

## Sozialpartnerschaft & Organizing?

Organizing in Österreich. Das Beispiel der Gewerkschaft Bau-Holz.

Von Christian Schneeweiß

Christian Schneeweiß ist Bildungssekretär der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) und Leiter der Arbeitsgruppe-Organizing

»Organizing? Schön und gut, aber in Österreich?« Tatsächlich haben wir diese Fragen oft zu hören bekommen, als wir in den Jahren 2006 und 2007 erstmals begannen, uns mit Organizing-Konzepten zu beschäftigen. Auf den ersten Blick mögen diese Bedenken richtig sein. Schließlich sind wir inzwischen eines der wenigen Länder mit funktionierendem Kollektivvertragssystem: 98 Prozent aller Arbeitnehmer werden in Österreich von Kollektivverträgen erfasst. Und auch was die politische Einflussfähigkeit der Gewerkschaften betrifft, sind wir weit von den Verhältnissen in anderen Ländern entfernt. Obwohl es naturgemäß Interessengegensätze in einer Koalitionsregierung<sup>1</sup> gibt, wird der Arbeitsminister traditionell von den Gewerkschaften gestellt. Spitzengewerkschafter sitzen im Parlament und vertreten dort die Interessen der Beschäftigten und mit der Arbeiterkammer, die die gesetzliche Interessenvertretung der Arbeiter und Angestellten in Österreich ist, haben die Arbeitnehmer, zusätzlich zur Gewerkschaft, einen weiteren starken Partner für die Wahrung ihrer Interessen. Die Sozialpartnerschaft funktioniert also.

### Die zweifache Krise

Doch ein genauerer Blick zeigt, dass dieses System brüchig geworden ist und an den Rändern bereits erodiert. Mitgliederverlust ist die große Herausforderung für Gewerkschaften weltweit und somit auch für Österreich. Seit den 1970er Jahren sind Österreichische Gewerkschaften mit massiven Mitgliederrückgängen konfrontiert. Lag der Organisationsgrad des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) 1970 noch bei 62,8 Prozent, so ist er bis ins Jahr 2010 auf 28,1 Prozent gesunken. Sicher, das ist immer noch mehr als in Deutschland, Frankreich oder Großbritannien. Doch die Tendenz ist klar. Und: Weniger Mitglieder führen zwangsläufig auch zu weniger Einnahmen, womit wir bei der zweiten Krise der österreichischen Gewerkschaften wären – der Finanzkrise. Das heißt fehlende Mitgliedsbeiträge und die seit dem Zusammenbruch der gewerkschaftseigenen »Bank für Arbeit und Wirtschaft« (BAWAG) im Jahr 2006 fehlenden Dividendeneinnahmen führten zu harten finanziellen Einbußen.

---

<sup>1</sup> Die SPÖ ist seit 2007 mit der ÖVP in einer Koalition.

Im Gegensatz zu deutschen Gewerkschaften, denen eine dreifache Krise aus Mitglieder-, Finanz- und externer Legitimitätskrise konstatiert wird, blieben österreichische Gewerkschaften bislang von einer nachhaltigen Legitimitätskrise verschont. Ein kollektivvertraglicher Deckungsgrad von 98 Prozent, enge Verflechtungen zwischen der SPÖ und Gewerkschaften (z.B. Sozialminister, Nationalratsabgeordnete, etc.) oder Gewerkschafter in den Selbstverwaltungen öffentlich-rechtlicher Körperschaften zeigen, dass die institutionelle Verankerung im nationalen soziopolitischen System weitgehend intakt ist. Jedoch zunehmend mehr Probleme und Konflikte bei der Organisierung von Arbeitnehmern in unorganisierten aber auch in organisierten Betrieben sowie im Bereich der KV-Verhandlungen in schwach organisierten Branchen, lassen traditionelle Strategien immer öfter ins Leere laufen. Sie zeigen deutlich die Grenzen sozialpartnerschaftlicher Praxis auf.

Die Gewerkschaft Bau-Holz setzt daher auf den Einsatz von Organizing- und Kampagnenstrategien als zusätzliche Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungsrepertoires in einer konsensorientierten sozialpartnerschaftlich geprägten Gewerkschaftslandschaft. Von Mobilisierungskampagnen, die die KV-Verhandlungen unterstützen sollen, über die Auforganisierung in organisierten Betrieben, bis hin zu Organisierungs- und Druckkampagnen in unorganisierten Betrieben, gilt es Bestehendes mit Neuem zu unterstützen, zu verbinden und weiter zu entwickeln.

Wir haben die Chance durch den Organizingansatz, mit den verschiedenen Werkzeugen, spezifischen Kompetenzen und Arbeitsweisen sowie kollektiven Aktionen, eine auf Mitgliederaktivierung und –partizipation ausgerichtete Gewerkschaft zu werden und uns so zu einer Beteiligungsgewerkschaft zu entwickeln, die im Konfliktfall auch die nötige Macht hat, die Interessen der Beschäftigten mit aktiver Beteiligung der Betroffenen durchzusetzen.

## Die ersten Schritte

All dies hat eine kleine Gruppe von Sekretären in der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) im Jahr 2007 dazu veranlasst, sich zusammenzusetzen. Schnell wurde klar, dass wir dem Mitgliederverlust nicht wie bisher mit Werbekampagnen begegnen können. Die haben zwar kurzfristig gewirkt. Doch ein paar Vergünstigungen z.B. in unseren Ferienhäusern oder Ermäßigungen beim Tanken sind kein Grund, sich langfristig an die Gewerkschaft zu binden. Einige von uns hatten das Buch »Never work alone« (Bremme et al. 2007) gelesen, in dem u.a. eine Organizing-Kampagne im Hamburger Sicherheitsgewerbe von ver.di vorgestellt wird. Wir haben es in unserem Projektteam diskutiert. Nach einigen Gesprächen war klar: Auch wir wollen diesen Weg einschlagen. Klar war aber auch: Organizing in der GBH kann nur funktionieren, wenn es weitflächig angelegt ist, in der gesamten Organisation. Und dazu bedarf es einer flächendeckenden Ausbildung.

Wir setzten uns also mit einigen Experten zusammen. Einer von ihnen war Ulrich Wohland von der Beratungsgemeinschaft Organisierung & Kampagnen (ORKA) aus Deutschland, ein weiterer war

Gerhard Gstöttner-Hofer vom AK<sup>2</sup>-Bildungshaus Jägermayrhof in Linz. Das AK-Bildungshaus Jägermayrhof hat sich über Jahrzehnte hinweg immer wieder mit Gewerkschaftsstrategien beschäftigt und ist heute das Kompetenzzentrum für Organizing-Ausbildungen in Österreich. Die Kollegen hatten bereits Mitte der 90er Jahre erste Tagungen zu gewerkschaftlichen Erneuerungsstrategien durchgeführt, bei denen Gäste wie Andy Banks, der Kampagnenbeauftragte der US-Gewerkschaft *Teamsters*, erste Organizingerfahrungen aus den USA vorgestellt haben. Das Motto des Forums<sup>3</sup>-Jägermayrhof lautet: »Provokationen für die Zukunft der österreichischen Gewerkschaftsbewegung«. Das Ergebnis unserer Beratungen war der Entwurf eines maßgeschneiderten Bildungsprogramms, das alle Gewerkschaftssekretäre der GBH durchlaufen sollten und vom AK-Bildungshaus Jägermayrhof durchgeführt wurde. Im August 2008 lief der erste Organizing-Lehrgang an. Als Referenten, Trainer sowie Arbeitskampf- und Kampagnenexperten standen uns Ulrich Wohland, der uns bis heute in unserem Prozess begleitet, und Peter Renneberg zur Verfügung.

Natürlich gab es auch Widerstände: Wenn Veränderungen anstehen, gibt es immer Kollegen, die skeptisch sind und zunächst einmal abwehrend reagieren – auch Sätze wie »amerikanische Konzepte brauchen wir hier nicht« bekamen wir zu hören. Vor allem gab es Bedenken, dass ein konfliktorientierter Ansatz wie das Organizing unser Modell der Sozialpartnerschaft und dessen Erfolge gefährdet. Also haben wir das US-Modell für unsere Bedürfnisse angepasst. Ziel ist es nicht, das eine Modell durch das andere zu ersetzen. Wir wollen das Beste aus beiden mitnehmen. Denn, wie bereits angedeutet, funktionieren große Teile der Sozialpartnerschaft in Österreich.

An dieser Stelle ist vielleicht ein kurzer Exkurs angebracht: Die Verflechtungen zwischen Gewerkschaft und der Sozialdemokratie sind hierzulande wahrscheinlich stärker als in Deutschland. Für die GBH bedeutet das, dass unser Bundesvorsitzender Josef Muchitsch, als Abgeordneter für die SPÖ im Nationalrat sitzt. Diese parlamentarische Präsenz ist sicherlich ein Grund dafür, dass im Baubereich krasse Liberalisierungen wie in Deutschland verhindert werden konnten. Unterbietungswettbewerb zwischen Unternehmern mithilfe von Arbeitskräften, die für fünf Euro die Stunde auf Baustellen schufteten, gibt es bei uns nicht. Als Abgeordneter konnte Muchitsch bereits einige erfolgreiche Gesetzesinitiativen umsetzen, die die Situation der Bau- und Holzarbeiter erheblich verbessert haben. Das im Jahr 2011 verabschiedete Lohn- und Sozialdumpingbekämpfungsgesetz (LSDB-G) etwa regelt per Gesetz die Kontroll- und Strafmechanismen für Unternehmer, die Arbeitnehmer unter dem KV-Lohn beschäftigen. Für einen Baufacharbeiter »Maurer« liegt dieser aktuell bei 12,89 Euro. Wer unter dem KV bezahlt, muss Strafe zahlen!

Zwei Fragen waren für uns bei der Einführung des Organizingansatzes relevant. Erstens mussten wir klären, wie wir das Konzept in bereits erschlossenen Betrieben anwenden können? Viele Werkzeuge wie Betriebslandkarten, Identifizierung »heißer Themen« oder den Aufbau von

---

2 Arbeiterkammer

3 Unter dem Titel »Forum-Jägermayrhof« werden ca. alle zwei Jahre zu gewerkschaftspolitischen Themen zwei- bis dreitägige internationale Tagungen durchgeführt.

Kommunikationsnetzwerken konnten wir in organisierten Bereichen gut gebrauchen. Doch wir mussten aufpassen, die Betriebsräte nicht zu übergehen. Daher haben wir also gefragt, wo gibt es Schwachstellen, und wo können wir diese durch Organizingmethoden ausbessern. Wir wollten weder Parallelstrukturen aufbauen, noch wollten wir nur konfliktorientiert sein.

Als schwierig bei der Vermittlung hat sich der hohe Deckungsgrad der Kollektivverträge erwiesen. In Ländern mit durchlöchernten Tarifsyste men, so wurde oft argumentiert, sei die Erschließung neuer Betriebe wichtig; aber in Österreich, mit dem hohen Deckungsgrad sei das anders. Unsere Antwort war einfach: In gut organisierten Branchen sind die Kollektivvertragslöhne und Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld deutlich höher als in schlecht organisierten Branchen.

Mindestens genauso wichtig war aber die Frage, wie wir in die Bereiche kommen, in denen die Sozialpartnerschaft nicht greift, weil wir zu schwach sind?

### Auf in die Praxis

Die modulare Ausbildung sah einen sechs- bis achtmonatigen Zeitraum vor, der in jeweils drei einwöchige Theorie- sowie zwei dazwischenliegenden Praxisblöcken aufgeteilt war. Nach einem ersten Theorieinput, in dem in die Grundlagen des Organizing eingeführt wurde, hat jeder Teilnehmer mindestens ein Projekt während seiner normalen Arbeit durchgeführt oder begleitet. Im darauffolgenden Theorieblock wurden die Erfahrungen evaluiert und die Methoden verfeinert.

Das erstaunliche war, die Befürchtungen, dass sich die Leute von so viel Neuem überrumpelt fühlen oder die Schotten zu machen, haben sich nicht bestätigt. Im Gegenteil: Die meisten Kollegen haben die Erfahrung als »Gewerkschaftsarbeit pur« erlebt. Viele haben gesagt, »das ist Gewerkschaftsarbeit, wie wir sie machen wollen«. Da der Großteil der Projekte erfolgreich waren, ist auch die Motivation der Kollegen enorm gestiegen. Die einzige Kritik war, dass die Sekretäre genauere Vorgaben und einen klareren Rahmen haben wollten, um die Projekte besser in ihre tägliche Arbeit integrieren zu können. Dabei ging es primär um zeitliche Ressourcen und die Frage, welche der vielfältigen Aufgaben eines Sekretärs dafür hinten angestellt werden können.

Dem sind wir nachgekommen: So wurden etwa unsere Balance-Score-Card um die Organizing-Projekte erweitert. In der Balance-Score-Card werden die verschiedenen Ziele der Organisation dargestellt, also Benchmarks für Mitgliederzahlen und andere Softskills. Die Kollegen in den Projekten legen ihre quantitativen und qualitativen Ziele eigenständig fest. Jedes Bundesland führt Organizing-Projekte durch. In kleinen Bundesländern mindestens eins und in größeren bis zu drei Projekte, die sie sich an Hand von verschiedenen Kriterien aber selbst aussuchen können.

Zwischen 2008 und 2012 wurden insgesamt vier Organizing-Lehrgänge abgehalten, bei denen alle unsere Sekretäre ausgebildet wurden. Damit ist die Gewerkschaft Bau-Holz die einzige Gewerkschaft in Kontinentaleuropa, die flächendeckend alle ihre Sekretäre zu Organizern ausgebildet hat.

Entscheidend für diese Entwicklung war, dass unsere Führung bereit war, diesen Schritt zu gehen und auch dementsprechende Ressourcen zur Verfügung stellte. Im März 2011 wurde die

Arbeitsgruppe-Organizing gegründet, um die Implementierung und Umsetzung des Organizing-Modells in der GBH sicherzustellen und weiter zu entwickeln. Die Aufgaben der zehnköpfigen Arbeitsgruppe<sup>4</sup>, deren Leiter ich bin, war ein detailliertes Konzept zu erstellen. Dieses umfasste die Planung von Organisationsprojekten und Kampagnen, die Aus- und Weiterbildung von Organizationalisten, die Qualifikation von Betriebsräten, einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch aller GBH-Sekretäre, die Prozessbegleitung und Koordinierung und natürlich die Ressourcenplanung.

Damit ist die GBH definitiv Vorreiter in Sachen Organizing in Österreich. Auch wenn sich der ÖGB und die anderen sechs Fachgewerkschaften immer weiter öffnen, gibt es bis dato keine zweite, die den Ansatz so intensiv und strukturiert betreibt wie die Gewerkschaft Bau-Holz.

## Unsere Organizing-Projekte

2012 wurden insgesamt 15 Projekte mit Organisationskampagnen realisiert, darunter sechs »weiße-Flecken-Betriebe«, also Betriebe ohne Betriebsrat, und neun, in denen wir bereits organisiert waren. Für 2013 laufen insgesamt 19 Organizing-Projekte. Im Folgenden will ich zwei erfolgreiche Projekte vorstellen.

### Betrieb A

Beim Betrieb A handelt es sich um ein Unternehmen im Holzbereich mit mehreren Standorten in Österreich, an denen insgesamt mehr als 900 Beschäftigte tätig sind. Die Wahl eines Betriebsrats wurde seit Jahrzehnten erfolgreich verhindert. Beim letzten Versuch im Jahr 2002 wurde den Beteiligten etwa mit einer Betriebsschließung gedroht. Stattdessen wurde von der Geschäftsleitung ein firmeninternes System von Vertrauensleuten eingerichtet. Ziel der GBH war von Anfang an der Aufbau einer aktiven und breiten Basis im Betrieb und am Ende die Wahl eines Betriebsrates. Um Kontakt zu den Beschäftigten herzustellen, wurden zunächst Hausbesuche durchgeführt, an denen sich Sekretäre der GBH aus ganz Österreich beteiligt haben. Für viele war das eine neue Erfahrung. Bundesländerübergreifende Zusammenarbeit war bis dahin die absolute Ausnahme bei der Organisation eines neuen Betriebes. Jetzt, nach mehr als zwei Jahren, ist es dem zuständigen Sekretär und LKO mit seinem Team gelungen, über Aktive und heiße Themen (Überstundenzuschläge, bessere Arbeitsbedingungen, Urlaubsverbrauch), die durch die Hausbesuche gefunden bzw. abgefragt wurden, eine breite gewerkschaftliche Basis aufzubauen. Trotz des Widerstandes des Arbeitgebers gelang es jetzt einen Betriebsrat zu installieren.

---

4 Mitglieder der Arbeitsgruppe Organizing heißen: Landeskoordinator für Organizing, kurz: LKO.

## Betrieb B

Das zweite Projekt fand 2011 im Betrieb B statt, einem der weltweit führenden Produzenten für Skier mit knapp 300 Arbeitern. Die Skiindustrie gehört traditionell zum Organisationsbereich der GBH, weil der Kern eines Skis aus Holz besteht. Im Betrieb B war die Situation allerdings anders als beim Betrieb A. Hier gab es nicht nur einen Betriebsrat, das Unternehmen war zudem mit nahezu 100 Prozent im Arbeiterbereich hervorragend organisiert – gewerkschaftliches Leben fand jedoch nicht statt. Wie anderen Ski-Produzenten hatten einige warme Winter in Folge der Firma jedoch schwer zu schaffen gemacht. Das Management wurde ausgewechselt, ein neuer Geschäftsführer kam, der gleich Personal abbauete und neue, flexiblere Arbeitszeitmodelle einführte. Insgesamt hatte sich der Arbeitsdruck für die Beschäftigten in den letzten Jahren enorm erhöht. Zwar war es dem Betriebsrat gelungen, die Kündigungen durch Sozialpläne abzufedern. Doch die Kommunikation zwischen Betriebsrat und der verbleibenden Belegschaft sank kontinuierlich und so gelang es immer weniger, die zunehmenden Probleme der Kollegen der Geschäftsführung zu vermitteln bzw. etwas zu verändern. Wurden Probleme thematisiert, wurden sie vom Management als »Betriebsratsmeinung« abgetan. Dazu kam, dass der Arbeiterbetriebsrat bei rund 280 Beschäftigten, von denen 269 Mitglieder waren, gar nicht in der Lage war, regelmäßig persönliche Gespräche mit den Kollegen in allen Abteilungen zu führen.

Ziel unseres Projektes war daher die Schaffung eines Kommunikationsnetzwerkes. Mit diesem sollte die Transparenz des Gremiums erhöht, die Kommunikation verbessert und auch die Leistungen des Betriebsrates und der GBH sichtbarer gemacht werden.

Mit Hilfe einer Betriebslandkarte und den Beschäftigtenlisten sollten 20 potentiell Aktive gefunden werden, von denen jeder wiederum bis zu zehn Leute aus dem Betrieb regelmäßig, also einmal im Monat, persönlich kontaktieren sollte. Insgesamt haben wir 41 mögliche Aktive ausfindig gemacht, von denen sich 38 bereit erklärten, den Betriebsrat im Kommunikationsnetzwerk aktiv zu unterstützen. Alle Aktiven legten sich ihren sogenannten Wirkungskreis von bis zu zehn Kollegen individuell fest, mit denen sie in 1zu1 Gesprächen Informationen austauschen sollten. Das erste Thema war schnell gefunden: Der letzte Kollektivvertragsabschluss. Der war der beste Abschluss im Bereich der GBH im Jahr 2011. Es wurde auch kommuniziert, dass der Vorsitzende des Arbeiterbetriebsrates sogar bei den KV-Verhandlungen im Verhandlungskomitee war. Ziel war es, die Kollegen nicht mit Flugblättern sondern in sogenannten 1zu1 Gesprächen über das Ergebnis zu informieren und ihnen klarzumachen, dass so etwas nicht vom Himmel fällt, sondern von der GBH mit ihren Funktionären und Mitgliedern erreicht wurde. Die Aktiven wurden auf diese Gespräche von uns entsprechend vorbereitet und geschult. Das Ergebnis: Die Kollegen waren überaus begeistert, vor allem über die Informationsweitergabe in Form von persönlichen Gesprächen. Das Thema war über eine Woche im gesamten Betrieb präsent. Das Feedback der Beschäftigten war der Hammer.

Mit dem Kommunikationsnetzwerk waren wir also im Stande, die Belegschaft innerhalb kürzester Zeit zu informieren. Das kann etwa wichtig werden kann, wenn es darum geht, vom Arbeitgeber gestreute Gerüchte zu widerlegen oder die Beschäftigten innerhalb kürzester Zeit zu aktivieren. Das gewerkschaftliche Leben war wieder zurück im Betrieb. Das wurde auch bei den Betriebsratswahlen im heurigen Jahr deutlich: Während sich die Suche nach Kandidaten in den

vergangenen Jahren immer schwierig gestaltet hatte, stellten sich in diesem Jahr erstmals mehr Kandidaten zur Wahl als es Plätze gab. Die Wahlbeteiligung war mit 86 Prozent so hoch wie noch nie, bei einer Zustimmung von über 96 Prozent der abgegebenen Stimmen.

## Die Mobilisierungskampagne

Darüber hinaus führten wir in diesem Jahr eine siebenmonatige Mobilisierungskampagne (MOKA) durch, um die Kollektivvertragsverhandlungen im Holz- und Kunststoffgewerbe 2013 zu begleiten.

Dazu ist es notwendig, auf eine weitere Besonderheit in der österreichischen Sozialpartnerschaft hinzuweisen, die sogenannten Ist-Löhne. Dabei handelt es sich um Löhne, die über dem Kollektivvertragslohn (KV- bzw. Mindest-Lohn) liegen, den alle Unternehmen der jeweiligen Branche zahlen müssen. Generell gilt im Holz- und Kunststoffgewerbe, dass über 90 Prozent der Beschäftigten über dem KV-Lohn bezahlt werden und somit einen Ist-Lohn erhalten. Der KV-Lohn ist als absolute Untergrenze in diesen Branchen eher sekundär. Bei Kollektivvertragsrunden werden normalerweise immer beide Löhne verhandelt. Im schwach organisierten Bereich des Holz- und Kunststoffgewerbes stellt sich die Situation jedoch anders dar. Seit Jahrzehnten kann keine Ist-Lohnerhöhung durchgesetzt werden und kollektivvertragliche Löhne werden, im Vergleich zu stark organisierten Branchen, auch nur in geringerem Maße erhöht. Bei den Ist-Löhnen gibt es von den Arbeitgebervertretern nur Empfehlungen an ihre Mitgliedsbetriebe. In der Realität werden Ist-Lohnerhöhungen nur sehr vereinzelt, aber meist gar nicht, an die betroffenen Arbeitnehmer weitergegeben. Grund dafür ist vor allem der niedrige Organisationsgrad in beiden Branchen. Der liegt im Holzgewerbe um die 20 Prozent, im Kunststoffgewerbe sogar noch darunter. Die Streikfähigkeit in den Betrieben ist eher gering und auch nicht flächendeckend gegeben. Der Kollektivvertragslohn in beiden Branchen gehört zu den niedrigsten in unserem Organisationsbereich.

Aus diesem Grund hat sich die GBH mit ihren Betriebsräten entschieden, die Kollektivvertragsrunde 2013<sup>5</sup> durch eine Mobilisierungskampagne, die im Oktober 2012 gestartet wurde, für eine Erhöhung der Ist-Löhne zu begleiten. Unter dem Motto »Mehr Cash für alle« gab es eine Reihe betrieblicher und öffentlicher Aktionen, Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberbefragungen und Mobilisierung in 91 ausgesuchten Betrieben mit 4800 Beschäftigten. Um es vorweg zu nehmen, das Hauptziel wurde nicht erreicht. Die Unternehmer haben sich quer gestellt, und eine Erhöhung der Ist-Löhne verhindert. Trotzdem war die Kampagne ein Erfolg: Die GBH ist in einer schwachen Branche endlich wieder in die Offensive gegangen, hat mit verschiedenen Aktionen in allen Bundesländern das Thema Löhne im Holz- und Kunststoffgewerbe einer breiten Öffentlichkeit nahegebracht und hat an Mobilisierungsfähigkeit gewonnen.

---

5 Mit 30.04.2013 lief der bestehende KV aus und mit 01.05.2013 sollte ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen sein.

Es ist uns bei dieser KV-Runde noch nicht gelungen, unser jahrzehntelanges Ziel einer Ist-Lohnerhöhung durchzusetzen. Aber durch die aktive Beteiligung, durch das Engagement und die Ausdauer der Beteiligten ist uns ein KV-Abschluss im Holz- & Kunststoffgewerbe gelungen, den wir in diesem Umfang sonst sicher nicht erreicht hätten!

Ergebnis nach vier Verhandlungsrunden:

Neben einer Reihe von rahmenrechtlichen Verbesserungen konnte rückwirkend ab 1. Mai 2013 eine Erhöhung der Mindestlöhne um bis zu 3,5 Prozent durchgesetzt werden. Lehrlinge, wie Auszubildende in Österreich genannt werden, erhalten ebenfalls rückwirkend ab 1. Mai bis zu fünf Prozent mehr »Lehrlingsentschädigung«.

Als besonders wirkungsvoll haben sich die Aktionen zu den Landeslehrlingswettbewerben im Holzgewerbe erwiesen. Diese Veranstaltungen, bei denen die besten Lehrlinge eines Jahrgangs in allen neun Bundesländern ausgezeichnet werden, sind sehr prestigeträchtig. Sie dienen der Branche als Werbeveranstaltungen und sollen zur Verbesserung des Tischlerimage beitragen. Entsprechend groß war die Aufregung, als wir dort mit Transparenten und Flugblättern auftauchten, die schlechten Lehrlingsentschädigungen<sup>6</sup> und den vertragslosen Zustand zum Thema gemacht haben. Auch die Medien wie Fernsehen, Radio und Zeitungen haben ständig berichtet, so dass unsere Anliegen möglichst öffentlichkeitswirksam dargestellt wurden.

Dank und Anerkennung gebührt all jenen, die sich im Laufe dieser MOKA auf betrieblicher wie überbetrieblicher Ebene eingesetzt und aktiv zu diesem Ergebnis beigetragen haben. All die vielen tollen Aktivitäten und die medienwirksamen Aktionen, die in allen Ländern gelaufen sind, haben uns gezeigt, dass wir gemeinsam auch in diesen Branchen durchaus etwas bewegen können.

Als lernende Organisation, die sich ständig weiterentwickeln will, werden wir die letzten Monate sorgfältig analysieren, auswerten und daraus die richtigen Schlüsse ziehen. Bereiten wir uns heute schon auf die KV-Runden 2014 bzw. 2015 vor, denn eine kollektivvertraglich geregelte Ist-Lohnerhöhung hat für uns auch in den nächsten Verhandlungen höchste Priorität. Oder, wie es im Organizing heißt: Nach der MOKA ist vor der MOKA.

Resümee

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das Organizing-Modell für uns eine äußerst sinnvolle und effektive Strategie darstellt. Mit Organizing können wir gewerkschaftliche Strukturen aufbauen, neue Betriebe organisieren, den Organisationsgrad steigern, neue Mitglieder gewinnen,

---

<sup>6</sup> Ein von uns errechneter Vergleich zwischen Maurer- und Tischlerlehrlingen über die Ausbildungszeit von drei Jahren ergab einen Unterschied von 30.500 Euro zugunsten des Maurerlehrlings. Dafür bekommt man schon ein neues VW-Golf-Cabrio. Dieses Missverhältnis wurde auf einer Postkarte dargestellt, die unter den Lehrlingen verteilt wurde. Die hatten die Möglichkeit zu unterschreiben und damit gegen diese Ungerechtigkeit zu protestieren.



durch den Einsatz eines Kommunikationsnetzwerkes geeignete Kandidaten für die nächste Betriebsratswahl oder Jugendvertrauensratswahl finden, uvm.

Organizing ist aber auch eine machtvolle Antwort, wenn es um Fälle der Auseinandersetzung geht, wo bisherige Strategien (Sozialpartnerschaft, politische Einflussmacht, etc.) ihre Grenzen erreicht haben. Erfolgreiches Organizing versetzt uns in die Lage, uns mit einer aktiven und kampffähigen Mitgliederbasis durchzusetzen. Diese Macht stärkt uns insgesamt – und aus meiner Sicht stärkt sie auch die Sozialpartnerschaft, denn wer will sich schon mit einer starken und kampffähigen Gewerkschaft anlegen?

Gewerkschaft sind WIR – mit DIR, denn gemeinsam sind wir stärker!