

### Gewerkschaftliche Reorganisation in Österreich: der ÖGB auf dem Weg zu einem Bund von Multibranchengewerkschaften

Blaschke, Sabine

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Blaschke, S. (2002). Gewerkschaftliche Reorganisation in Österreich: der ÖGB auf dem Weg zu einem Bund von Multibranchengewerkschaften. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 9(4), 381-401. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-346176>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sabine Blaschke\*

## Gewerkschaftliche Reorganisation in Österreich: der ÖGB auf dem Weg zu einem Bund von Multibranchengewerkschaften\*\*

*Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich mit der seit mehreren Jahren laufenden Reorganisation der Gewerkschaftsbewegung in Österreich. Im Zuge dieser Reorganisation hat als Folge von Fusionen der Anteil der Industriegewerkschaften ab- und der Anteil der Multibranchengewerkschaften zugenommen. Nach einer Erörterung der Abgrenzung von Industrie- und Multibranchengewerkschaften diskutiert der Beitrag die Anwendbarkeit des von Müller (2001) entwickelten Kategorienschemas auf die österreichischen Multibranchengewerkschaften. Es zeigt sich, dass dieses Schema erweitert werden muss, damit die in Österreich entstandenen Multibranchengewerkschaften einordenbar sind. Im weiteren wird auf die Hintergründe der Fusionen zu Multibranchengewerkschaften eingegangen. Die bisher vollzogenen Fusionen waren primär von den defensiven Motiven finanzschwacher Gewerkschaften getrieben und von administrativer Rationalität geleitet. In der geplanten Großfusion von fünf Gewerkschaften sind nun konsolidierende Motive von größerer Bedeutung und der politischen Rationalität kommt ein höheres Gewicht zu. Als Folge der Fusionen, insbesondere der geplanten Großfusion, werden sich auch Rolle und Funktion des Dachverbands verändern.*

### **Union reorganisation in Austria: the ÖGB on the road to becoming an association of conglomerate unions**

*This paper discusses trade union restructuring in Austria, a process that has been going on for several years. In its course, as a consequence of mergers, the share of industrial unions has declined and the share of conglomerate unions increased. After a discussion of the distinction between industrial and conglomerate unions, the paper considers how well the typology developed by Müller (2001) can be applied to conglomerate unions in Austria. It is shown that this framework must be extended in order to classify the conglomerate unions that have emerged in Austria. Then the focus lies on the background of the mergers which led to conglomerate unions. So far, mergers were primarily driven by the defensive motives of financially weak trade unions and led by administrative rationality. In the planned mega-merger of five trade unions consolidation now assumes greater importance and political rationality has a stronger weight. As a consequence of the mergers, in particular the planned five-union merger, role and function of the peak association will not remain unchanged.*

**Key words: Trade unions, organisational development, industrial relations, Austria**

---

\* Dr. Sabine Blaschke, Jg. 1964, Universitätsassistentin an der Abteilung für Wirtschaftssoziologie des Instituts für Staatswissenschaft und vergleichende Gesellschaftswissenschaft der Universität Wien, Brünner Str. 72, A – 1210 Wien. E-Mail: sabine.blaschke@univie.ac.at

\*\* Für hilfreiche Anregungen und Kritik danke ich Franz Traxler sowie einem anonymen Gutachter.

Artikel eingegangen: 12.8.2002

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 11.10.2002.

## 1. Einleitung

In den letzten zwei Jahrzehnten sind die Strukturen der Gewerkschaften in Österreich und anderen entwickelten Industrieländern durch Veränderungen ihres Umfelds zunehmend unter Druck geraten (vgl. z.B. Ebbinghaus/Visser 2000; Visser 1998). Der Wandel in der Beschäftigtenstruktur (wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors, Zunahme kleiner und mittlerer Unternehmen, steigende atypische Beschäftigung, Ausgliederungen und Privatisierungen von Bereichen des öffentlichen Sektors) hat bisherige Gewerkschaftsstrukturen zunehmend inadäquat gemacht und ist mit Mitgliederverlusten einher gegangen. Zudem haben hohe Arbeitslosigkeit, Wandel in der Unternehmensstruktur und -organisation sowie steigende Internationalisierung die gewerkschaftliche Interessendurchsetzung schwieriger gemacht und zu Einbußen an Gewerkschaftsmacht geführt. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts sind die Gewerkschaften gezwungen, ihre Organisationsstrukturen zu reformieren, um im gewandelten Umfeld weiter Bestand zu haben. Der österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) befindet sich infolgedessen seit mehreren Jahren in einem Reorganisationsprozess. Im Laufe dieses Prozesses hat als Resultat von Fusionen die Zahl der Multibranchengewerkschaften im ÖGB zu- und die Zahl der Industriegewerkschaften abgenommen. Auch in anderen Ländern sind gegen Ende des 20. Jahrhunderts Industriegewerkschaften in zunehmendem Ausmaß von Multibranchengewerkschaften abgelöst worden (vgl. z.B. Hoffmann/Waddington 1998).

Die Industriegewerkschaft gilt für die Mehrzahl der europäischen Länder als der dominierende Gewerkschaftstyp des 20. Jahrhunderts (z.B. Hoffmann/Waddington 1998: 308). Unter einer Industriegewerkschaft wird im allgemeinen eine Gewerkschaft verstanden, die alle Berufe eines Industriezweigs organisiert. Das Kriterium für die Abgrenzung der Industriegewerkschaften voneinander ist die „werkstoffdefinierte Branchenzugehörigkeit“ (Müller 2001: 109). Demgegenüber organisiert eine Multibranchengewerkschaft mehrere unterschiedliche Branchen. Es gibt nicht viele Gewerkschaften, die nur *eine* Branche organisieren. Häufig organisieren Gewerkschaften, die gemeinhin als Industriegewerkschaften bezeichnet werden, zwei oder drei Branchen, die Branchen weisen jedoch einen deutlichen Zusammenhang oder Verwandtschaft beim Werkstoff auf (z.B. die Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder in Österreich oder die IG Bau-Steine-Erden in Deutschland). Bisher wurde keine Definition entwickelt, die festlegt, ab welcher Anzahl von Branchen bzw. welchem Grad ihrer Unterschiedlichkeit eine Gewerkschaft nicht mehr als Industriegewerkschaft bzw. ab wann sie als Multibranchengewerkschaft zu klassifizieren ist.

Österreich wird im allgemeinen als ein von Industriegewerkschaften geprägtes Land eingestuft (vgl. Streeck/Visser 1997: 312). Dies trifft jedoch nur mit Ausnahmen zu. Nachdem der ÖGB 1945 als Einheitsgewerkschaft mit interner parteipolitischer Fraktionierung gegründet worden war, wurde er in 16 Gewerkschaften geglie-

dert:<sup>1</sup> zehn Arbeitergewerkschaften (Gewerkschaft Land-Forst-Garten; Gewerkschaft Bau-Holz; Gewerkschaft der Chemiarbeiter; Gewerkschaft Druck und Papier;<sup>2</sup> Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie; Gewerkschaft Textil, Bekleidung, Leder; Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter; Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr; Gewerkschaft Persönlicher Dienst; Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer), eine Angestelltengewerkschaft (Gewerkschaft der Privatangestellten), vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Gewerkschaft der Gemeindebediensteten für die Hoheitsverwaltung, Gewerkschaft der Eisenbahner und Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten für die öffentlichen Infrastrukturmonopole Bahn und Post) und die gemischte Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe.

Die separate Organisation der Angestellten in der Privatwirtschaft ist die wesentlichste Ausnahme vom Industriegewerkschaftlichen Organisationsprinzip. In der Privatwirtschaft gibt es somit Industriegewerkschaften nur für die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Arbeitergewerkschaften der ÖGB-Grundstruktur (d.h. vor den Fusionen) sind häufig für mehr als eine Branche zuständig, überwiegend gibt es jedoch über den Werkstoff einen Zusammenhang oder eine Verwandtschaft zwischen den in derselben Gewerkschaft organisierten Branchen. Die Branchenabgrenzungen der Gewerkschaften entsprechen nicht immer den Sektorgrenzen der amtlichen Statistik, welche zudem seit dem 2. Weltkrieg mehrere Male geändert wurden. Dies führt dazu, dass in einer Branche mehr als eine Arbeitergewerkschaft tätig sein kann. Da es an klar definierten Abgrenzungskriterien mangelt, ist bei einigen Arbeitergewerkschaften der ÖGB-Grundstruktur nicht eindeutig, ob es sich noch um eine Industriegewerkschaft handelt oder bereits um eine Multibranchengewerkschaft (z.B. die Gewerkschaft Persönliche Dienste). Die Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (HTV) hingegen, die u.a. auch das medizinische Personal der privaten Krankenanstalten organisiert, ist klar als Multibranchengewerkschaft zu klassifizieren.

Von den anderen Gewerkschaften ist die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), deren Domäne alle Branchen der Privatwirtschaft umfasst, eindeutig eine Multibranchengewerkschaft, ebenso die Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport und freie Berufe (KMSfB) (auf jeden Fall bis zur Abspaltung der Sektion Journalisten im Jahr 2001). Die vier Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes organisieren zwar (im Gegensatz zu den Gewerkschaften der Privatwirtschaft) die Angestellten gemeinsam mit den Arbeiterinnen und Arbeitern, sie entsprechen aber in anderen Punkten nicht wirklich der Definition einer Industriegewerkschaft. Eigentlich sind sie Unterneh-

---

<sup>1</sup> Mehrere Gewerkschaften haben ihren Namen seit 1945 geändert. Die hier angeführten Namen sind die derzeit aktuellen Namen bzw. bei späteren Fusionen oder Domänenerweiterungen die vor diesem Ereignis verwendeten Namen.

<sup>2</sup> Die Gewerkschaft Druck und Papier gilt als Arbeitergewerkschaft, sie organisiert jedoch auch die technischen Angestellten und wäre genau genommen als eine gemischte Gewerkschaft zu klassifizieren.

mensgewerkschaften, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines bestimmten Arbeitgebers organisieren. Infolgedessen gehören nicht alle Beschäftigten der Verkehrsbranche zur Domäne der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) oder der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF). Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) und die Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG) organisieren zwar alle Beschäftigten in der Branche der öffentlichen Verwaltung, dies aber getrennt nach Dienstgeber (GÖD: Bund und Länder, GdG: Gemeinden); zudem organisieren sie auch Beschäftigte, die in anderen Branchen tätig sind (neben der öffentlichen Verwaltung sind eine Reihe von Aufgaben unterschiedlichen Branchen zuordenbar, wie z.B. das Unterrichtswesen, das Gesundheitswesen oder die städtische Abwasser- und Abfallbeseitigung). Diese Form der gewerkschaftlichen Organisation ist aufgrund des eigenen Dienstrechts der Beschäftigten sinnvoll. (In den privatisierten Bereichen des öffentlichen Dienstes wird diese Grundlage jedoch sukzessive an Bedeutung verlieren.)

Der vorliegende Beitrag gliedert sich im Folgenden in drei Teile. Der erste Teil geht der Frage nach, wie sich die Multibranchengewerkschaften, die in Österreich aus Fusionen hervorgingen, klassifizieren lassen. Dazu wird das von Müller (2001) erstellte Kategorienschema herangezogen und gezeigt, wie es adaptiert werden müsste, um auf die österreichischen Fälle anwendbar zu sein. Der zweite Teil erörtert die Dynamik des Prozesses der Formierung von Multibranchengewerkschaften in Österreich. Er beschreibt zunächst, wie es zu dieser Entwicklung gekommen ist und welches die Anliegen der Akteure sind. Dann werden die Motive und Strategien der fusionierenden Gewerkschaften in Anlehnung an Undy (1999) bzw. Undy et al. (1981) in defensive und konsolidierende kategorisiert, und es wird diskutiert, zu welchen Kombinationen von defensiven und konsolidierenden Motiven bzw. Strategien es bei den einzelnen Fusionen gekommen ist. Weiters wird unter Bezug auf das von Undy et al. (1996) entwickelte Rationalitätsmodell nachgezeichnet, wie der Restrukturierungsprozess des ÖGB primär von administrativer Rationalität geleitet worden ist, welche Rolle politische und demokratische Rationalität gespielt haben und wie in jüngster Zeit der politischen Rationalität eine stärkere Bedeutung zukommt. Das abschließende Resümee kommentiert einige Aspekte des Restrukturierungsprozesses und thematisiert die Auswirkungen auf den Dachverband. Neben den bereits vollzogenen Fusionen zu Multibranchengewerkschaften werden auch konkret geplante Fusionen in die Betrachtungen mit eingeschlossen.<sup>3</sup>

## 2. Multibranchengewerkschaften in Österreich

Neben den bereits in der Grundstruktur des ÖGB vorhandenen Multibranchengewerkschaften sind weitere Multibranchengewerkschaften entstanden, die Resultate

---

<sup>3</sup> Sofern keine anderen Quellen angegeben sind, wurden die Informationen aus Experteninterviews mit Gewerkschaftssekretären und aus Zeitschriften sowie Internetseiten der Gewerkschaften bzw. des ÖGB gewonnen.

von Fusionen sind (s. Tab. 1). Die erste Fusion fand 1978 statt, als sich die Gewerkschaft Persönliche Dienste (GPD) und die Gewerkschaft der gastgewerblichen Arbeitnehmer (GGA) (zwei gleich große Gewerkschaften) zur Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönliche Dienste (HGPD) zusammenschlossen. Im Jahr 1991 fusionierte dann die kleine Gewerkschaft Land-Forst-Garten (GLFG) mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter (GLG) zur Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG). Im Jahr 2000 fusionierten die Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie (MBE) und die kleine Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (TBL) zur Gewerkschaft Metall-Textil (GMT). Im Mai 2001 fassten die GMT und die deutlich kleinere ANG Beschlüsse, um eine Fusion im Jahr 2004 vorzubereiten. Wenige Monate später, im Oktober 2001, gaben die beiden großen Gewerkschaften GMT und GPA bekannt, dass sie einen Zusammenschluss beabsichtigten. Diesem Vorhaben schlossen sich drei kleinere Gewerkschaften, die ANG, die Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP, die vormalige Gewerkschaft Druck und Papier, DuP<sup>4</sup>) und die Gewerkschaft der Chemiarbeiter (GdC) an. Im März 2002 wurde von allen fünf Gewerkschaften die formelle Gründungsvereinbarung unterzeichnet. Die Fusion zwischen GMT und ANG wird voraussichtlich noch vor der Großfusion stattfinden.

Tab. 1: Gewerkschaftsfusionen in Österreich (Quelle: ÖGB)

Fusionsjahr	Name der fusionierten Gewerkschaft	an der Fusion beteiligte Gewerkschaften (Mitgliederstand <sup>1</sup> )				
1978	HGPD	GPD (22.107)	GGA (21.484)			
1991	ANG	GLG (39.517)	GLFG (18.387)			
2000	GMT	MBE (204.674)	TBL (16.887)			
(2005?) <sup>2</sup>	n.n.v.	GPA (284.633 <sup>3</sup> )	GMT (216.799 <sup>3</sup> )	ANG (39.736 <sup>3</sup> )	GdC (35.177 <sup>3</sup> )	DuP (19.817 <sup>3</sup> )

n.n.v. = noch nicht verfügbar

<sup>1</sup> zuletzt verfügbarer Mitgliederstand vor der Fusion (sofern nicht anders angegeben)

<sup>2</sup> Für die geplante Großfusion ist noch kein Zeitpunkt fixiert, angepeilt wird derzeit das Jahr 2005. GMT und ANG werden voraussichtlich bereits davor, im Jahr 2004, fusionieren.

<sup>3</sup> Stand im Jahr 2001

<sup>4</sup> Im Jahr 2001 spaltete die Sektion Journalisten von der KMSfB ab und schloss sich der DuP an, die ihren Namen in DJP änderte.

Wie lassen sich nun die österreichischen Multibranchengewerkschaften klassifizieren? Zur Erörterung dieser Frage wird auf das von Müller (2001: 109-10) entwickelte Kategorienschema Bezug genommen. Nach Müller können bei Multibranchengewerkschaften vier Kategorien unterschieden werden:

- Geborene Multibranchengewerkschaften sind als solche gegründet worden.
- Organische Multibranchengewerkschaften sind aus Industriegewerkschaften hervorgegangen, die im Zuge industrieller Wachstums- und Differenzierungsprozesse mit Unternehmen, in denen sie gut verankert waren, mitgewachsen sind und nun auch Branchen organisieren, die nur noch wenig oder gar nichts mehr mit der Herkunftsbranche zu tun haben.
- Heteronome Multibranchengewerkschaften entstehen durch Übernahme von finanz- und mitgliederschwachen Kleingewerkschaften durch starke Partnergewerkschaften, mit denen sie aber so gut wie keine organisationspolitischen Überschneidungen aufweisen. Die Integration der völlig unterschiedlichen Branchenclientel wird durch die organisatorische Subordination der kleineren Partnergewerkschaft möglich.
- Homolog fusionierte Multibranchengewerkschaften entstehen durch Fusionen von ursprünglich getrennten Gewerkschaften zu (annähernd) homologen Konglomeraten. Es sind dies Fusionen, die von Außenstehenden als „sinnvoll“ wahrgenommen werden, weil die Gewerkschaften branchenmäßig „zusammenpassen“. Die Gleichwertigkeit der Partnergewerkschaften ist dabei politisch gewollt. Bei krassen Größenungleichgewichten der Partnerinnen stellt dies eine Fiktion dar, weshalb diese Fusionen schwieriger zu bewerkstelligen sind.

Die heteronomen und die homolog fusionierten Multibranchengewerkschaften dieser Kategorisierung entstehen durch Fusionen. Die englischsprachige Literatur unterscheidet bei Fusionen (*mergers*) zwischen Zusammenschlüssen (*amalgamations*), bei denen zwei oder mehr Gewerkschaften als gleich große oder zumindest gleichwertige Partnerinnen eine neue Gewerkschaft bilden, und Übernahmen (*absorptions, acquisitions*), bei denen eine kleinere Gewerkschaft in einer bedeutend größeren Gewerkschaft aufgeht (Chaison 1986: 2-3; Visser/Waddington 1996: 41).<sup>5</sup> Nach der Kategorisierung von Müller geht eine homolog fusionierte Multibranchengewerkschaft aus einem Zusammenschluss hervor und eine heteronome Multibranchengewerkschaft aus einer Übernahme.

---

<sup>5</sup> Die Übersetzung der englischsprachigen Begriffe *amalgamation* sind *absorption/acquisition* wurde von Keller übernommen (2001a: 15). Hinzuweisen ist, dass an anderen Stellen (z.B. 2001a: 16, 121) Keller alternativ zu „Übernahme“ den Begriff „Fusion“ zu verwenden scheint. Für eine solche Verwendung des Begriffes „Fusion“ konnte aber sonst in der Literatur keine Unterstützung gefunden werden. Hingegen ist die Verwendung von „Fusion“ als Übersetzung von *merger* üblich (vgl. Hoffmann/Waddington 1998: 229).

In die Müllersche Kategorisierung von aus Fusionen hervorgegangen Multibranchengewerkschaften gehen drei die Multibranchengewerkschaften charakterisierenden Dimensionen mit folgenden Ausprägungen ein: 1. „Zusammenpassen“ oder Überschneidung der Branchen versus „Nicht-Zusammenpassen“ und Nichtvorhandensein von Überschneidungen, 2. deutlicher Größenunterschied der Partnergewerkschaften versus annähernd gleiche Größe der Partnergewerkschaften, 3. Unterordnung einer Partnergewerkschaft versus Gleichwertigkeit beider Partnergewerkschaften. Die in der Müllerschen Kategorisierung enthaltenen Kombinationen von Merkmalsausprägungen dürften diejenigen sein, die bei den in Deutschland entstandenen Multibranchengewerkschaften zu beobachten sind. Theoretisch sind weitere Kombinationen von Merkmalsausprägungen auf diesen drei Dimensionen möglich.

Nach der Kategorisierung von Müller sind die Multibranchengewerkschaften der ÖGB-Grundstruktur geborene Multibranchengewerkschaften. Welche Arten von Gewerkschaften sind nun bei den bisherigen Fusionen entstanden? Eine homolog fusionierte Multibranchengewerkschaft entstand mit der HGPD. Beide Fusionspartnerinnen waren gleich groß und es gab einige Punkte, in denen die von diesen Gewerkschaften vertretenen Branchen Ähnlichkeiten aufwiesen.<sup>6</sup> Die Multibranchengewerkschaften GMT und ANG entsprechen in zwei Punkten der heteronomen Kategorie Müllers. Zum einen handelte es sich um eine große und eine kleine Partnergewerkschaft, zum anderen passen die Branchen nicht gut zusammen. Letzteres ist eindeutig im Fall der GMT. Bei der ANG besteht ein gewisser Zusammenhang zwischen der Landwirtschaft sowie dem Gartenbereich und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, allerdings keine Überschneidung. Kein Zusammenhang besteht zwischen der dritten Subbranche in der Domäne der GLFG, der Forstwirtschaft, und der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

In Bezug auf einen anderen Punkt ist allerdings eine Zuordnung vom ANG und GMT zur Kategorie der heteronomen Multibranchengewerkschaft problematisch: „organisatorische Subordination“ der kleineren Partnergewerkschaft – ein Merkmal der heteronomen Multibranchengewerkschaft bei Müller – ist keine treffende Beschreibung des Vorgangs der Formierung dieser beiden Gewerkschaften. Formal war zwar in beiden Fällen die kleinere Gewerkschaft der größeren Gewerkschaft beigetreten. Die Durchführung einer Übernahme anstelle von Auflösung und Neugründung wurde jedoch ausschließlich mit pragmatischen Überlegungen begründet. In der Darstellung gegenüber den Mitgliedern, Funktionärinnen und Funktionären und der Öffentlichkeit wurde transportiert, dass es sich um einen Zusammenschluss und nicht

---

<sup>6</sup> Die dieser Klassifizierung zugrundeliegende Einschätzung, dass es sich um „zusammenpassende“ Branchen handelt, deren gemeinsame gewerkschaftliche Organisation als „sinnvoll“ wahrgenommen wird, könnte durchaus auch angefochten werden. Der Charakter der Branchenzusammensetzung ist ein wesentliches Merkmal, in dem sich homolog fusionierte und heteronome Multibranchengewerkschaften unterscheiden. Ob die Branchen einer Multibranchengewerkschaft „zusammenpassen“ oder „nicht zusammenpassen“, ist ohne eigens dazu durchgeführte empirische Forschung nicht immer eindeutig beurteilbar.



um einen Beitritt der einen zur anderen Gewerkschaft handelt: die Beitritte wurden generell immer als Zusammenschlüsse bezeichnet und der Name der Gewerkschaften wurde dahingehend geändert, dass die beigetretene Gewerkschaft auch enthalten war. Die Formalstrukturen der Partnergewerkschaften unterschieden sich kaum, weshalb es in diesem Punkt zu keiner Unterordnung der kleineren Gewerkschaft kam. Die Struktur der übernehmenden Gewerkschaft wurde für die neue Zusammensetzung adaptiert (z.B. richtete die ANG eine zusätzliche Sektion für die ehemalige GLFG ein). Anstelle einer organisatorischen Subordination war ein Bemühen um Gleichwertigkeit der Partnergewerkschaften zu beobachten, anders als in der Müllerschen Kategorisierung somit auch in den Fällen, wo die Branchen nicht zusammenpassen.<sup>7</sup> Es handelte sich zwar formal eindeutig um Übernahmen, aber von Ablauf und Ergebnis her besaßen die Fusionen auch Merkmale eines Zusammenschlusses. Dies entspricht den Beobachtungen von Chaison, der in seinen Ausführungen zu den Fusionsarten darauf hinweist, dass es bei Übernahmen und Zusammenschlüssen viele Variationen gibt und die Unterscheidung zwischen Übernahme und Zusammenschluss nicht immer klar getroffen werden kann (1986: 4).

Die Abläufe der Fusionen zwischen einer kleineren und einer größeren Gewerkschaft in Österreich entsprechen somit weder einer typischen Übernahme noch einem typischen Zusammenschluss. Dies ist ein Grund, wieso die daraus hervorgegangenen Multibranchengewerkschaften in das Kategorienschema von Müller schwer einzuordnen sind, denn dort baut die Kategorisierung von aus Fusionen hervorgegangenen Multibranchengewerkschaften auf der Differenzierung zwischen diesen beiden Fusionsarten auf. Ein zweiter Grund für die Einordnungsprobleme liegt darin, dass im Müllerschen Kategorienschema bei Fusionen von Partnergewerkschaften, deren Branchen nicht zusammenpassen, nur der Fall einer Übernahme mit Subordination der kleineren Partnerin vorgesehen ist.

Um auf die österreichische Situation anwendbar zu sein, müsste das auf Grundlage der deutschen Verhältnisse erstellte Kategorienschema von Müller adaptiert werden. Zwar passt von den drei bisher als Resultat einer Fusion formierten österreichischen Multibranchengewerkschaften eine in die Kategorie der homolog fusionierten Multibranchengewerkschaften. Die beiden anderen Fälle passen jedoch nur teilweise, aber nicht gänzlich, in die Kategorie der heteronomen Multibranchengewerkschaften. Hier müsste eine weitere Kategorie geschaffen werden: Multibranchengewerkschaften, die aus der Fusion zwischen einer größeren und einer kleineren Gewerkschaft hervorgehen, deren Branchen weder zusammenpassen noch sich organisa-

---

<sup>7</sup> Zum Ablauf der Fusionen soll noch angemerkt werden, dass die beiden bisher vollzogenen Fusionen zwischen einer kleineren, schwächeren und einer größeren, stärkeren Gewerkschaft trotz der Unterschiedlichkeit der Branchen ohne größeren Probleme vonstatten gegangen sind. Die Fusion zwischen den beiden gleich großen und annähernd gleich starken Gewerkschaften GPD und GGA war hingegen bedeutend schwieriger zu bewerkstelligen und das Zusammenwachsen der beiden Organisationen dauerte viele Jahre.

tionspolitisch überschneiden, und deren Fusion formal eine Übernahme darstellt, substantiell jedoch auch Merkmale eines Zusammenschlusses aufweist (und daher nicht eine organisatorische Subordination der kleineren Partnergewerkschaft impliziert).

Aus der geplanten Großfusion zwischen GPA und Arbeitergewerkschaften<sup>8</sup> der Produktion wird ein sehr heterogenes Gebilde hervorgehen. Zwei der fünf<sup>9</sup> Partnergewerkschaften sind große, finanzkräftige, annähernd gleich starke Gewerkschaften, die anderen drei sind deutlich kleiner und schwächer. Der mit dieser Fusion erfolgende Zusammenschluss zwischen Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten derselben Branche macht Sinn, abgesehen davon passen die Branchen jedoch nicht gut zusammen. Die hier entstehende Multibranchengewerkschaft ist schlecht in ein Kategorienschema einordenbar, sie wird eine eigene Kategorie für sich darstellen.

### 3. Die Strukturentwicklung des ÖGB

#### *Grundproblematik der ÖGB-Struktur*

Bei der Gründung des ÖGB war ein am Industriegruppenprinzip („Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“) orientierter Aufbau geplant. Das Industriegruppenprinzip wurde dann jedoch nicht voll verwirklicht, vor allem durch die Gründung der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA), welche nahezu alle Angestellten der Privatwirtschaft organisiert. Die gesonderte Organisation der Privatangestellten hatte den Vorteil, dass dadurch die Gründung einer eigenen Angestelltengewerkschaft außerhalb des ÖGB verhindert werden konnte (Klenner/Pellar 1999: 545-7). Somit war nur im Öffentlichen Dienst die einheitliche gewerkschaftliche Organisation aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs umgesetzt worden.<sup>10</sup> Das Industriegruppenprinzip wurde nicht nur durch die Gründung der GPA durchbrochen. Unter anderem widersprach ihm auch die Gründung der kleinen Gewerkschaft der Angestellten der freien Berufe (nun KMSfB), welcher spezielle Gruppen von Arbeiterinnen und Arbeitern und Angestellten angehören. In einigen, zahlenmäßig wenig bedeutenden Bereichen, wurde das Industriegruppenprinzip auch innerhalb derselben Arbeitnehmerstatusgruppe nicht zur Gänze verwirklicht.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Aus Gründen der Einfachheit ist hier die DJP in der Gruppe der Arbeitergewerkschaften inkludiert, obwohl sie seit dem Beitritt der Journalistinnen und Journalisten noch etwas weniger eine reine Arbeitergewerkschaft ist als vorher (s. Fn. 2).

<sup>9</sup> Da die ANG voraussichtlich noch vor der Großfusion mit der GMT fusioniert, wird es sich zum Zeitpunkt der Großfusion formal gesehen nur mehr um vier Partnergewerkschaften handeln. In den laufenden Verhandlungen ist jedoch auch die ANG eine vollwertige Partnerin.

<sup>10</sup> In wenigen kleinen Bereichen gibt es Ausnahmen, z.B. sind in der Land- und Forstwirtschaft die öffentlich Bediensteten in Arbeitertätigkeiten Mitglieder der ANG, diejenigen in Angestelltentätigkeiten Mitglieder der GÖD.

<sup>11</sup> Z.B. waren bis 2001 für die Angestellten bei den Printmedien drei Gewerkschaften zuständig: Die DuP organisierte neben den Arbeiterinnen und Arbeiter im Druckbereich auch die technischen Angestellten, die Journalistinnen und Journalisten waren in der KMSfB organisiert und

### ***Ablauf der Restrukturierung***

Schon seit Beginn des ÖGB hat es immer wieder Streitigkeiten aufgrund des nicht voll verwirklichten Industriegruppenprinzips gegeben. Kontrahentinnen waren dabei vor allem die Arbeitergewerkschaften auf der einen und die GPA auf der anderen Seite. Seit mit Ende der 1960er Jahre die Mitgliederbasis der Arbeitergewerkschaften in der Produktion (mit Ausnahme des Bauwesens) zu schrumpfen begann, ist der Konflikt immer wieder aufgebrochen (Klenner/Pellar 1999: 547, 883-4; Peissl 1994: 215-221; Traxler 1982: 207-8). Überlegungen, die Angestellten jeweils an die Arbeitergewerkschaften ihrer Branche anzugliedern, stießen bisher auf heftigen Widerstand der GPA, wobei auch die Drohung einer Sezession im Raum stand (Karlhofer 1999: 25).

Die erste Fusion im ÖGB, der Zusammenschluss von GPD und GGA im Jahr 1978, fand statt noch bevor die oben (s. Einleitung) angeführten Veränderungen des gewerkschaftlichen Umfelds ihre volle Dynamik entwickelten oder überhaupt begannen. Der Grund für diese Fusion waren die finanziellen Probleme, die die GGA von Beginn an gehabt hatte. Der Zusammenschluss bot sich auch deshalb an, da beide Gewerkschaften Arbeiterinnen und Arbeiter des privaten Dienstleistungssektors organisierten und beide aufgrund der in ihren Domänen vorherrschenden betrieblichen Struktur (Dominanz von Klein- und Familienbetrieben) in der Gewerkschaftsarbeit mit ähnlichen Schwierigkeiten konfrontiert waren (Traxler 1982: 208). Die Fusion im Jahr 1991 stand dann in Zusammenhang mit dem Strukturwandel der Beschäftigung: Die kleine Gewerkschaft Land-Forst-Garten (GLFG) hatte durch starken Mitgliederückgang zunehmend Probleme mit der Aufrechterhaltung ihrer Infrastruktur gehabt und fusionierte mit der Gewerkschaft der Lebens- und Genussmittelarbeiter (GLG) zur Gewerkschaft Agrar-Nahrung-Genuss (ANG).

Durch die Veränderungen des Umfelds, insbesondere den wirtschaftlichen Strukturwandel, war die ÖGB-Struktur in den 1980er Jahren immer stärker unter Druck geraten.<sup>12</sup> In Reaktion darauf richtete der ÖGB-Bundeskongress 1991 einen „Ständigen Organisationsausschuss“ ein, der Vorschläge zur Weiterentwicklung der Organisationsstruktur erarbeiten sollte. Auf Empfehlung dieses Ausschusses beschloss der ÖGB-Bundeskongress 1995 die „Kooperation und Konzentration der Kräfte in einigen wenigen Bereichen, die sich an den Überbegriffen Produktion, Dienstleistung und öffentliche Dienste orientieren“.

Seit dem Beschluss des Bundeskongresses 1995 und im Einklang mit ihm wurden mehrere Kooperations- oder Verbundverträge zwischen Gewerkschaften abge-

---

für die Sekretariatsangestellten war die GPA zuständig. Seit 2001 organisiert die DuP auch die Journalistinnen und Journalisten (s. Fn. 4).

<sup>12</sup> Der Niedergang der Verstaatlichten Industrie, einer Hochburg des ÖGB, trug wesentlich dazu bei, dass der ÖGB in den 1980er Jahren in zunehmendem Maße mit Herausforderungen durch Mitgliederrückgang und Veränderungen der relativen Größe der Mitgliedsgewerkschaften konfrontiert wurde.

schlossen: 1998 zwischen der HGPd, der HTV und der GdE sowie zwischen der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH), der GdC und der ANG; 1999 zwischen der GPA, der DuP, der KMSfB und der GPF<sup>13</sup> (Tomasek 1999: 148-59).<sup>14</sup> Diese Kooperationsprojekte umfassen in jeweils unterschiedlichem Ausmaß die Zusammenarbeit in unterschiedlichen Bereichen (u.a. Kollektivvertragspolitik) und die gemeinsame Nutzung von Ressourcen (z.B. Büroräumlichkeiten). Zur Vorbereitung der Fusion von MBE und TBL im Jahr 2000 war 1998 ebenfalls ein Kooperationsvertrag abgeschlossen worden.

Zur Fusion zwischen MBE und TBL im Jahr 2001 kam es, weil die TBL aufgrund starker Mitgliederverluste (infolge des Schrumpfens der Textilindustrie) Schwierigkeiten hatte, ihre Infrastruktur aufrechtzuerhalten. Auch der ANG machte kontinuierlicher Mitgliederrückgang aufgrund des Strukturwandels der Beschäftigung zu schaffen. Sie suchte eine Fusionspartnerin und fand diese in der GMT. 2001 fassten beide Gewerkschaften Beschlüsse, um eine Fusion im Jahr 2004 in die Wege zu leiten.

Sowohl die vor 1995 vollzogene Fusion zwischen GPD und GGA, die zur Gründung HGPd führte, als auch die Fusion von MBE und TBL, die zur Bildung der GMT führte, waren Fusionen, die im Einklang mit dem oben genannten Drei-Säulen-Plan der gewerkschaftlichen Gliederung stehen. Dasselbe gilt für den Fusionsplan von GMT und ANG. (Die Fusion zwischen GLFG und GLG, die zur Bildung der ANG führte, kann nicht in Bezug auf den „Drei-Säulen-Plan“ beurteilt werden, da der kleine Bereich der Land- und Forstwirtschaft dort nicht enthalten ist.) Zur Verwirklichung des Industriegruppenprinzips fehlte bei den bisherigen Fusionen, ebenso wie bei der Mehrzahl der Kooperationen, die GPA.<sup>15</sup>

An den vollzogenen Fusionen im Laufe der Reorganisation des ÖGB als Reaktion auf die Veränderungen seines Umfelds waren bisher nur Arbeitergewerkschaften aus der Produktion (zuzüglich der Land- und Forstwirtschaft) beteiligt.<sup>16</sup> Da die Zahl der Arbeiterinnen und Arbeiter in der Produktion insgesamt jedoch weiterhin sinkt, ist diese Strategie auf längere Sicht wenig zielführend. Rationaler wäre der – von der GPA abgelehnte – Zusammenschluss der Arbeiter- und Angestelltengewerkschaft innerhalb von Branchen bzw. Sektoren. Genau dies verfolgte ein von ÖGB-Präsident Verzetnitsch Anfang 2001 vorgeschlagener Entwurf. Dieser Plan sah vor, dass die 13

---

<sup>13</sup> Zuvor (1998) hatten die DuP und die GPF einen Kooperationsvertrag abgeschlossen.

<sup>14</sup> Der kleine Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist nicht im „Drei-Säulen-Plan“ enthalten. Die drei hier zuständigen Gewerkschaften – ANG, GÖD, GPA – haben 1999 einen Kooperationsvertrag abgeschlossen.

<sup>15</sup> Einen kleinen Schritt hin zur Umsetzung des Industriegruppenprinzips gab es 2001 im Printmedienbereich durch den Übertritt der Sektion Journalisten von der KMSfB zur DuP (dann DJP).

<sup>16</sup> Die HGPd wird bei dieser Aussage nicht berücksichtigt, da die Fusion von GPD und GGA nicht auf einen Wandel des Umfelds zurückzuführen ist, sondern andere Ursachen hatte.

Gewerkschaften in acht Branchengewerkschaften ohne Differenzierung nach Arbeitnehmerstatus überführt werden. Die Ausführung dieses Entwurfs hätte eine Zerschlagung der GPA bedeutet, ihre Mitglieder wären auf eine Reihe von Industriegewerkschaften aufgeteilt worden. Weiters hätte die vorgesehene Brancheneinteilung die bereits geplante Fusion zwischen GMT und ANG vereitelt.

Es war vorauszusehen, dass der Vorschlag Verzetnitschs auf starken Widerstand stoßen würde. Zum einen würde die GPA ihre Zerschlagung nicht akzeptieren, zum anderen würden sich GMT und ANG nicht von ihren bereits bestehenden Fusionsabsichten abbringen lassen. Noch während der Organisationsausschuss im Anschluss an den Entwurf von Verzetnitsch einen Vorschlag erarbeitete, gaben GMT und GPA im Oktober 2001 überraschend bekannt, dass sie eine Fusion beabsichtigten. Der Plan des ÖGB-Präsidenten wurde damit obsolet. Der Fusionsabsicht von GMT und GPA schloss sich die ANG an, da sie schon vorher mit der GMT einen Fusionsbeschluss gefasst hatte. Die anderen beiden Gewerkschaften, die sich anschlossen, die DJP und die GdC, sind so wie die ANG kleine Gewerkschaften mit zunehmenden finanziellen Problemen. Die DJP hatte einen Kooperationsvertrag mit der GPA, daraus ergab sich für sie der Wunsch, bei diesem Fusionsprojekt mitzumachen. Für die GdC wiederum war angesichts des Ausstiegs der ANG aus der Kooperation zwischen ANG, GBH und GdC sowie der bereits existierenden Zusammenarbeit mit der GPA im Bereich der Kollektivvertragsverhandlungen eine Beteiligung am Fusionsprojekt von GPA und Arbeitergewerkschaften der Produktion naheliegend. Im März 2002 wurde die formelle Gründungsvereinbarung von allen fünf Gewerkschaften unterzeichnet.

Derzeit sieht es danach aus, dass sich innerhalb des ÖGB drei Blöcke herausbilden: a. die neue große Gewerkschaft aus GPA und Arbeitergewerkschaften der Produktion, b. eine Allianz zwischen den beiden Arbeitergewerkschaften des Dienstleistungsbereichs (HGPD, HTV), der GBH, den Gewerkschaften der privatisierten Infrastrukturbereiche (Bahn und Post – GdE und GPF), der GdG und der KMSfB („Infra“), c. die eigenständig bleibende GÖD. Das Bestreben der GÖD eigenständig zu bleiben, ist mit der Fraktionszugehörigkeit der Gewerkschaftsführung zu erklären: der Vorsitzende der GÖD gehört der Fraktion Christlicher Gewerkschafter an während in allen anderen Gewerkschaften der Vorsitzende von der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen gestellt wird.

Mit der geplanten Großfusion der fünf Gewerkschaften wird das Industriegruppenprinzip für die Sachgüterproduktion zu einem Großteil verwirklicht werden, ausgenommen sind das Bauwesen und andere von der GBH organisierter Bereiche. Dort und in den privaten Dienstleistungen wird das Industriegruppenprinzip nach wie vor nicht umgesetzt sein.

Nach dieser Darstellung des Ablaufs der Restrukturierung des ÖGB werden die nächsten beiden Abschnitte etwas genauer auf die Hintergründe der Formierungen der Multibranchengewerkschaften in Österreich und die sie leitenden Formen von Rationalität eingehen.

### ***Hintergrund der Fusionen zu Multibranchengewerkschaften***

Das treibende Moment der bisherigen Fusionen, die zur Formierung von Multibranchengewerkschaften führten, war die prekäre ökonomische Lage einer der beteiligten Gewerkschaften. Von den beiden gleich großen Gewerkschaften, die sich zur HGPD zusammenschlossen, hatte die GGA mit finanziellen Problemen kämpfen. Bei den Fusionen, aus denen die ANG und GMT hervorgingen, hatte jeweils die kleinere Partnergewerkschaft (GLFG, TBL) finanzielle Schwierigkeiten gehabt.

Gewerkschaften, die aufgrund ihrer prekären ökonomischen Lage fusionieren wollen, haben in Österreich nur eine sehr beschränkte Auswahl an potentiellen Partnerinnen. Die Anzahl der österreichischen Gewerkschaften ist gering, noch geringer ist im konkreten Fall die Zahl derer, mit denen unter Berücksichtigung der jeweiligen Domänen eine Fusion überhaupt möglich erscheint. Für die endgültige Wahl einer Fusionspartnerin (sofern eine Wahl unter mehreren überhaupt möglich ist) spielen rationale Überlegungen (z.B. Ausmaß der Berührungspunkte der Domänen) ebenso eine Rolle wie atmosphärische Elemente (z.B. partnerschaftliches versus dominantes Auftreten der Funktionäre einer potentiellen Partnergewerkschaft). Damit es zu einer Fusion kommt, muss im Regelfall auch die potentielle Partnergewerkschaft, für die die Fusion keine ökonomische Notwendigkeit darstellt, Ziele haben, zu deren Verfolgung die Fusion als nützlich eingeschätzt wird.

Die gleich große Fusionspartnerin der GGA, die GPD, hatte weniger finanzielle Probleme als die GGA, aber auch für sie machte die Fusion ökonomisch Sinn. Gleichwohl dürfte der Wunsch des ÖGB, dass diese Fusion stattfindet, wesentlich für den Fusionsbeschluss der GPD gewesen sein. Für die beiden Fusionen, die in den Jahren 1991 und 2000 stattfanden, wird von den größeren Partnergewerkschaften ebenso wie von den kleineren Partnergewerkschaften das Ziel der Erhöhung der gewerkschaftlichen Schlagkraft als ein Motiv gesehen: Fusionen sollen durch die Schaffung mitgliederstarker Gewerkschaften und durch die engere Zusammenarbeit der zuvor getrennt organisierten Branchen die Gewerkschaften gegenüber der Arbeitgeberseite stärken. Damit wird auf die Verschiebung des Machtungleichgewichts reagiert, zu der es aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Veränderungen in den 1980er und 1990er Jahren kam. Für die MBE dürfte weiters der Erhalt ihrer starken Position innerhalb des ÖGB, welche durch das Schrumpfen ihres Mitgliederanteils – als Folge des wirtschaftlichen Strukturwandels – gefährdet war, ein Grund gewesen sein, mit der TBL zu fusionieren.

Im Fall der geplanten Fusion von ANG und GMT gleichen die Hintergründe, die dazu geführt haben, denen der Fusion zwischen TBL und MBE. Die geplante Fusion zwischen der GPA und den Arbeitergewerkschaften der Produktion durchbricht hingegen das bisherige Muster der Gewerkschaftsfusionen in Österreich in mehreren Punkten. Erstens sind nicht nur – so wie bei den Fusionen zuvor – zwei Arbeitergewerkschaften an diesem Fusionsprojekt beteiligt. Zweitens ging der Entscheidung zum Fusionsplan von GPA und GMT kein Diskussionsprozess innerhalb der Gewerkschaften voraus, sondern wurde überraschend beschlossen. Drittens unterschei-

det sich der Motivmix etwas von dem bisheriger Fusionen. Finanzieller Druck spielt bei den drei kleineren Partnergewerkschaften (ANG, DJP, GdC) eine wichtige Rolle. Die beiden großen Gewerkschaften GPA und GMT geben aber als Motiv nicht nur (wie bei den zwei vorherigen Fusionen üblich) die Notwendigkeit an, auf die Veränderungen in der Unternehmensorganisation und der Machtbalance zwischen Unternehmen und Gewerkschaften mit der Schaffung einer großen schlagkräftigen Organisation zu reagieren, sondern begründen ihre Fusionsabsicht auch mit der Notwendigkeit, auf die stattfindenden und geplanten politischen Veränderungen mit der Bildung einer mitgliederstarken und schlagkräftigen Organisation zu reagieren.

Seit dem Regierungswechsel zur Mitte-Rechts-Koalition im Jahr 2000 hat die Sozialpartnerschaft in Österreich deutlich an Einfluss verloren. Bereits in den 1990er Jahren, zu Zeiten der großen Koalition, ging der Einfluss der Sozialpartnerschaft außerhalb ihrer Kernbereiche des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsbeziehungen zurück (Kittel/Tálos 1999: 129-30). Wichtige Ursachen für diese Bedeutungsverringerung der Sozialpartnerschaft waren der verstärkte internationale Wettbewerb und politische Veränderungen (v.a. der EU-Beitritt). Die Einbuße an Gestaltungsmacht der Sozialpartner ist für die Gewerkschaft ungleich mehr zu tragen gekommen als für die Arbeitgeberseite. Schon zu Zeiten der großen Koalition entsprachen die Optionen letzterer (betreffend z.B. Wirtschaftsstandortsicherung) stärker denen der Regierung, unter der Mitte-Rechts-Koalition hat die Arbeitgeberseite außerdem durch enge politischen Kontakte zur Regierung Einfluss ausüben können (Karlhofer/Tálos 2000: 395). Von der Mitte-Rechts-Regierung durchgeführte<sup>17</sup> und von den an ihr beteiligten Parteien beabsichtigte<sup>18</sup> Gesetzesänderungen werden von den Gewerkschaften als Maßnahmen wahrgenommen, die auf ihre dauerhafte und nachhaltige Schwächung abzielen. Die Gründung der mitglieder- und damit finanzsowie leistungsstarken als auch politisch durchsetzungsstarken Gewerkschaft wird als „offensive Antwort“ auf diese Veränderungen bezeichnet.

Nicht zuletzt stellt die Fusionsabsicht von GPA und GMT eine Reaktion auf den Plan des ÖGB-Vorsitzenden Fritz Verzetnitsch dar. Die Verhinderung dieses Plans ist für GPA und GMT ein wesentlicher Antrieb zur Fassung des Fusionsbeschlusses gewesen. Die GMT befürwortet weiters die Fusion, weil es damit endlich zur gemeinsamen gewerkschaftlichen Organisation von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten im Produktionsbereich kommen wird.

Finanzieller Druck war und ist somit bei den kleineren Gewerkschaften GGA, GLFG, TBL, ANG, DuP und GdC der Hauptgrund, eine Fusion anzustreben. Meist haben sie ein weiteres Fusionsmotiv: die Erhöhung der gewerkschaftlichen Schlagkraft als Gegensteuerung zu Machteinbußen gegenüber der Arbeitgeberseite. Dieses Motiv teilen auch ihre finanziell stärkeren Partnerinnen. Im Fall der großen Gewerk-

---

<sup>17</sup> Z.B. die Änderung in der Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger (vgl. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/08/inbrief/AT0108225N.html>)

<sup>18</sup> Z.B. die stärkere Verlagerung von Arbeitszeit-Regelungen auf die betriebliche Ebene

schaften (MBE, GMT und GPA) ist der Erhalt ihrer starken Position innerhalb des Dachverbands ein sehr wesentlicher Fusionsgrund. Ferner wollen GPA und GMT mit ihrer Fusion politischen Angriffen auf die Gewerkschaftsbewegung entgegen.

In Anlehnung an Undy (1999: 451) bzw. Undy et al. (1981: 214-5) kann bei den Motiven und Strategien von fusionierenden Gewerkschaften zwischen defensiven, konsolidierenden und aggressiven unterschieden werden. Defensive Gewerkschaften befinden sich durch externe Ursachen in einer schwierigen Situation (häufig in finanzieller Hinsicht) und streben eine Fusion an, um weitere negativen Entwicklungen (wie z.B. Mitgliederrückgang als Folge von Einschränkungen bei der Infrastruktur) abzuwenden. Häufig sind defensive Gewerkschaften kleiner als die jeweilige Fusionspartnerin. Konsolidierende Gewerkschaften haben eine relativ sichere Position. Angesichts beginnender, extern verursachter Probleme wollen sie ihre Position durch eine Fusion stützen. Konsolidierende Gewerkschaften sind häufig größer als die jeweilige Fusionspartnerin. Aggressive Gewerkschaften wollen mit einer Fusion die Basis für eine Expansion schaffen.

Bei den bisher in Österreich vollzogenen Fusionen hatte jeweils eine Partnergewerkschaft mit finanziellen Problemen zu kämpfen (GGA, GLFG, TBL), ihre Motivation fällt in die defensive Kategorie. Für die Fusion 1978 ist die Motivation der anderen Partnergewerkschaft, der GPD keiner Kategorie zuordenbar. In den beiden anderen Fällen fusionierte die defensive Gewerkschaft (GLFG bzw. TBL) mit einer größeren Gewerkschaft, deren Motive stärker konsolidierende Aspekte aufwiesen. Dies betrifft vor allem ihre Absicht, mit einer Fusion auf die Verschiebung der Machtbalance zugunsten der Arbeitgeberseite zu reagieren. Weiters fällt darunter das Bestreben, durch eine Fusion die Position innerhalb des ÖGB abzusichern. Da in allen Fällen der entscheidende Faktor zum Zustandekommen der Fusionen die notwendig gewordene defensive Strategie der kleineren oder finanzschwächeren Fusionspartnerinnen war, überwiegt bei den bisher durchgeführten Fusionen der defensive Charakter. Im Fall der geplanten Großfusion kann, analog zu anderen Fusionen, die Fusionsmotivation bei den drei kleineren Partnergewerkschaften der defensiven Kategorie zugeordnet werden und bei den beiden großen Gewerkschaften der konsolidierenden. Während bei den bisherigen Fusionen der defensiven Motivlage der finanzschwächeren Partnergewerkschaft die entscheidende Rolle für die Entscheidung zur Fusion zukam, ist bei der geplanten Großfusion der fünf Gewerkschaften in Summe den konsolidierenden Motiven der beiden großen Gewerkschaften ein stärkeres Gewicht beizumessen. Aggressive Motive für Fusionen können in Österreich nicht beobachtet werden.

### ***Geleitet von welcher Rationalität?***

In Erweiterung der Arbeit von Child et al. (1973: 77-81) entwickelten Undy et al. (1996: 8, 245-6) in ihrer Untersuchung von gewerkschaftlichen Reaktionen auf externen Druck ein Rationalitätsmodell, das aus drei, miteinander in Beziehung stehenden Formen von Rationalität besteht: der politischen, der demokratischen und der administrativen Rationalität. Die politische Rationalität umfasst die grundlegenden



Ziele der Gewerkschaft und die primären Mittel, mit denen die Gewerkschaft diese Ziele erreichen will. Die demokratische Rationalität bezieht sich auf gewerkschaftliche Demokratie und Leitungsformen bzw. -strukturen. Bei der administrativen Rationalität geht es um Verfahren zur effizienten Führung der Gewerkschaft, vor allem um Effizienz der finanziellen Ressourcen (vgl. auch Willman/Cave 1994: 398).

Die bisher vollzogenen Fusionen innerhalb des ÖGB, aus denen Multibranchengewerkschaften hervorgingen, waren primär Resultat der ökonomisch prekären Situation einer der beiden Fusionspartnerinnen. Die Gewerkschaften erwarteten sich, dass in der fusionierten Organisation die Ressourcen effizienter eingesetzt werden können. Somit leitete die administrative Rationalität die Entscheidung zur Formierung der Multibranchengewerkschaften. Gründe der politischen Rationalität standen bei den konsolidierenden Partnergewerkschaften stärker im Vordergrund. Dies betraf zwar nicht die politischen Ziele, jedoch die Mittel zur Erreichung dieser Ziele. Es ging um die Absicherung der bisherigen Position gegenüber der Arbeitgeberseite, was Voraussetzung für die erfolgreiche Verfolgung der Ziele ist. Auch im Fall der defensiven Gewerkschaften, die eine Fusion primär aus Gründen der administrativen Rationalität anstrebten, stand im Hintergrund die politische Rationalität. Denn ein gewisses Ausmaß an administrativer Effizienz ist eine Grundvoraussetzung für politisches Handeln. Die Mittel selbst wurden an Veränderungen des Umfelds angepasst (z.B. intensivere Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Branchen), jedoch nicht wirklich verändert.

Die demokratische Rationalität spielte bei der Formierung neuer Multibranchengewerkschaften insofern eine Rolle, als die demokratische Effektivität beachtet werden musste, um die Fusionen zustande zu bringen. Im Fall der HGPD gab es jahrelange Schwierigkeiten mit dem Zusammenwachsen der beiden Teile, in den ersten Jahren war die proportionale Besetzung von Führungspositionen (proportional nach den beiden Hälften der Ursprungsgewerkschaften) ein wichtiges Thema. In der ANG wurden Regelungen vereinbart, die für eine Übergangszeit der kleineren Fusionspartnerin Sitze in den Gremien und Führungspositionen garantierten. Bei der Formierung der GMT wurde primär der Weg gewählt, vor und nach der Fusion viele Gespräche zu führen, um zu Einigungen in strittigen Punkten zu kommen und vorhandene Vorbehalte auszuräumen. Bei allen Gewerkschaftsfusionen bezogen sich Maßnahmen, die auf die demokratische Effektivität abzielten, primär auf die haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre. Die Mitspracherechte der Mitglieder waren bei den Fusionspartnerinnen sehr ähnlich gestaltet und vom Ausmaß her eher bescheiden, tendenziell werden die Ehrenamtlichen (Betriebsrätinnen und Betriebsräte) als Sprachrohr der Mitglieder betrachtet. Weder die Meinung der Mitglieder noch die Strukturen der Mitgliederbeteiligung waren bei den bisherigen Formierungen zu Multibranchengewerkschaften ein relevantes Thema.

Zwischen demokratischer und administrativer Rationalität gibt es eine grundsätzliche Spannung (Child et al. 1973: 78). Bei Fusionen zu Multibranchengewerkschaften, welche, so wie Fusionen im allgemeinen, häufig aus Gründen der administrativen Rationalität durchgeführt werden, tritt diese Spannung zutage. Zum einen ent-

stehen Probleme der demokratischen Effektivität, da die Initiative zur Fusion in der Regel von der Gewerkschaftsführung kommt und niederrangige Funktionäre, Ehrenamtliche und vor allem einfache Mitglieder wenig Mitsprachemöglichkeiten haben (vgl. Willman/Cave 1994: 405). Zum anderen entstehen Probleme durch die Transformation zu einer Großorganisation. Funktionäre, Ehrenamtliche und Mitglieder sind an „ihre“ Gewerkschaft, an die Traditionen und Gewerkschafts- bzw. Branchenidentitäten gebunden. Um Austritte zu vermeiden muss diese Bindung aufrechterhalten werden. Zur Bewahrung oder Etablierung von Branchenidentitäten haben sich Multibranchengewerkschaften bisher häufig für eine interne Strukturierung nach Branchen in Form von Sektionen oder Branchenarbeitskreisen entschieden, wobei allerdings nicht gesichert ist, dass es sich um eine hochgradig wirkungsvolle Maßnahme handelt. Die Transformation zu einer größeren Gewerkschaft kann sich weiters über eine Reduzierung der inneren Demokratie negativ auf die demokratische Effektivität auswirken: Generell ist die innere Demokratie des ÖGB von verschiedenen Seiten immer wieder als zu gering kritisiert worden (Klenner/Pellar 1999: 861-2). Daraus folgt, dass die demokratische Effektivität des ÖGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften insgesamt nicht sehr hoch ist. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den Gewerkschaften, wobei tendenziell die Möglichkeiten zur Mitwirkung für Ehrenamtliche in kleineren Gewerkschaften höher sind. Mit dem Wachsen einer Gewerkschaft, wie dies bei den Fusionen zu Multibranchengewerkschaften der Fall ist, verringern sich diese Mitwirkungsmöglichkeiten.

Während bei den bisher vollzogenen Fusionen zu Multibranchengewerkschaften die Gründe der administrativen Rationalität die treibende Kraft darstellten und auch von außen stärker wahrgenommen wurden, sind bei der geplanten Großfusion Gründe der politischen Rationalität ausschlaggebend für die Beteiligung der beiden großen Gewerkschaften GPA und GMT. Sowohl das Bestreben um Absicherung ihrer Position gegenüber den Arbeitgebern und der Regierung als auch innerhalb des Gewerkschaftsbundes ist der politischen Rationalität zuzuordnen (vgl. Undy 1999: 453-4). Weniger eindeutig ist, ob und wie das Ziel, durch eine Fusion die Zerschlagung durch eine vom Dachverband angestrebte Restrukturierung zu verhindern – wie dies bei der GPA der Fall ist – in das Rationalitätsmodell einzuordnen ist. Es handelt sich beim Zerschlagungsplan um eine schlagartige, existentielle Bedrohung von außen, die aber nicht über eine der drei Rationalitäten vermittelt ist. Unter dem Gesichtspunkt, dass durch die Fusion die eigene Position gestärkt werden soll, damit die Umsetzung des Zerschlagungsplan verhindert wird, könnte diese Strategie ebenfalls der politischen Rationalität zugeordnet werden.

Derzeit (2002) diskutiert die GPA – ohne die Partnergewerkschaften der geplanten Fusion – ihre neue politische Positionierung. Die politischen Ziele, die im diesbezüglich erarbeiteten Entwurf expliziert werden, entsprechen den bisherigen Zielen. Bei den Mitteln zur Erreichung der Ziele wird jedoch eine Veränderung angedeutet: „Ein Umdenken in der Strategie der Gewerkschaften ist notwendig, da die traditionelle Durchsetzung der Interessen auf Basis von Konsens und Konfliktvermeidung im Rahmen der Sozialpartnerschaft nicht mehr (bzw. nur mehr) in sehr begrenztem

Ausmaß möglich ist. Ein Fortsetzen der Konfliktvermeidung, ohne Zugeständnisse zu erzielen, ist ein Zeichen der Schwäche von Seiten der Arbeitnehmerorganisationen. Konsequenz müsste ein zunehmendes Maß an Mobilisierung und Kampfmaßnahmen sein. Die GPA setzt sich für eine derartige Vorgangsweise ein, sollten andere Wege nicht zum Ziel führen“ (GPA 2002: 3). Nachdem bereits bei der Bekanntgabe des Fusionsvorhabens Gründe der politischen Rationalität eine bedeutende Rolle einnahmen, könnte die derzeit in der GPA geführte Diskussion dazu führen, dass die politische Rationalität bei der Formierung der neuen Multibranchengewerkschaft eine stärkere Rolle spielt als dies bisher bei Fusionen zu Multibranchengewerkschaften der Fall war.

#### 4. Resümee

In Reaktion auf Veränderungen des Umfelds, die seine Strukturen unter erheblichen Druck setzten, befindet sich der ÖGB seit mehreren Jahren in einem Reformprozess. Im Zuge dessen hat sich die Zahl der Gewerkschaften durch Fusionen von 16 auf 13 verringert. Dabei ist der Anteil der Industriegewerkschaften zurückgegangen, es sind immer mehr Multibranchengewerkschaften entstanden. An Fusionen waren bisher nur Arbeitergewerkschaften beteiligt. Die separate Organisation der Angestellten in der Privatwirtschaft ist von den bisherigen Veränderungen der Gewerkschaftsstrukturen nicht berührt worden. Die theoretisch logisch erscheinende Fusion von Arbeiter- und Angestelltengewerkschaft innerhalb derselben Branche bzw. desselben Sektors war nicht machbar, da dies die Aufspaltung der GPA bedeuten würde und deshalb von ihr abgelehnt wird. Im Jahr 2002 beschlossen fünf Gewerkschaften, eine Großfusion, die in einigen Jahren stattfinden soll. An diesem Vorhaben ist nun auch die GPA beteiligt. Damit wird das Industriegruppenprinzip für die Sachgüterproduktion zu einem Großteil verwirklicht werden. Gegen bisherige Pläne zur Umsetzung des Industriegruppenprinzips, die die Zerschlagung der GPA implizierten, hat sich die GPA immer gewehrt. Im Unterschied dazu wird bei der geplanten Großfusion die GPA ungeteilt in die neue Gewerkschaft eingehen.

Eine gewisse Parallele besteht zur Entwicklung in Deutschland: dort schloss sich die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die sich auch lange gegen das Industrieverbandprinzip gewehrt hatte, vor kurzem mit anderen Gewerkschaften zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) zusammen. Deutschland und Österreich weisen starke Ähnlichkeiten im System der industriellen Beziehungen auf. Zwar gibt es Unterschiede in der Ausgangslage von GPA und DAG (u.a. hinsichtlich der ökonomischen Lage) sowie im Charakter der Großfusion (v.a. in Hinblick auf die beteiligten Sektoren und die Konsequenzen für die Angestelltengewerkschaft), dennoch könnte die in Deutschland und Österreich gleichzeitig verlaufende Aufgabe der separaten gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten bzw. die Absicht dazu darauf hinweisen, dass sich in dem die beiden Länder kennzeichnenden System der industriellen Beziehungen diese Form der gewerkschaftlichen Organisation überholt hat.

Derzeit bilden sich im ÖGB drei Blöcke heraus: a. GPA mit Arbeitergewerkschaften der Produktion, b. GÖD und c. „Infra“ (bestehend aus den restlichen Ge-

werkschaften). Auffällig sind bei dieser Formierung vor allem zwei Inkonsistenzen:

- In die Gewerkschaft, die aus der Fusion von GPA und Arbeitergewerkschaften der Produktion hervorgehen wird, passen die Angestellten aus dem Dienstleistungsbereich nicht gut hinein. Eine Transferierung der Angestellten zu den jeweiligen Arbeitergewerkschaften des Dienstleistungsbereichs würde jedoch eine Spaltung der bisherigen GPA bedeuten, was diese immer abgelehnt hat.
- Eine Allianz zwischen der GÖD und der GdG – beides Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, deren Mitglieder ein eigenes Dienstrecht haben – wäre naheliegend, ist jedoch aus fraktionspolitischen Gründen äußerst unwahrscheinlich.

Zu einer weiteren Inkonsistenz ist es in den letzten Jahren in den aus der Hoheitsverwaltung ausgegliederten Bereichen gekommen. Die Entwicklung der gewerkschaftlichen Organisation steht hier nicht in Einklang mit dem ursprünglichen Organisationsprinzip des ÖGB: obwohl die neu eintretenden Beschäftigten keine öffentlich Bediensteten mehr sind und für sie Kollektivverträge ausgehandelt werden,<sup>19</sup> werden sie in der Regel nach wie von der GÖD bzw. der GdE und der GPF vertreten anstatt z.B. von der GPA oder der HTV. Im Bereich der Telekommunikation hat sich allerdings neben der GPF auch die GPA etablieren können.

Die Restrukturierung des ÖGB folgt somit nur bedingt einer sektoralen Logik. Die sich im Zuge der Reformen herausbildenden Inkonsistenzen stehen im Einklang mit der Entwicklung in anderen Ländern: vorwiegend entstehen Multibranchengewerkschaften mit inkohärenten, agglomerierten Teilen, deren Organisationsbasis in Bezug auf Branchen konturen- und grenzenlos ist (vgl. Hoffmann/Waddington 1998: 308-9; Streeck/Visser 1997: 322-3). Einer rein rationalen Restrukturierung stehen zum einen die Gewachsenheit der Strukturen, die Gebundenheit von Mitgliedern, Ehrenamtlichen und Funktionären an ebendiese, parteipolitische Differenzen und andere interne Machtkämpfe entgegen. Zum anderen wird es aufgrund der vielfältigen und zunehmenden Verflechtungen zwischen Branchen immer schwieriger, „stimmige“ Branchenabgrenzungen vorzunehmen, innerhalb derer sich „sinnvolle“ Fusionen vollziehen könnten. Es wird sogar in Frage gestellt, ob dies überhaupt noch möglich sei (Keller 2001b: 547; Streeck/Visser 1997: 326).

Die bisherige Formierung von Multibranchengewerkschaften innerhalb des ÖGB war von der defensiven Motivlage finanzschwacher Gewerkschaften getrieben, die vorrangig aus Gründen der administrativen Rationalität eine Fusion anstrebten. Der Reformprozess des ÖGB ist insgesamt stark von administrativer Rationalität ge-

---

<sup>19</sup> Bisher wurde für diese Unternehmen ein eigener Kollektivvertrag ausgehandelt. Während in Österreich in der Regel nur Verbände die Kollektivvertragsfähigkeit besitzen, wurde in diesen Fällen den Unternehmen die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt, auch in den Fällen, wo es eigentlich einen Branchenkollektivvertrag gibt.

leitet. Es wird eine Dominanz der organisationspolitischen Debatte über die programmatische festgestellt, strategische und politische Gesichtspunkte sind bisher kaum in die Reformen miteinbezogen worden (Paiha et al. 2002: 86). Im Prozess der Formierung der Multibranchengewerkschaft ver.di in Deutschland dominierte ebenfalls die organisationspolitische Debatte vor der programmatischen (Müller 2001: 119). Müller stellt dazu fest: „Multibranchengewerkschaften werden nicht um Programme herum gebaut“ (2001: 134).

Im Vergleich zu bisherigen Fusionen kommt bei der vor kurzem getroffenen Fusionsentscheidung der fünf Gewerkschaften den konsolidierenden Motiven der beiden großen Gewerkschaften ein stärkeres Gewicht zu. Damit sind die Gründe der administrativen Rationalität weniger dominant, ausgehend von den beiden großen Fusionspartnerinnen ist die politischen Rationalität von höherer Bedeutung. Gemeinsam mit der derzeit in der GPA stattfindenden Diskussion um die politische Positionierung bietet dies eine gewisse Chance, dass bei der Formierung dieser Multibranchengewerkschaft auch programmatische Debatten geführt werden werden.

Eine der großen Herausforderungen an die Gewerkschaften stellt die zunehmende Heterogenisierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. Sie erschwert die für die Interessenvertretung förderliche Interessenvereinheitlichung und schwächt die Solidarität. Auf diese Herausforderung wird bei der Formierung der neuen großen Multibranchengewerkschaft eingegangen werden müssen. Es geht darum, sowohl wenig organisierte Gruppen zu gewinnen als auch bisherige Mitglieder zu halten. Dafür ist notwendig, dass diverse Gruppen sich mit ihren partikularen Interessen in der Großorganisation der Multibranchengewerkschaft repräsentiert sehen. Die bisher üblichen Branchenstrukturen zur Aufrechterhaltung der Branchenidentitäten sowie die in einigen Fällen eingerichteten Berufsstrukturen werden dafür nicht ausreichen. Neue Typen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind quer zu den Branchengrenzen entstanden und können auch mehreren Berufen angehören. Um als Mitglieder gewonnen zu werden müssen sie sich in der Struktur der Gewerkschaft wiederfinden. Die GPA, deren Domäne von diesen Entwicklungen überdurchschnittlich betroffen ist, hat bereits damit begonnen, dieser Anforderung stärker zu entsprechen: seit kurzem gibt es Interessengemeinschaften für spezifische Gruppen von Mitgliedern, z.B. ökonomisch abhängige Selbständige, unabhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit.

Die geplante gewerkschaftliche Restrukturierung wird deutliche Auswirkungen auf den ÖGB haben. Das Entstehen großer gewerkschaftlicher Agglomerate, die ihre Infrastruktur völlig alleine betreiben können, hat generell zur Folge, dass für die Dachverbände nur mehr wenige Aufgaben übrig bleiben (Streeck/Visser 1997: 327-9). Die laufenden Umstrukturierungen werden Rolle und Funktion des ÖGB ändern. Die aus der geplanten Fusion der fünf Gewerkschaften hervorgehende Gewerkschaft wird ca. 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder umfassen. Diese Gewerkschaft wird vom ÖGB als Dachverband nur wenig Unterstützung benötigen und deshalb versuchen, ihren Beitrag zur Finanzierung des ÖGB zu reduzieren. Weiters ist wahrscheinlich, dass sich die interne Machtverteilung zwischen dem ÖGB und dieser neuen großen Mitgliedsgewerkschaft zuungunsten des ÖGB verschiebt.

## Literatur

- Chaison, G.N. (1986): *When Unions Merge*. Lexington MA.
- Child, J./Loveridge, R./Warner, M. (1973): *Towards an Organizational Study of Trade Unions*. In: *Sociology*, 7: 71-91.
- Ebbinghaus, B./Visser, J. (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke.
- GPA (2002): *Thesen für die neue politische Positionierung der GPA*. Wien.
- Hoffmann, R./Waddington, J. (1998): *Tendenzen gewerkschaftlicher Organisationspolitik in Europa*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 49: 297-309.
- Karlhofer, F. (1999): *Verbände: Organisation, Mitgliederintegration, Regierbarkeit*. In: Karlhofer, F./Tálos, E. (Hg.): *Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf*. Wien: 15-46.
- Karlhofer, F./Tálos, E. (2000): *Sozialpartnerschaft unter Druck. Trends und Szenarien*. In: Pelinka, A./Plasser, F./Meixner, W. (Hg.): *Die Zukunft der österreichischen Demokratie. Trends, Prognosen und Szenarien*. Wien.
- Keller, B. (2001a): *ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenenchor? Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungssektor*. Hamburg.
- Keller, B. (2001b): *ver.di – Zur notwendigen Auseinandersetzung über Außenbeziehungen und Ziele*. In: *WSI Mitteilungen*, 54: 546-554.
- Kittel, B./Tálos, E. (1999): *Interessenvermittlung und politischer Entscheidungsprozeß: Sozialpartnerschaft in den 1990er Jahren*. In: Karlhofer, F./Tálos, E. (Hg.): *Zukunft der Sozialpartnerschaft. Veränderungsdynamik und Reformbedarf*. Wien: 95-136.
- Klenner, F./Pellar, B. (1999): *Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999*. Wien.
- Müller, H.-P. (2001): *Über die Mühen der Profilvermittlung einer Dienstleistungsgewerkschaft. Zur Entstehungsgeschichte der Multibranchengewerkschaft „ver.di“ im Spannungsfeld von Organisationskonflikten und Programmsuche*. In: *Industrielle Beziehungen*, 8: 108-37.
- Paiha, K./Kolm, P./Koza, M. (2002): *Der ÖGB im Reformfieber – neue Wege oder alte Pfade?* In: *Kurswechsel*, Heft 2: 77-88.
- Peissl, W. (1994): *Das „bessere“ Proletariat*. Wien.
- Streeck, W./Visser, J. (1997): *The Rise of the Conglomerate Union*. In: *European Journal of Industrial Relations*, 3: 305-32.
- Tomasek, H. (1999): *Organisationsreformprozesse im ÖGB*. In: Kaiser, E./Berndt, A./Füreder, H./Greif, W. (Hg.): *Auf zu neuen Ufern. Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa*. Wien: 139-60.
- Traxler, F. (1982): *Evolution gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Entwicklungslogik und Organisationsdynamik gewerkschaftlichen Handelns am Beispiel Österreich*. Wien.
- Undy, R./Ellis, V./McCarthy, W.E.J./Halmos, A.M. (1981): *Change in Trade Unions. The development of UK unions since the 1960s*. London.
- Undy, R./Fosh, P./Morris, H./Smith, P./Roderick, M. (1996): *Managing the Unions. The Impact of Legislation on Trade Unions' Behaviour*. Oxford.
- Undy, R. (1999): *Negotiating Amalgamations: Territorial and Political Consolidation and Administrative Reform in Public-Sector Service Unions in the UK*. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37: 445-63.
- Visser, J./Waddington, J. (1996): *Industrialization and Politics: A Century of Union Structural Development in Three European Countries*. In: *European Journal of Industrial Relations*, 2: 21-53.
- Visser, J. (1998): *European trade unions in the mid-1990s*. In: Towers, B./Terry, M. (Hg.): *Industrial Relations Journal. European Annual Review 1997*. Oxford: 113-30.
- Willman, P./Cave, A. (1994): *The Union of the Future: Super-Unions or Joint Ventures?* In: *British Journal of Industrial Relations*, 32: 395-412.