 50ff.) – regulativ, normativ und kulturell-kognitiv – sind nach wie vor im Feld der österreichischen Arbeitsbeziehungen wirksam. Das Betriebsverfassungsgesetz oder Gewerkschaftsstatuten legen den regulativen Rahmen gewerkschaftlichen Handelns fest; die informelle, aber traditional stark verankerte Sozialpartnerschaft und deren AkteurInnen sind im politischen Entscheidungsprozess einem hohen Grad an normativen Erwartungen verpflichtet und schließlich agieren Gewerkschaften mit anderen maßgeblichen AkteurInnen (staatliche Institutionen und ArbeitgeberInnenverbände) nach wie vor auf Basis von als selbstverständlich erachteten Verhaltensmustern und eines gemeinsamen Verständnisses der Arbeitsbeziehungen, etwa in Kollektivvertragsverhandlungen (Pernicka 2003) oder Gesetzgebungsverfahren (Tálos/Kittel 1995; Tálos/Kittel 2001).

Warum und in welchem Ausmaß zwei ausgewählte Teilgewerkschaften dennoch neue Strategien der Mitgliedergewinnung und -bindung verfolgen, steht im Zentrum der weiteren Darstellung zur empirischen Erhebung. Für den ÖGB als Dachorganisation kann spätestens seit der BAWAG-Krise im Jahr 2006 eine verstärkte Mitgliederorientierung konstatiert werden. Diese manifestiert sich u.a. in einer umfassenden Mitgliederbefragung im Jahr 2006, den Debatten und Beschlüssen der ÖGB-Reformklausur mit partizipatorischen Öffnungsvorschlägen (z.B. Erprobung der Direktwahl auf regionaler Ebene) im selben Jahr und einem außerordentlichen Bundeskongress 2007 (vgl. Homepage des ÖGB), die allesamt darauf abzielten, das Vertrauen der Mitglieder nach der Bankenkrise wiederzugewinnen. Die konkrete Mitgliederwerbung fällt allerdings in den autonomen Zuständigkeitsbereich der einzelnen Teilgewerkschaften.

3.2 Strategische Variationen? Zwei österreichische Gewerkschaften im Vergleich

Forschungsdesign

Um die Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften vergleichen zu können, haben wir ein *most-similar-unit-design* (Przeworski/Teune 1970, 34ff.; Berg-Schlosser 2003, 114) gewählt. Innerhalb konstanter institutioneller und soziostruktureller Rahmenbedingungen (österreichisches System der Arbeitsbeziehungen, Baubranche) fragen wir nach Unterschieden in gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnungsstrategien. Die Gewerkschaften in der Baubranche, d.h. die Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (GPA-djp) für die Angestellten und die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) für die ArbeiterInnen – unterscheiden sich sowohl in struktureller Hinsicht (d.h. Organisationsgröße, -struktur, -kultur sowie Organisationsgrad der Mitglieder und BetriebsrätInnen etc.) als auch – so bestand die Vermutung – in akteurInnenspezifischer Hinsicht (d.h. Machtkonstellationen, Deutungs- und Handlungsmuster der „institutional entrepreneurs“). Etwaige Unterschiede in den Mitgliedergewinnungsstrategien sollten daher überwiegend auf die genannten Erklärungsfaktoren zurückgeführt werden.

Die empirischen Daten wurden im Rahmen der Diplomarbeit der Zweitautorin mittels Inhalts- und Dokumentenanalysen (gewerkschaftliche Strategie- und Positionspapiere, Mitgliederstatistiken etc.) und 17 teilstrukturierten, leitfadengestützten Interviews mit hauptamtlichen GewerkschafterInnen und FunktionärInnen in der GPA-djp (9) und der GBH (5) sowie im Dachverband ÖGB (3) erhoben. Sowohl diese Primärdaten als auch die recherchierten Sekundärdaten wurden mittels qualitativer Inhaltsanalyse (Mayring 2007) ausgewertet. Dabei bedienen wir uns des von Mayring (2000) vorgeschlagenen Ablaufmodells deduktiver Kategorienbildung, bei dem

die vorher festgelegten, theoretisch begründeten Auswertungsaspekte an das Material herangezogen und methodisch abgesichert zugeordnet werden. Für die folgenden, in Abschnitt 1 analytisch begründeten, Kategorien wurde ein Codierschema entwickelt, das an die Primär- und Sekundärdaten herangetragen wurde: für die abhängige Variable: Strategietypen der Mitgliedergewinnung und -bindung (Kampagnenstrategie, Organizingstrategie, Partizipationsstrategie); für die unabhängigen Variablen: Strukturdimensionen (Organisationsgröße, Entscheidungs- und Mitgliederstrukturen), Machtressourcen (hohe vs. geringe Ausstattung an Entscheidungsmacht, innergewerkschaftlicher Legitimität bzw. Deutungsmacht, finanzieller Ressourcenausstattung von gewerkschaftlichen AkteurInnen und Organisationen). Die Darstellung der empirischen Ergebnisse fasst die zentralen Befunde der Auswertung zusammen.

Die österreichische Baubranche

Die Baubranche gliedert sich in Haupt- und Nebenbereiche. In diesem Beitrag untersuchen wir die Bauhauptbranche, d.h., alle verwendeten Daten beziehen sich auf den Hoch- und Tiefbau. Dort befinden sich 16,9% der Bauunternehmen, die zusammen über ein Drittel (36%) der ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Obwohl der Hoch- und Tiefbau überdurchschnittlich viele mittlere (mit zwischen 50 und 249 Beschäftigten) und große Unternehmen (mit 250 und mehr Beschäftigte) aufweist, ist die Bauhauptbranche – ebenso wie die gesamte Baubranche – größtenteils von einer kleinstbetrieblichen Struktur geprägt, d.h., die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (73,3%) beschäftigt weniger als zehn ArbeitnehmerInnen. Die wenigen Mittel- und Großunternehmen im Hoch- und Tiefbau (7,1%) hingegen beschäftigen zusammen jedoch über 70% der ArbeitnehmerInnen (Statistik Austria 2008).

Ausgehend vom beinahe linearen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad (Müller-Jentsch 1997, 128f.) erschwert die hohe Anzahl an Klein- und Kleinstbetrieben (BUAK 2009) und die damit einhergehende geringe Anzahl an Betriebsratskörperschaften die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung. Besonders im ArbeiterInnenbereich ist von einer hohen Fluktuation der Beschäftigten auszugehen. Diese ergibt sich aus der hohen saisonal bedingten Erwerbsarbeitslosigkeit, die vor dem Hintergrund der verringerten Bautätigkeit in den Wintermonaten zu sehen ist, und der damit zusammenhängenden Unternehmenspolitik, ArbeitnehmerInnen das Jahr über nicht durchgehend zu beschäftigen (Guger et al. 2004, 42f.). Insbesondere die GBH steht daher vor der Herausforderung, ihre Mitglieder dauerhaft zu binden. Darüber hinaus ist die Baubranche im ArbeiterInnenbereich durch einen vergleichsweise hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund (10%) (OECD 2008) und einer hohen Anzahl un(ter)dokumentiert Arbeitenden (überwiegend MigrantInnen) gekennzeichnet (Krenn/Haidinger 2009, 21). Dies stellt österreichische Gewerkschaften angesichts ihrer über lange Zeit betriebenen Abschottungs- und Ausgrenzungspolitik gegenüber ArbeitnehmerInnen ohne österreichische Staatsangehörigkeit in Hinblick auf deren Gewinnung als Gewerkschaftsmitglieder vor große Herausforderungen (Gächter 2000).⁴ Im Ergebnis sieht sich vor allem die GBH mit massiven Problemen der Rekrutierung von MigrantInnen sowohl als Gewerkschaftsmitglieder als auch als Mitglieder von Betriebsratskörperschaften konfrontiert.

Die Gewerkschaften GPA-djp und GBH im Vergleich

Die GPA-djp entstand im Jänner 2007 aus der Fusion der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und der Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (djp). Damit verlor die GPA ihren bis

dahin bestehenden Status als reine Angestelltengewerkschaft. Die GPA-djp ist mit 246.600 Mitgliedern (Stand 2008) die mitgliederstärkste österreichische Gewerkschaft. In Hinblick auf die Branchen gliedert sich die GPA-djp in 25 Wirtschaftsbereiche. Diese setzen sich aus BetriebsrätInnen zusammen, die für diese Funktion von den regionalen DelegiertInnen aus der jeweiligen Branche gewählt werden. Die Wirtschaftsbereiche sind u.a. für die Vorbereitung, die Durchführung und den Abschluss von Kollektivverträgen in den jeweiligen Branchen zuständig. In der Organisationsstruktur der GPA-djp wird die Baubranche im Wirtschaftsbereich 11 (Bau/Wohnbau) abgebildet. Die GPA-djp verhandelt für rund 24.500 Angestellte den Kollektivvertrag für Angestellte im Baugewerbe und der Bauindustrie (HV 2009). Die GPA-djp verfügt insgesamt über 326 hauptamtliche Stellen (in Vollzeitäquivalenten), verteilt auf 197 GewerkschaftssekretärInnen und 129 administrative Stellen (GPA-djp 2011).

Die GBH liegt mit 122.075 Mitgliedern (Stand 2008) im größenmäßigen Mittelfeld der österreichischen Gewerkschaften. Die GBH organisiert ArbeiterInnen und Lehrlinge in der Bau- und Holzindustrie sowie im Bau- und Holzgewerbe. Die GBH verfügt – im Vergleich zur GPA-djp – über eine flachere Organisationsstruktur. Zwar ist die GBH – ebenso wie die GPA-djp – geografisch in Landesorganisationen unterteilt, die fachliche Gliederung in betriebs-, berufs- und branchenspezifische Gremien erfolgt jedoch nach Ermessen der jeweiligen Landesorganisation.

Abbildung 2: Erklärungsfaktoren für strategische Variationen⁵

Erklärungsfaktoren	GPA-djp	GBH
Branchenstruktur	primär Dienstleistungsbereiche	Industrie- und Gewerbebereiche
Sozialstruktur der Mitgliederbasis	heterogen, Angestellte, hoher Frauenanteil	homogen, ArbeiterInnen, hoher Männeranteil
Anzahl der (österreichweit gültigen) Kollektivverträge	138	34
Beschäftigtenentwicklung	expansiv	rückläufig
Organisationsgröße (Mitglieder)	246.600	122.075
Personalstand (Vollzeit-Äquivalente), davon:	326 (2011)	87 (2011)
GewerkschaftssekretärInnen-Stellen	197	53
Verwaltungsstellen	129	34
<i>Baubranche (Hoch- und Tiefbau)</i>		
Anzahl der Beschäftigten	24.489 Angestellte	74.167 ArbeiterInnen
Sozialstruktur der Beschäftigten	männlich dominiert (72,2%)	männlich dominiert (98,4%)
Beschäftigtenentwicklung	tendenziell stagnierend	tendenziell stagnierend
Anteil der Baubranche an der Gesamtmitgliedschaft	2,1%	54,8%
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad	14,1%	60,8%
Betriebsratsdichte (Anteil der Betriebe mit Betriebsrat)	11,4%	12,3%
Organisationsgrad unter BetriebsrätInnen	32,3%	87,7%

Die Kollektivvertragsverhandlungen liegen im Aufgabenbereich der hauptamtlichen Sekretariate auf Landes- und Bundesebene. Die Mitgliederdomäne der GBH umfasst in der Bauhauptbranche rund 74.200 ArbeiterInnen (HV 2009). Gegenwärtig (Stand 2010) umfasst der Hauptamtlichenapparat der GBH 87 Vollzeitäquivalente, die auf 53 GewerkschaftssekretärInnenstellen und 34 administrative Stellen verteilt sind (GBH 2011).

Entwicklung und Varianten von Mitgliedergewinnungsstrategien

Im folgenden Abschnitt werden die empirischen Befunde zu der Frage dargestellt, ob und falls ja, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften innerhalb des Feldes der österreichischen Arbeitsbeziehungen – und hier in der Baubranche – unterschiedliche Mitgliedergewinnungsstrategien herausbilden können und warum. Dabei nehmen wir insbesondere Bezug auf die in den Abschnitten 1 und 2 entwickelten Thesen, wonach sich etwaige strategische Variationen – neben den sozioökonomischen Kontextbedingungen – auf gewerkschaftliche Strukturen und Machtkonstellationen sowie auf Deutungs- und Handlungsmuster von „institutional entrepreneurs“ zurückführen lassen. Neue Strategien können als fundamentaler Wandel, als Kombination mit traditionellen Strategien oder als Entkopplung von der gewerkschaftlichen Grundarchitektur (Identität) interpretiert werden. Zunächst werden die Mitgliedergewinnungsstrategien der beiden Gewerkschaften GPA-djp und GBH einander gegenübergestellt und die jeweiligen Entwicklungsprozesse skizziert. Im Anschluss wird diskutiert, ob die etwaigen strategischen Veränderungen zu einer Verschiebung der gewerkschaftlichen Identitäten und Organisationsformen in Richtung Bewegungsgewerkschaft geführt haben oder nicht.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung befanden sich beide Teilgewerkschaften in Organisationsentwicklungsprojekten (GPA-djp: *Chance 2010*; GBH: *Fit für die Zukunft*), die u.a. darauf abzielten, eine Steigerung der Mitgliederzahlen und Beitragseinnahmen zu erreichen. Die Gesamtorganisation der GPA-djp konzentrierte dabei ihre finanziellen und personellen Ressourcen auf Branchen und Unternehmen, in denen sie mittels existierender Betriebsräte vorhandene Mitgliederpotenziale ausschöpfen kann. Dies ist vor dem Hintergrund einer Expansion des privaten Dienstleistungssektors, der einen Großteil der Mitgliederdomäne der GPA-djp ausmacht, zu interpretieren. Das Gegenteil trifft auf die Gesamtorganisation GBH zu. Angesichts des schrumpfenden Industriesektors ist die GBH nicht nur mit Mitgliederverlusten, sondern auch mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen konfrontiert und daher gezwungen, neue Mitglieder auch in unorganisierten, überwiegend klein- bis mittelbetrieblich strukturierten Unternehmen zu gewinnen.

Im spezifischen Feld der Baubranche sehen sich sowohl die GPA-djp als auch die GBH einer relativ stagnierenden Beschäftigtenentwicklung gegenüber. Allerdings stellt die Baubranche mehr als die Hälfte der gesamten Mitglieder der GBH und ist daher wesentlich bedeutsamer als in der GPA-djp, wo sie nur knapp über 2% der Mitglieder ausmacht. Darüber hinaus ist die GBH die einzige mittelgroße österreichische Teilgewerkschaft, die in den letzten Jahren nicht fusioniert hat, sondern eigenständig geblieben ist. Die GBH steht daher auch unter einem relativ hohen finanziellen Druck.

Betriebsrats- und Dienstleistungsstrategie (Modell Sozialpartnergewerkschaft)

Um in der Baubranche neue Mitglieder zu gewinnen, setzen beide Teilgewerkschaften hauptsächlich auf die (bislang dominierende) Betriebsratsstrategie. Angesichts der nachlassenden normativen Bindung von BetriebsrätInnen an die Gewerkschaftsorganisation suchen sowohl die

GPA-djp als auch die GBH nach Wegen, gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung (wieder) zu deren Anliegen zu machen. Zu diesem Zweck hat die GPA-djp eine Kategorisierung der Betriebe in ihrer Mitgliedschaftsdomäne vorgenommen. In den Arbeitsprogrammen für die Jahre 2008 und 2009 wird dieses Vorhaben als *Neuer Pakt mit den Betriebsräten und Funktionären* bezeichnet. Das gewerkschaftliche Leistungsangebot für BetriebsrätInnen ist seither nach gewerkschaftlichem Organisationsgrad gestaffelt. Auf diese Weise sollen Anreize für BetriebsrätInnen geschaffen werden, (mehr) Beschäftigte von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen. Die GBH versucht, die Teilnahme von BetriebsrätInnen an gewerkschaftlichen Bildungsmaßnahmen zu erhöhen, um diese normativ an die Organisation zu binden. In diesem Zusammenhang wurden im Jahr 2009 die Bildungsprogramme der einzelnen Bundesländer für BetriebsrätInnen vereinheitlicht und erneuert. Im Gegensatz zum bisherigen Schwerpunkt, der bei der Vermittlung von rechtlichem Wissen lag, wurde der Fokus auf die Vermittlung von Handlungskompetenzen verlagert. Beide Teilgewerkschaften setzen zur Mitgliedergewinnung (nicht zur Mobilisierung) auf die bisher dominanten Strategien. Bewährte institutionalisierte Praktiken im Rahmen des Stellvertretungsmodells werden fortgesetzt und intensiviert. Vor allem in der GPA-djp hat sich die Beziehung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft bzw. dem Hauptamtlichenapparat zunehmend instrumentalisiert (Mitgliedergewinnung gegen Dienstleistung), während die GBH – nicht zuletzt mangels Ressourcen – auf die normative Bindung der BetriebsrätInnen abzielt.

Kampagnen-, Organizing- und Partizipationsstrategien (Modell Bewegungsgewerkschaft)

Die beiden Gewerkschaften setzen allerdings auch zunehmend neue Strategien ein, die der Identität und Organisationsform einer Bewegungsgewerkschaft entsprechen. Sowohl die GPA-djp als auch die GBH verfolgten Kampagnen, um – v.a. in der Öffentlichkeit – auf gewerkschaftsfeindlich agierende Unternehmen Druck auszuüben. Beispiele dafür sind die Kampagne gegen den Textildiskonter KIK (GPA-djp) (Sykora 2008, 126f.) oder jene gegen die Baugewerbefirma Moser Fertigputz (GBH) (Schneeweiß 2008, 207ff.). In beiden Fällen haben die Unternehmensleitungen versucht, Betriebsratswahlen zu verhindern bzw. die Arbeit der BetriebsrätInnen zu erschweren. Kampagnen wurden jedoch erst in der jüngeren Vergangenheit – verstärkt seit den rechtskonservativen Regierungen aus ÖVP, FPÖ und BZÖ – zum Bestandteil des strategischen Repertoires österreichischer Teilgewerkschaften und des ÖGB (Karlhofer 2000, 163). In den meisten Fällen stellen sie eine Strategie der (über-)betrieblichen Mitgliedereinfor-mation und -werbung dar. Seit 2007 führt die GPA-djp mehrmals jährlich *Aktionswochen* in ausgewählten Branchen durch, die überwiegend im öffentlichen Raum (z.B. Einkaufsstraßen) stattfinden. Damit soll die gewerkschaftliche Präsenz im Arbeitsalltag der Beschäftigten erhöht und potenzielle Mitglieder über gewerkschaftliche Leistungen, wie etwa das im Kollektivvertrag geregelte Urlaubs- und Weihnachtsgeld, informiert werden. Im Untersuchungszeitraum (2008/2009) wurden im Bereich der Baubranche keine Kampagnenstrategien durch die GPA-djp durchgeführt.

Auch die GBH führt derartige Kampagnen durch. Diese sind überwiegend auf betrieblicher Ebene angesiedelt und finden im Idealfall in Kooperation mit den dortigen BetriebsrätInnen statt. Die Kampagnenstrategien beider Gewerkschaften reichen nur eingeschränkt über eine Stellvertretungslogik hinaus. Die Informations- und Werbekampagnen sind als „Top-down“-Strategie organisiert, enthalten allerdings auch aktivierende Elemente der Selbstermächtigung: Beschäftigte erhalten Informationen und Instrumente, die es ihnen ermöglichen sollen, *selbst* – mit etwaiger Unterstützung durch den Betriebsrat oder GewerkschaftssekretärInnen – ihre Rechte gegenüber der ArbeitgeberInnenseite einzufordern.

Die ebenfalls dem Modell der Bewegungsgewerkschaft zuzuordnenden Organizingstrategien werden vor allem in der GBH in ausgewählten Betrieben verfolgt. Obwohl die Information über gewerkschaftliche Leistungen und Mitgliedergewinnung wichtige Bestandteile dieser Strategie sind, zielen sie darüber hinaus auf den Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen ab, d.h. auf die Etablierung eines dauerhaften Kommunikationsnetzwerks im betrieblichen Arbeitsalltag der Beschäftigten. Im Zuge dieser Organisierungskampagnen werden die Beschäftigten von haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen bzw. OrganizerInnen – und im Idealfall (sofern vorhanden) auch vom Betriebsrat – unterstützt, ihre Anliegen zu artikulieren und diese mittels strategischer Planung und der Ausübung von Druck gegenüber der ArbeitgeberInnenseite durchzusetzen (vgl. auch Choi 2008, 11f.).

Mit Organizingstrategien sind spezifische Kompetenzen, Arbeitsweisen und eine auf Mitgliederaktivierung und -partizipation ausgerichtete Gewerkschaftskultur verbunden. Aus diesem Grund entwickelte die GBH mit Unterstützung von OrKa (Organisierung und Kampagnen), einem gewerkschaftlichen Beratungsnetzwerk, das auch deutsche Gewerkschaften in der Kampagnenarbeit unterstützte (Raffo 2008, 140; Rehder 2008, 444), und in Kooperation mit der Arbeiterkammer Oberösterreich spezielle Organizing-Lehrgänge für hauptamtliche SekretärInnen. Zum Untersuchungszeitpunkt (2008) hatten etwa zwei Drittel der hauptamtlichen SekretärInnen der GBH die dreiwöchige Organizing-Schulung absolviert. Bestandteil dieser Lehrgänge ist die Planung und Durchführung von Praxisprojekten, d.h. Organisierungskampagnen in strategisch wichtigen Betrieben.

Das im Verhältnis mit der GPA-djp vergleichsweise große Engagement der GBH in Organizingstrategien, die partizipativen und mitgliederaktivierenden Charakter aufweisen und deutlich vom Stellvertretungsmodell einer Sozialpartnergewerkschaft abweichen, lässt sich mit beiden vorgeschlagenen Bestimmungsfaktoren für strategische Innovationen begründen. Die GBH ist nicht nur strukturell (rückläufige Mitgliederbasis der Gesamtgewerkschaft, Organisationsgröße, geringerer Personalstand, größere Finanzprobleme) auf alternative Mitgliedergewinnungs- und Aktivierungsstrategien angewiesen, sie dürfte sich auch hinsichtlich der dominierenden Wahrnehmungsmuster, Machtkonstellationen und Verhaltensrepertoires der „institutional entrepreneurs“ deutlich von der GPA-djp unterscheiden. Während die Kampagnenstrategie der GPA-djp überwiegend in Spitzengremien auf Bundesebene entschieden und geplant und Organizingstrategien im engeren Sinne nicht verfolgt werden, gingen die Initiativen für die genannten Strategien in der GBH vor allem von der „Mitte“ der Organisation, d.h. von Regional- und FachsekretärInnen, aus.

Partizipationsstrategie (Modell Bewegungsgewerkschaft)

Die GBH ist auch jene Gewerkschaft, die im Gegensatz zur GPA-djp ihre Kollektivvertragspolitik für einfache Mitglieder geöffnet und sich daher auch in diesem Sinne dem Bewegungsmodell angenähert hat. Im Holzverarbeitenden Gewerbe, einer mitgliederschwachen Branche, wurden Kollektivvertragsverhandlungen gezielt zur Mobilisierung von Belegschaften genutzt, während diese Strategie in der vergleichsweise mitgliederstärkeren Baubranche (noch) nicht zur Anwendung gelangte. Diese Öffnungsstrategie steht in ausgeprägtem Gegensatz zur dominanten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungskultur. Denn abgesehen von den jährlichen medial inszenierten Verhandlungen in der Metallindustrie (Herbstlohnrunde) weisen Kollektivvertragsverhandlungen in Österreich generell eine sehr große Intransparenz auf, da – anders als in Deutschland, wo im Rahmen von Tarifverhandlungen Urabstimmungen stattfinden – zwar BetriebsrätInnen

mitverhandeln, aber keine formale, d.h. statutarisch verankerte Mitbestimmung der Mitglieder vorgesehen ist (Pernicka 2003). Diese Partizipationsstrategie konnte allerdings nicht dauerhaft aufrechterhalten werden, weil es innergewerkschaftlichen Widerstand dagegen gab (Huss 2011, 64). Seither haben keine weiteren Mobilisierungskampagnen im Zuge von Kollektivvertragsverhandlungen stattgefunden.

Im Jahr 2000 richtete die GPA-djp mit den *Interessengemeinschaften* neue zur traditionellen Branchenstruktur querliegende Gremien ein. Dadurch erhalten ArbeitnehmerInnengruppen ohne Betriebsratsmandat erstmals die Möglichkeit, ihre Interessen innerhalb der GPA-djp zu vertreten und an gewerkschaftlichen Entscheidungsfindungsprozessen mitzuwirken. Mit dieser Strategie sollen die fehlenden betriebsrätlichen Strukturen durch gewerkschaftsinterne Partizipationsangebote kompensiert werden. Die Interessengemeinschaft *work@migration* wäre – obwohl sie nicht wie die übrigen gewerkschaftlichen Strukturen an der Branche oder beruflichen Situation, sondern bei der Herkunft von ArbeitnehmerInnen ansetzt – geeignet, um spezifische Problemlagen von MigrantInnen in der Baubranche aufzugreifen. Bislang kam diese Partizipationsstrategie allerdings nicht zur Anwendung. Dies liegt zum einen daran, dass MigrantInnen in der Baubranche vor allem in den ArbeiterInnenbereichen tätig sind und daher in den Zuständigkeitsbereich der GBH fallen. Eine dennoch mögliche Nutzung dieser Strukturen in diesem Bereich – etwa in Kooperation mit der GBH – ist jedoch auch angesichts der geringen finanziellen und personellen Ausstattung der Interessengemeinschaften schwierig. Die Interessengemeinschaften der GPA-djp haben den gewerkschaftlichen Aktionsradius erweitert und gewerkschaftsintern Bewusstsein für spezifische Problemlagen bestimmter Beschäftigtengruppen geschaffen und weichen damit von der traditionellen Stellvertretungslogik ab. Angesichts des niedrigen Stellenwertes innerhalb der Organisation liegt jedoch die Vermutung nahe, dass es sich weniger um eine Partizipationsstrategie handelt, sondern vielmehr um eine Legitimationsstrategie nach innen und außen – und damit um eine organisationale Entkopplung von der Einflusslogikdominierten Gewerkschaftsorganisation.

4. Fazit und Ausblick

In dem Aufsatz wurde die Frage untersucht, unter welchen Bedingungen Gewerkschaften neue Strategien der Mitgliedergewinnung verfolgen und ob damit ein Wandel der gewerkschaftlichen Identität und Organisationsform einhergeht. Im makrosozialen Vergleich von nationalen Systemen der Arbeitsbeziehungen wird Institutionen eine zentrale Bedeutung in der Frage zugeschrieben, warum sich gewerkschaftliche Strategien und Strukturen voneinander unterscheiden. Ausgehend von unserer ersten These, dass in nationalstaatlichen Feldern der Arbeitsbeziehungen ein hohes Ausmaß an institutioneller Macht mit einer Dominanz der Einflusslogik korrespondiert und geringe institutionelle Macht durch hohe Mitgliederstärke (Organisationsmacht) kompensiert werden müsse, haben wir zwei Typen gewerkschaftlicher Identität (Sozialpartnergewerkschaft und soziale Bewegungsgewerkschaft) und entsprechend dominante Orientierungen (Richtung Einfluss- oder Mitgliedschaftslogik) sowie Mitgliedergewinnungsstrategien (Betriebsrats- und Dienstleistungsstrategie; Kampagnen, Organizing- und Partizipationsstrategie) vorgeschlagen. Für österreichische Gewerkschaften wurden – im Gegensatz zu ihren deutschen Schwesterorganisationen – weitgehend intakte institutionelle Machtressourcen – d.s. Regulierungsmuster, die Gewerkschaften unabhängig von kurzfristigen Konjunkturen und Änderungen der Kräfteverhältnisse dauerhaft begünstigen – identifiziert (s.u., vgl. auch Tálos 2008, 109).

Die seit einigen Jahren beobachtbaren mitgliederpolitischen Öffnungen der Gewerkschaften sind daher überwiegend auf nicht-institutionelle Ursachen zurückzuführen: den Regierungsverlust der SPÖ in den Jahren 2000–2006, den Zusammenbruch der BAWAG im Jahr 2006, soziostrukturelle Veränderungen der gewerkschaftlichen Basis und nicht zuletzt die Internationalisierung und Europäisierung von Politik und Wirtschaft. Aus einer neo-institutionalistisch inspirierten Perspektive führen Kontextveränderungen von Organisationen in ähnlichen Feldern (hier der Arbeitsbeziehungen) zur Entwicklung organisationaler Isomorphien (Ähnlichkeiten) (vgl. zweite These). Vor diesem Hintergrund stellten wir die Frage, ob und falls ja, warum sich zwei ausgewählte Teilgewerkschaften in derselben Branche (Baubranche) in ihren Mitgliedergewinnungsstrategien dennoch voneinander unterscheiden. In theoretisch-konzeptioneller Hinsicht bieten dazu sowohl jüngere Ansätze der industriellen Beziehungen als auch neo-institutionalistische Organisationstheorien eine Antwort. Gewerkschaften werden in beiden Ansätzen als strategiefähige Akteurinnen konzipiert, die ihre eigene organisationale Umwelt und damit die Bedingungen der eigenen Handlungsfähigkeit nachhaltig transformieren können. Mit Fokus auf gewerkschaftliche Mitgliedergewinnungsstrategien gelangten wir zu unserer dritten These, wonach organisationale Unterschiede auf zwei zentrale Erklärungsfaktoren zurückzuführen sind: auf gewerkschaftliche Strukturen (Organisationsgröße, Entscheidungsstrukturen, personelle und finanzielle Ressourcen etc.) einerseits und auf die Machtressourcen, Interessen und Deutungsmuster bedeutsamer AkteurInnen („institutional entrepreneurs“), die einen strategischen Wandel herbeiführen wollen/können, andererseits. Zur Interpretation der tatsächlichen Abweichungen alternativer von vormals dominanten Mitgliedergewinnungsstrategien wurden drei mögliche Ausprägungsformen von Wandel unterschieden: fundamentaler Wandel, Hybridmodell und Entkopplung, wobei nur die ersten beiden Formen eine Verschiebung der gewerkschaftlichen Identität und Organisationsform bedeuten.

Anhand einer Untersuchung der gewerkschaftlichen Strategien zur Mitgliedergewinnung im österreichischen System der Arbeitsbeziehungen – und hier in der Baubranche – wurden die theoretischen Annahmen untersucht. Das österreichische System der industriellen Beziehungen weist eine vergleichsweise hohe Stabilität und aufseiten der Gewerkschaften eine Dominanz der Einflusslogik auf, weshalb die Mitgliedschaftslogik – ungeachtet vereinzelter strategischer Abweichungen – nach wie vor nicht systematisch in interessenpolitischen Kernaktivitäten (Kollektivvertragspolitik, Gesetzgebungsverfahren, betriebliche Interessenvertretung) berücksichtigt wird. Die Anerkennung der Gewerkschaften als legitime Verhandlungspartnerinnen von ArbeitgeberInnen(verbänden) und staatlichen Institutionen weist allerdings durchwegs fragilen Charakter auf, weil sie sich nicht zuletzt auf die Regierungsbeteiligung der SPÖ stützt. Dass politische und sozioökonomische Veränderungen dennoch zu keinem umfassenden Identitätswandel des ÖGB und seiner Teilgewerkschaften beigetragen haben, ist auf die Beharrungskraft der regulativen (Arbeitsverfassungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz etc.), normativen (wechselseitige Erwartungsstrukturen etwa in Kollektivvertragsverhandlungen) und kulturell-kognitiven (bewährte Praktiken werden fortgesetzt) Dimensionen institutioneller Macht der Gewerkschaften und der Sozialpartnerschaft insgesamt im Feld der Arbeitsbeziehungen zurückzuführen. Deren Wirksamkeit wurde auch in den untersuchten Teilgewerkschaften GPA-djp und GBH im Bereich der Baubranche deutlich, die sich hinsichtlich ihrer dominanten Mitgliedergewinnungsstrategien (Betriebsrats- und Dienstleistungsstrategien) nicht nur ähneln, sondern beide diese Strategien jüngst auch intensiviert haben.

Dass Abweichungen von dominierenden gewerkschaftlichen Verhaltensmustern dennoch möglich sind, zeigt das Beispiel der GBH. Insbesondere die Öffnung der Kollektivvertragsver-

handlungen für einfache Mitglieder deutet auf eine Inkorporation bewegungsgewerkschaftlicher Elemente im Sinne des vorgeschlagenen Hybridmodells hin. Demgegenüber lassen sowohl jüngste Strategien des ÖGB (Mitgliederbefragungen, Reformklausur etc.) als auch unsere Untersuchungen in der GPA-djp eher auf organisationspolitische Entkopplung schließen, d.h. Partizipationsstrategien werden primär zur Mitgliedergewinnung (in den dafür zuständigen Teilgewerkschaften) und zur Legitimation interessenpolitischen Handelns und nicht zur Interessendurchsetzung in den Kernbereichen der Arbeitsbeziehungen (Mitwirkung in Gesetzgebungsverfahren, Kollektivvertrags-verhandlungen, betriebliche Mitbestimmung) eingesetzt. In beiden Gewerkschaften, und sowohl unter den hauptamtlich Beschäftigten als auch den FunktionärInnen, konnten „institutional entrepreneurs“ identifiziert werden, die auf eine Öffnung in Richtung Bewegungsgewerkschaft drängen, allerdings nur punktuell über ausreichend Deutungs- und Durchsetzungsmacht verfügen, um eine solche Veränderung herbeizuführen.

Solange institutionelle Machtressourcen zur Verfügung stehen, ist eine Abkehr von der einflussorientierten Logik der Gewerkschaften bzw. eine umfassende Öffnung in Richtung bewegungsgewerkschaftliche Mitgliedergewinnungsstrategien nicht zu erwarten. Externe Einflüsse auf nationalstaatlicher (z.B. neuerlicher SPÖ-Regierungsverlust, beschleunigte Erosion der Mitgliederzahlen) und europäischer Ebene (Kapitalflucht und mangelnde transnationale institutionelle Macht) könnten allerdings sowohl in struktureller als auch institutioneller Hinsicht eine Wirkung entfalten, die eine Hinwendung zu bewegungsgewerkschaftlichen Strategien zur Stärkung der Organisationsmacht erfordert. Ob ein solcher organisationspolitischer Wandel tatsächlich verfolgt wird, hängt aber auch von den jeweils herrschenden innergewerkschaftlichen Machtkonstellationen, Interessen und institutionellen Beharrungskraften ab.

ANMERKUNGEN

- 1 Der gewerkschaftliche Organisationsgrad wird als Indikator für die gewerkschaftliche Organisationsmacht herangezogen. Der Organisationsgrad stellt ein mögliches Maß für das gewerkschaftliche Machtpotenzial dar. Dabei ist der Brutto-Organisationsgrad vom Netto-Organisationsgrad zu unterscheiden. Der Brutto-Organisationsgrad entspricht dem Anteil der Gewerkschaftsmitglieder – inklusive erwerbsloser sowie pensionierter Gewerkschaftsmitglieder – an den unselbstständig Erwerbstätigen. Der Netto-Organisationsgrad misst hingegen ausschließlich den Anteil der erwerbstätigen, d.h. potenziell arbeitskampffähigen Gewerkschaftsmitglieder an der unselbstständigen Erwerbsbevölkerung (Müller-Jentsch 1997, 123).
- 2 Die beiden Logiken kommen auch in den dualistischen Führungsstrukturen von Gewerkschaften zum Ausdruck: Ein Großteil der westeuropäischen Gewerkschaften verfügt einerseits über eine ehrenamtliche gewählte Struktur, die die Legitimität bei den Mitgliedern herstellen soll und andererseits über eine hauptamtliche Struktur, die im Wesentlichen die Vertretung der Mitgliederinteressen nach außen organisiert (Schmitter/Streek 1981, 5).
- 3 Berücksichtigt man den öffentlichen Dienst, der formal-rechtlich über keine Kollektivvertragsfähigkeit verfügt, so reduziert sich die kollektivvertragliche Deckungsrate auf 71% (Guger et al. 2001, 162f.).
- 4 ArbeitnehmerInnen ohne österreichische Staatsangehörigkeit bzw. aus Nicht-EWR-Ländern waren in Österreich bis 2006 vom passiven Wahlrecht bei Betriebsratswahlen ausgeschlossen. Gewerkschaften begannen erst in den 1990er-Jahren sich dafür einzusetzen (Kriings 2009, 8f.).
- 5 Die Tabellen beruhen auf Angaben der jeweiligen Gewerkschaft, des ÖGB-Verlags und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) und beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Jahre 2008 und 2009. Die Mitgliederzahlen umfassen PensionistInnen und Erwerbsarbeitslose.

LITERATURVERZEICHNIS

Baccaro, Lucio/Kerstin Hamann/Lowell Turner (2003). The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9(1), 119–133.

- Beckert, Jens (1999). Agency, Entrepreneurs, and Institutional Change: The Role of Strategic Choice and Institutionalized Practices in Organizations, in: *Organization Studies*, Vol. 20(5), 777–799.
- Behrens, Martin/Michael Fichter/Carola Frege (2003). Unions in Germany: Regaining the Initiative?, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9(1), 25–42.
- Behrens, Martin (2005). Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 6, 329–338.
- Berg-Schlosser, Dirk (2003). Makro-qualitative vergleichende Methoden, in: Dirk Berg-Schlosser/Ferdinand Müller-Rommel (Hg.): *Vergleichende Politikwissenschaft: ein einführendes Studienhandbuch*, 4. Auflage, (Originalausg. 1987), Opladen, 103–128.
- Brinkmann, Ulrich/Hae-Lin Choi/Richard Detje/Klaus Dörre/Hajo Holst/Serhat Karakayali/Catharina Schmalstieg (Hg.) (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*, Wiesbaden.
- Bronfenbrenner, Kate/Sheldon Friedman/Richard W.Hurd/Rudolph A. Oswald/Ronald L. Seeber (Hg.) (1998). Introduction, in: *Organizing in New Research on Union Strategies*, Ithaca/London, 1–15.
- BUAK (2009). *Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, Betriebsstruktur 2004*.
- Child, John (1972). Organizational structure, environment and performance: The role of strategic choice. In: *Sociology*, Vol. 6, 1–22.
- Choi, Hae-Lin (2008). Re-Thinking Justice for Janitors: Strategische Erneuerung der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 1, 11–17.
- Clegg, Hugh (1976). Trade unionism under collective bargaining: A theory based on comparisons of six countries, Oxford.
- DiMaggio, Paul (1988). Interest and Agency in Institutional Theory, in: Lynne G. Zucker (Hg.): *Institutional Patterns and Organizations: Culture and Environment*, Cambridge/Mass., 3–21.
- DiMaggio, Paul/Walter W. Powell (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields, in: *American Sociological Review*, Vol. 48(2), 147–160.
- Dribbusch, Heiner (2003). *Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung im Dienstleistungssektor: Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel*, Berlin.
- Dribbusch, Heiner (2007). Das „Organizing-Modell“: Entwicklung, Varianten und Umsetzung, in: Peter Bremme/Ulrike Fürniß/Ulrike Meinecke (Hg.): *Never work alone: Organizing – ein Zukunftsmodell für Gewerkschaften*, Berlin, 24–52.
- Dunlop, John T. (1958). *Industrial Relations Systems*, New York.
- Ebbinghaus, Bernhard/Jelle Visser (2000). *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Mannheim.
- Ebbinghaus, Bernhard (2006). Trade union movements in post-industrial welfare states: opening up to new social interests?, in: Klaus Armingeon/Giuliano Bonoli (Hg.): *The Politics of Post-Industrial Welfare States: Adapting post-war social policies to new social risks*, New York, 123–142.
- Ebbinghaus, Bernhard/Claudia Göbel/Sebastian Koos (2008). *Mitgliedschaft in Gewerkschaften: Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa*, MPHfG Working Paper 111, Köln.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory) (2009). *Austria: Industrial relations profile*.
- Flecker, Jörg/Christoph Hermann (2005). Geliehene Stabilität: Zur Funktionsfähigkeit des dualen Systems der Arbeitsbeziehungen in Österreich, in: Ferdinand Karhofer/Emmerich Tálos (Hg.): *Sozialpartnerschaft: Österreichische und europäische Perspektiven*, Münster/Wien, 37–56.
- Fligstein, Neil (2001). *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*, Princeton.
- Frege, Carola (2000). Das „Organisierungsmodell“ in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Vol. 51(3), 140–149.
- Frege, Carola/John Kelly (2003). Introduction: Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective, in: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9(1), 7–24.
- Frege, Carola/John Kelly (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford.
- Gächter, August (2000). Austria: protecting indigenous workers from immigrants, in: Rinus Penning/Judith Roosblad (Hg.): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993: A Comparative Study of the Attitudes and Actions of the Trade Unions in Seven West European Countries*, Oxford, 65–89.
- GBH (2011). *Informationsgespräch mit einem leitenden Sekretär, Abteilung Organisation und Zielgruppen*.
- GPA-djp (2011). *Informationsgespräch mit einem Bundesgeschäftsführer Stellvertreter*.
- Gstöttner-Hofer, Gerhard (2005). *Kampagnen als Erweiterung des gewerkschaftlichen Strategierepertoires in Österreich. Ursachen – Erfahrungen – Erkenntnisse*, Wien.
- Guger, Alois/Ulrich Runggaldier/Franz Traxler (2001). *Lexikon der Arbeitsbeziehungen, Beschäftigung und soziale Sicherheit*. Österreich, Wien.
- Guger, Alois/Ulrike Huemer/Helmut Mahringer, (2004). *Schwerarbeit: Volkswirtschaftliche Kosten und Lebenserwar-*

- tung. Pensionstransfer und Arbeitsmarktsituation am Beispiel der Bauwirtschaft, Studie des WIFO im Auftrag der Bundesarbeitskammer und der Gewerkschaft Bau-Holz, Wien.
- Hassel, Anke (2000). Organisationsreform und Organisationsformen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 3, 129–139.
- Heery, Edmund/Lee Adler (2004). Organizing the Unorganized, in: Carola Frege/John Kelly (Hg.): Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy, Oxford/New York, 45–69.
- Hermann, Christoph/Jörg Flecker (2006). Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. FORBA-Schriftenreihe 1, Wien.
- Heinze, Rolf G./Karl Hinrichs/Claus Offe/Thomas Olk (1984). Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit: Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, in: Claus Offe (Hg.): „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt am Main/New York, 118–137.
- Holst, Hajo/Andreas Aust/Susanne Pernicka (2008). Kollektive Interessenvertretung im strategischen Dilemma – atypisch Beschäftigte und die „dreifache Krise“ der Gewerkschaften, in: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 37(2), 158–176.
- HV (2009). Statistikdatenbank des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger.
- Huss, Andreas (2011). Bildungsarbeit in der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), in: Erwin Kaiser/Sepp Wall-Strasser/Beate Gothartslleitner/Gerhard Gstöttner-Hofer/Heinz Füreder (Hg.): Eine schlagkräftige Gewerkschaft bilden: Impulse zur gewerkschaftlichen Erwachsenenbildung, Wien, 63–65.
- Hyman, Richard (Hg.) (1994). New frontiers in European industrial relations, Oxford, UK/Cambridge, Mass., USA.
- Hyman, Richard (1996). Changing Union Identities in Europe, in: Peter Leisink/Jim Van Leemput/Jacques Vilroks (Hg.): The Challenges to Trade Unions in Europe, Cheltenham u.a., 53–73.
- ICTWSS (2011). Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social pacts in 34 Countries. Internet: <http://www.uva-aias.net/208> (Zugriff: 3.8. 2011).
- Imig, Douglas/Sidney Tarrow (2001). Contentious Europeans: Protests and Politics in an Emerging Policy, Oxford.
- Karlsrufer, Ferdinand (2000). Sozialpartnerschaft und Campaigning – ein Widerspruch?, in: Gerhard Gstöttner-Hofer/Wolfgang Greiff/Erwin Kaiser/Petra Deutschbauer (Hg.): Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit: Impulse für die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung, 2. Auflage, (Originalausg. 1998), Wien, 155–164.
- Karlsrufer, Ferdinand (2005). Verbände: Mitgliederorientierung und strategische Neuausrichtung, in: Ferdinand Karlsrufer/Emmerich Tálos (Hg.): Sozialpartnerschaft: Österreichische und europäische Perspektiven, Münster/Wien, 7–35.
- Karlsrufer, Ferdinand (2007). Filling the Gap? Korporatismus und neue Akteure in der Politikgestaltung, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Vol. 36(4), 389–403.
- Kochan, Thomas A./Harry C. Katz/Robert B. McKersie (1986). The transformation of American industrial relations, New York.
- Krenn, Manfred/Bettina Haidinger (2009). Un(der)documented migrant labour – characteristics, conditions and labour market impacts, FORBA Research Report 2, Wien.
- Krings, Torben (2009). Organised labour and Migration in the Global Age: A Comparative Analysis of Trade Union Responses to Migrant Labour in Austria, Germany, Ireland and the UK. Dissertation, Dublin City University.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse, Forum: Qualitative Sozialforschung, Vol. 1(2).
- Mayring, Philipp (2007). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 9. Auflage, (Originalausg. 1983), Weinheim/Basel.
- McAdam, Doug/Sidney Tarrow/Charles Tilly (2001). Dynamics of contention, Cambridge.
- Meyer, John W./Brian Rowan (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, in: The American Journal of Sociology, Vol. 83(2), 330–363.
- Müller-Jentsch, Walther (1982). Gewerkschaften als intermediäre Organisationen, in: Gert Schmidt (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 24, Opladen, 408–432.
- Müller-Jentsch, Walther (1997). Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung, 2. Auflage, (Originalausg. 1986), Frankfurt am Main et al.
- OECD (2008). International Migration Outlook 2008. Internet: www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook (Zugriff: 4.8. 2011)
- Olson, Mancur (1977). The Logic of Collective Action, Cambridge et al.
- ÖGB (2009). Informationsgespräch mit einem ÖGB-Sekretär, Abteilung Organisation und Koordination.
- Pernicka, Susanne (2003). Tarifpolitik zwischen Effektivität und Legitimität: Am Beispiel von Kollektivvertragsverhandlungen in einer internationalisierten Branche der österreichischen Industrie, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 28(3), 33–59.
- Pernicka, Susanne/Sabine Blaschke (2006). Selbstständige – (k)eine Klientel für Gewerkschaften?, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 31(2), 29–53.
- Pernicka, Susanne/Hajo Holst (2007). Theoretische Perspektiven, in: Susanne Pernicka/Andreas Aust (Hg.): Die Unor-

- ganisierten gewinnen: Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich, Berlin, 21–51.
- Pernicka, Susanne/Sabine Blaschke/Andreas Aust (2007). Gewerkschaftliche Revitalisierung durch die Organisation Selbstständiger? Deutsche und österreichische Gewerkschaften im Vergleich, in: Industrielle Beziehungen, Vol. 14(1), 30–54.
- Przworski, Adam/Henry Teune (1970). *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York.
- Raffo, Jeffrey (2008). Organizing-Ansätze als Schlüssel für neue Zielgruppen, In: Sepp Wall-Strasser/Erwin Kasier/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner (Hg.): *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung: Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, 129–145.
- Rehder, Britta (2008). Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisationserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse, in: Berliner Journal für Soziologie, Vol. 3(3), 432–456.
- Schmitter, Philippe C./Wolfgang Streek (1981). *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*, Discussion Paper, Wissenschaftszentrum Berlin, IIM/LMP 81/13.
- Schmitter, Philippe C./Wolfgang Streek (1999). *The Organization of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*. Discussion Paper 99/1, Wissenschaftszentrum Berlin.
- Schneeweiß, Christian (2008). Baustelle(n) Mitgliedergewinnung: Organisationsstärkung durch neue Organisationsstrategien?, unveröffentlichte Abschlussarbeit, Universität Marc Bloch, Straßburg.
- Scott, W. Richard (2008). *Institutions and Organizations: Ideas and Interests*, Los Angeles u.a.
- Sozialpartner (2006). Bad Ischl Deklaration. Internet: www.sozialpartner.at (Zugriff: 4.8. 2011)
- Statistik Austria (2008). *Leistungs- und Strukturstatistik 2008*.
- Streeck, Wolfgang (2005). Nach dem Korporatismus: Neue Eliten, neue Konflikte. MPIfG Working Paper 05/4, Köln.
- Sykora, Christoph (2008). Organisation als zentrale gewerkschaftliche Herausforderung – Einblicke in die gewerkschaftliche Strategielandkarte der GPA-djp, in: Sepp Wall-Strasser/Erwin Kasier/Johanna Wimplinger/Gerlinde Breiner (Hg.): *Gewerkschaften und atypische Beschäftigung: Interessen – Überzeugungen – Mitglieder*, Wien, 122–128.
- Tálos, Emmerich (2008). Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Geltungsfaktor in der Zweiten Republik. Innsbruck.
- Tálos, Emmerich/Bernhard Kittel (1995). Sozialpartnerschaft: Zur Konstituierung einer Grundsäule der II. Republik, in: Reinhard Sieder/Heinz Steinert/Emmerich Tálos (Hg.): *Österreich 1945–1995: Gesellschaft, Politik, Kultur*, Wien, 107–121.
- Tálos, Emmerich/Bernhard Kittel (2001). Gesetzgebung in Österreich. Netzwerke, Akteure und Interaktionen in politischen Entscheidungsprozessen, Wien.
- Tálos, Emmerich/Christian Stromberger (2005). Zäsuren in der österreichischen Verhandlungsdemokratie, in: Ferdinand Karhofer/Emmerich Tálos (Hg.): *Sozialpartnerschaft: Österreichische und europäische Perspektiven*, Wien/Münster, 79–108.
- Tracey, Paul/Nelson Phillips/Owen Jarvis (2011). Bridging Institutional Entrepreneurship and the Creation of New Organizational Forms: A Multilevel Model, in: *Organization Science*, Vol. 22(1), 60–80.
- Traxler, Franz (1991). Gewerkschaften und Unternehmerverbände in Österreichs politischem System, in: Herbert Dachs/Peter Gehrlich/Herbert Gottweiß (Hg.): *Handbuch des politischen Systems Österreichs*, Wien, 335–352.
- Traxler, Franz (1993). Business Associations and Labour Unions in Comparison: Theoretical Perspectives and Empirical Findings on Social Class, Collective Action and Associational Organizational Ability, in: *British Journal of Sociology*, Vol. 44(4): 673–391.
- Traxler, Franz/Susanne Pernicka (2007). The State of Unions: Austria, in: *Journal of Labor Research*, Vol. 28(2), 207–232.
- Voss, Kim/Rachel Sherman (2000). Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement, in: *The American Journal of Sociology*, Vol. 106(2), 303–349.
- Walgenbach, Peter/Renate Meyer (2008). *Neoinstitutionalistische Organisationstheorie*, Stuttgart.

AUTORINNEN

Susanne PERNICKA, geb. 1973, Professorin für Wirtschafts- und Organisationssoziologie am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen im internationalen Vergleich und in der Europäischen Union, Interessenregulierung hochqualifizierter Arbeit und geistige Eigentumsrechte. Aktuelle Publikation: *Knowledge Work and Intellectual Property Rights* (gem. mit S. Lücking); *New Challenges for Trade Unions*, in: *Journal of Workplace Rights* 14(3), 311–328.

Korrespondenzadresse: Altenbergerstraße 69, 4040 Linz
E-Mail: susanne.pernicka@jku.at

Sandra STERN, geb. 1981, Mag.^a/DSAⁱⁿ, Studium der Politikwissenschaft an der Universität Wien, seit 2010 Universitätsassistentin am Institut für Soziologie (Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie) der Johannes Kepler Universität Linz; Forschungsschwerpunkte: Gewerkschaftsorganisationen, Gewerkschaftliche Strategien, Un(ter)dokumentierte Arbeit von MigrantInnen. Aktuelle Publikation: Service um jeden Preis? Arbeiten im Callcenter. Erfahrungsberichte und Organisationsmöglichkeiten (Hg. gem. mit A. Schönauer und U. Holtgrewe), ÖGB-Verlag, 2010, Wien.

Korrespondenzadresse: Altenbergerstraße 69, 4040 Linz
E-Mail: sandra.stern@jku.at



Franco Algieri

Die Gemeinsame Außen- und Sicherheitspolitik der EU

Europa kompakt Band 4

UTB: facultas.wuv 2010, 222 Seiten, broschiert
ISBN 978-3-8252-3130-9
EUR 19,50 [D] / EUR 18,90 [D] / sFr 32,90

Welche Bedeutung der EU im 21. Jahrhundert zukommt, hängt entscheidend von der Gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik (GASP) ab. Der Band beleuchtet die GASP im Kontext ihrer historischen Entwicklung und ihrer institutionellen und akteursspezifischen Merkmale. Die Europäische Sicherheits- und Verteidigungspolitik (ESVP) wird als Teil der GASP verstanden. Neben der systemischen Perspektive wird anhand der Europäischen Sicherheitsstrategie und ausgewählter Beispiele die globale Reichweite der GASP thematisiert.