

Einflussfaktoren und soziale Räume für Solidarität in Zeiten der Individualisierung

Betriebliche Beispiele von Solidarität
und der Einfluss der
Gewerkschaftsschule

Dr.in Christine Esterbauer, VÖGB

Problem und Fragestellung

- **Digitalisierung** ist nicht per se negative, sondern erst in ihrer Verkettung mit einer globalisierten Arbeitswelt nimmt **Prekarisierung, Informalisierung und Individualisierung** zu.
- Deregulierte Märkte und globaler Wettbewerb lagern die **Risiken auf Individuen** aus und führen so zu einer Informatisierung und Verschlechterung der Arbeitssituation.
- Der Verlust sozioökonomischer Sicherheiten hat auch negative **politische Auswirkungen** (Mahnkopf 2003). Demokratie braucht Partizipation.
- Welche Rolle können **Gewerkschaften** dabei spielen, um gegen diese Prekarisierung aufzutreten?

- Virginia Doellgast (2018) macht in einer Studie zwei wichtige gewerkschaftliche Erfolgsfaktoren aus, um Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen in diesen Situationen zu erwirken:
 - **Inklusive Institutionen** (koordinierte Verhandlungsbasis)
 - **Inklusive Solidarität**
- Somit wird einerseits die **institutionelle Macht** und andererseits die **Organisationsmacht** (Mobilisierungsfähigkeit) der Gewerkschaften gestärkt.
- Die vorliegende Studie fokussiert sich auf den Aspekt der **inklusive Solidarität**.
- Forschungsfragen:
 - **Wie kann inklusive Solidarität trotz schwierigen Arbeitsumfelds geschaffen werden?**
 - **In welchen sozialen Räumen wird Solidarität geformt und welche Rolle spielt dabei die Gewerkschaftsschule?**

Methode und Theorie

- sechs semi-strukturierte **Interviews** mit fünf AbsolventInnen der Gewerkschaftsschule und einem Trainer.
- **Arbeitswelt** wirkt auf Individuen und viceversa und prägt somit **Haltungen** mit.
- Wechselwirkung zwischen **individueller Einstellung** und **sozialer Veränderung** mit Theorie der soziologischen Phänomenologie analysiert (Berger, Luckmann).

Faktoren für Solidarität

- **Betriebsratstätigkeit als Wille zur Veränderung:** Wunsch nach Veränderung, Glaube an eigene Wirkmächtigkeit, Mut zum Handeln.
- **Einstellungen, die solidarische Grundhaltung fördern:** Soziale und humanistische Grundhaltung, Gleichheit aller (vor dem Gesetz), Toleranz für Unterschiedlichkeit (reale Erfahrungen mit Diversität), Bescheidenheit, Geschichtsbewusstsein, kämpferisch, pragmatisch.
- **Eigene Erfahrung mit Solidarität:** in schwacher Situation selbst Rückhalt der Gemeinschaft erfahren haben (oft im privaten Bereich). Sensibilisierung für Notlagen anderer. Erfahrung oszillierten zwischen sozialen Räumen.
- **Faktoren, die Solidarität einschränken:** Angst vor Positions/Jobverlust, Apathie, fehlende Vorbildfunktion von Betriebsräten und Gewerkschaft, unterschiedliche Rechtsstandards auf Betriebsebene, Ressourcenknappheit, Betonung von kulturellen und ethnischen Unterschieden statt gemeinsamer sozialer Interessen.

- **Vision von gesellschaftlicher Mitbestimmung:** positive politische Zukunftsvision, soziales Engagement auch außerhalb des Betriebs
- **Rolle des/der BetriebsrätIn leben:** Vorbild sein und solidarische Grundhaltung wirken lassen. Rollenbewusstsein gegenüber Belegschaft und Geschäftsführung entwickeln. Nach Branche sehr unterschiedlich
 - Direkte Unterstützung (Pflege)
 - Serviceorientiert (Hotel)
 - Rechtsunterstützung (Bank)
 - Sensibilisierungsarbeit für eigene Rechte (Non-Profit-Bereich)
- **Teamarbeit im Betriebsratsgremium:** Das BR-Gremium kann ein sozialer Raum sein, in dem Solidarität gelebt wird (Austausch, Strategieentwicklung) und somit ebenfalls Vorbildfunktion haben kann.

- **Soziales Klima im Betrieb:** Bei einem positiven Klima im Betrieb und einer bestehenden Vertrauensbasis zwischen GF und BR, können auch mehr Verbesserungen für die Belegschaft erwirkt werden.
- **Umgang mit Digitalisierung:** Versuch negative Auswirkungen der Digitalisierung einzudämmen und mitzugestalten. Große Unterschiede je nach Branche (Aufzeichnung realer Arbeitszeiten, Beratung per Skype, Implementierung kolaborativer Elemente).
- **Räume schaffen:** Solidarität braucht Begegnung. Diese Begegnung bewusst ermöglichen (Events, Klausuren, virtuell, Rückzugsräume).
- **Spontanität von Solidarität:** Unter bestimmten Umständen kann Solidarität automatisch aufkommen, oder durch private Ereignisse und Veränderungen im Wertekanon.

Die Gewerkschafts- schule

Hintergründe zur Gewerschaftsschule

- Gründung in der **Erste Republik**: 1926-1934
- **1947** wiederbegründet
- Gewerkschaftliche **Basisausbildung** für FunktionärInnen und Mitglieder
- 2-jähriger **Abendkurs**. 2 Abende/Woche
- Flächendeckend in **ganz Österreich**
- Thematisch werden **rechtliche, soziale, politische und wirtschaftliche** Aspekte abgedeckt.
- Pädagogische Aufbereitung: **praxisnahe** und **teilnehmerInnenorientiert**

Gewerkschaftsschule als sozialer Raum für Solidarität

- Die Gewerkschaftsschule ist ein **sozialer Raum**, in dem wichtige **Erfahrungen** für die Gewerkschaftsarbeit gemacht werden. Diese nehmen sie auch in andere Bereiche mit und viceversa.
- Wichtige **Erfahrungen** in der Gewerkschaftsschule mit Solidarität sind:
 - **Gemeinschaftsgefühl** und Zusammenhalt in der Gruppe
 - **Heterogenität** der Gruppen
 - **Gemeinsame Ideen** und **Ziele** als GewerkschafterInnen
 - Ausbildung wirkt **ermächtigend** (neues Wissen- mehr Sicherheit; geschützte Umgebung)
 - Aufbau eines **Netzwerks**

Zusammenfassung

- Solidarität lebt von **engagierten Menschen** und **Mitbestimmungsstrukturen**.
- Diese Personen zeichnen sich durch eine **solidarische Grundhaltung** aus.
- **Soziale Räume** sind wichtig, um Begegnung und Erfahrungen mit Solidarität zu ermöglichen. Diese Erfahrungen können auch in anderen Räumen wirken.
- Die Gewerkschaftsschule ist ein solcher **sozialer Raum**.
- Bestimmte **Themen** oder **Ereignisse** motivieren Menschen dazu, aufzustehen und in Aktion zu treten
- **Nicht in allen Betrieben** ist solidarisches Handeln **möglich**. Solidarisches Handeln seitens der Gewerkschaft ist gefragt.