

BERUF : GEWERKSCHAFTER

ZWISCHEN KOLLEGENSCHAFT UND
SPITZENFUNKTION

Diplomarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Magistra der Soziologie

an der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

der Karl - Franzens - Universität Graz

vorgelegt von

Jauk Daniela

bei

Ao. Univ. – Prof. Dr. Christian Fleck

Graz, 2002

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe. Andere als die angegebenen Quellen wurden nicht verwendet und wörtlich oder inhaltlich entnommene Stellen als solche von mir gekennzeichnet.

Daniela Jauk

INHALT

VORWORT	4
EINLEITUNG	6
1.DER LEADERPOOL ZUR BEDEUTUNG UND FUNKTIONALITÄT DER LEHRAUSBILDUNG	10
2.DIE MITGLIEDSCHAFT TEIL DER PROFESSIONELLEN KULTUR?	19
3.DIE REKRUTIERUNG WER SUCHT AUS UND WIE?	26
4.DIE SELEKTION WER WIRD AUSGESUCHT UND WARUM?	34
5.BETRACHTUNGEN ZUR BERUFLICHEN SOZIALISATION GEWERKSCHAFT ALS BERUF	48
6.LAUFBAHNEN VON ROLLENMODELLEN UND ZIEHVÄTERN	61
7.AUS DER KOLLEGENSCHAFT GEHOBEN GEDANKEN ZUM ROLLENSET	68
8.RESÜMEE WARUM ERFOLGSJÄGER IN DER GEWERKSCHAFT KEINE CHANCE HABEN	84
LITERATUR UND QUELLEN	89

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 : ÖBB-Lehrlinge + Stiftungslehrlinge + GB 92	12
Abbildung 2 : Aufbau PV und GdE	20
Abbildung 3 : Fähigkeiten / Skills einer FunktionärIn (Häufigkeiten)	36
Abbildung 4 : Handlungsempfehlungen JVR – Mappe	64

VORWORT

Von September 2001 bis Juni 2002 arbeitete eine 34-köpfige StudentInnengruppe an der Erforschung des Unternehmens Österreichische Bundesbahnen (ÖBB) und der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE). Die mannigfaltigen Aspekte und Erhellungen finden Sie im Forschungsbericht *Gefährdete Rotte – Soziologische Einblicke in die ÖBB und GDE*, der erfolgreich im Juni 2002 an der Karl Franzens Universität Graz präsentiert wurde. Meinen KollegInnen verdanke ich Datenmaterial und wertvolle Diskussionen.

Besondere Erwähnung gebührt meinen Forschungskolleginnen Katja Hartl und Enrice Schallerl, die immer für Reflexionen über diese Arbeit zur Verfügung standen. Prof. Christian Fleck und Dr. Marianne Egger de Campo danke ich für deren gute Ideen, Unterstützung und Flexibilität.

Im Einzelnen beruht die hier präsentierte Untersuchung auf folgenden empirischen Materialien (*erhoben von der Autorin):

Interviewprotokolle- und transkriptionen

I 1 – I 4	pensionierte Lokführer und Gewerkschaftsmitglieder
I 5	pensionierter Spitzenfunktionär
I 6	1 Jugendvertrauensratobfrau, Graz*
I 7- I 17	Personalvertretung Graz, 1 weiblich
I 18 – I 21	Bedienstete der ÖBB, 2 weiblich
I 34	Ex – Gewerkschaftsmitglied -funktionär
I 22	Landessekretariat GDE, Graz, weiblich
I 23	Vorsitzender Personalausschuss Region Süd
I 24	Vorsitzender Personaljugendvertrauensrat Region Süd
I 25	Personalausschuss Region Süd
I 26	Präsidium – Jugend, Wien*
I 27, I 35	Präsidium – Bundesfrauenvorsitzende, Wien*
I 28	Sekretär des Zentralsekretariates, Wien*
I 29	Gf. Zentralsekretär, Wien*
I 30	Präsidium – internationale Beziehungen, Wien*
I 31	Funktionär Präsidium, Graz - Wien*
I 32	Vorsitzender ÖGB Stmk., Graz
I 33	Vorsitzender der GDE, Wien – Brüssel*
I 36	Telefonprotokoll, Bundesfrauenvorsitzende, Wien
I 37	Frauensprecherin, Graz
I 38, I 39	Personalvertreterin, Graz
I 40	Gespräch mit 2 Personalvertretern, Forschungspraktikum, Graz

Offene teilnehmende Beobachtungen

- B 1- B 9 Beobachtungseinheiten in Räumlichkeiten der Personalvertretung, Graz (2*)
- B 10 – B 12 Werkstätten der ÖBB, Graz (1*)
- B 13 Ortsgruppensitzung, Graz*
- B 14 Otto Moebes Akademie, Graz
- B 15 Seminar für Gewerkschafterinnen, Villach
- B 16 Auftakt zur Jugendvertrauensratswahl, Wien*
- B 17 110-Jahre Feier der GDE, Wien*
- B 18 Sitzung der Europäischen Transportergewerkschaft ETF, Brüssel *

Materialien der GDE/ÖGB*

- GDE 1 PPP: Jugendvertretung im Rahmen der Bahn-Betriebsverfassung
- GDE 3 PPP : Wahl der Jugendvertretung 2002, Organisatorischer Ablauf
- GDE 2 PPP : Wahlgrundsätze und Kalendarium 2002
- GDE 4 JV-Wahl 2002-Ablauf der Wahlhandlung
- GDE 5 Infoblatt : Teamwork
- GDE 6 Fragebogen zur Wahl
- GDE 7 Erfassung der Mitglieder der Wahlausschüsse
- GDE 8 PPP : Präsentation Jugendabteilung der GDE
- GDE 9 Dokumentation 11. Bundesjugendkonferenz
- GDE 10 Arbeitsrichtlinien der Jugendabteilung der Gewerkschaft der Eisenbahner
- GDE 11 Gesammelte Anträge der 11. Bundesjugendkonferenz
- GDE 12 Infoblatt : Link Dich ein!
- GDE 13 Teamerunterlage Stufe 2 Seminar
- GDE 14 Staatsbürgerkunde – Referentenunterlage
- GDE 15 GDE-Jugendinfo : Führerschein
- GDE 16 GDE-Jugendinfo : Jugend-, und Familiengästehäuser
- GDE 17 GDE-Jugendinfo : Urlaub
- GDE 18 GDE-Jugendinfo : Tipps und Tricks für den Einstieg ins Lehrlingsleben
- GDE 19 GDE-Jugendinfo : Infos zum Gebührenzettel
- GDE 20 GDE-Jugendinfo : Karriere mit Lehre bei den ÖBB
- GDE 21 Einladung reise : Die Shoa in Polen
- GDE 22 JVR – Mappe
- GDE 23 ÖBB-Lehrlinge und Stiftungslehrlinge+GB92
Stand 1.Jänner 2002
Statistik der Jugendabteilung der GDE

EINLEITUNG

*"Jetzt ziehst Du Dir neue Patschen an, die können zu groß oder zu klein sein, aber du musst selber schauen, weil anpassen tut sie dir keiner"*¹. Mit diesen Worten übergab ein hochrangiger GdE – Funktionär sein Amt an seinen Nachfolger. In vorliegender Arbeit will ich mich jedoch weniger mit dem Schusterhandwerk auseinandersetzen. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht der berufliche Sozialisationsprozess von FunktionärInnen in der „Gewerkschaft der Eisenbahner“².

Die beruflichen Sozialisationsprozesse von GewerkschafterInnen (die in diesem Feld auch immer politische Sozialisationsprozesse darstellen) treten den zu Sozialisierenden mit mehr oder weniger Wucht und Selbstverständlichkeit gegenüber und scheinen ihnen zumindest anfangs auch nicht veränderbar. Und doch stellen sich diese Strukturen im Handeln der Beteiligten her – und können daher auch ganz anders ausgestaltet werden.

Da es sich um eine qualitative Untersuchung handelt, sind die Personen, mit denen Gespräche geführt wurden und die beobachteten Situationen kein repräsentativer Querschnitt der GewerkschaftsfunktionärInnen und Gewerkschaftsmitglieder. Es handelt sich um subjektive Wahrnehmungen und Erfahrungen, die hier berichtet und analysiert werden, jedoch werden Strukturen und Mechanismen der Organisation menschlichen Handelns durch sie transparent.

1 I 33

2 Eine von der Frauenabteilung betriebene Forderung nach Umbenennung in „Gewerkschaft der EisenbahnerInnen“ blieb bis dato erfolglos. Soweit die Daten nicht durch geschlechtergerechten Sprachgebrauch verzerrt werden – wie in diesem Fall – werde ich versuchen, das Default-Maskulinum zu umgehen. Damit stelle ich mich gegen eine sexistische Sprache, die Frauen ignoriert bzw. abwertet oder immer in Abhängigkeit vom Mann darstellt. Mit dieser Anmerkung folge ich dem „zweiten Gebot wissenschaftlicher Unbefangenheit“ von Max Weber : „in solchen Fällen den Lesern (und sagen wir wiederum - vor allem sich selbst!) jederzeit deutlich zu machen, dass und wo der denkende Forscher aufhört und der wollende Mensch anfängt zu sprechen.“ Zit. WEBER 1904, S.157

Wenn wir am Ende dieser Arbeit etwas mehr darüber wissen wer , wie und warum für gewerkschaftspolitische und personalvertretende Tätigkeit rekrutiert wird und welche besonderen Berufsbedingungen es sind, die sich im Professionalisierungsprozess als formelle und informelle Normen im Verhalten des Individuums abbilden, dann habe ich mein Ziel erreicht.

Die GdE bietet für diese Untersuchung ein gutes Forschungsfeld, da Sie - von arbeitsmarkt-, und wirtschaftspolitischen Einflüssen zwar nicht unbeschadet – noch immer vor allem MitarbeiterInnen eines Grossunternehmens vertritt , das weitgehend zentralisiert und gewerkschaftlich gut organisierbar ist. Dies äußert sich im hohen Organisationsgrad der EisenbahnerInnen.

Damit ist auch eine wesentliche Voraussetzung für die Reproduktion von gewerkschaftlichen Systemen gegeben : die Existenz von Führungsnachwuchs. In der GdE ist durch die hohe Mitgliederrate zweifellos ein Pool von überschaubaren und sozialisierbaren Individuen vorhanden, aus denen jene ausgewählt werden, denen am ehesten zugetraut wird, den Verhaltenanforderungen des Berufs und der politischen Berufssphäre der *bargain culture* gerecht zu werden.

In der Frage des Führungsnachwuchses muss der Betrachtung der Jugendarbeit der GdE besondere Bedeutung zukommen. Mit einer Ausnahme³ haben alle befragten SpitzenfunktionärInnen bereits in gewerkschaftlichen Jugendorganisationen Führungsaufgaben übernommen und wurden im Rahmen der gewerkschaftlichen Jugendbewegung für ihre zukünftige Tätigkeit selektiert und trainiert.⁴

„*The crucial events in the recruitment of union leaders occur at the beginning of an active union career...*“⁵ fand auch LIPSET vor fast einem halben Jahrhundert in einer Studie über eine US-amerikanische Gewerkschaft heraus.

3 I 27

4 Der amtierende Vorsitzende gibt an, seit seinem zehnten Lebensjahr gewerkschaftlich aktiv zu sein.

I 33

5 LIPSET 1956, S. 222

So beginnen wir unseren Ausflug in die Berufswelt der GewerkschafterInnen an einer ihrer wichtigsten und ersten Einstiegsmöglichkeiten : Der Lehrausbildung und der Jugendarbeit der GdE.

SELIGMAN's Modell⁶ aus der mikropolitischen Theorie des *political recruitment* hat mich zum Aufbau des ersten Teiles der Arbeit inspiriert. Prinzipiell definiert er das Faktum der Befähigung für ein politisches Amt als Status in einer spezifischen Struktur von Risiko und Gelegenheit.

Auf der individuellen Ebene stellt er fest , dass ein politischer Beruf Anziehungskraft auf all jene ausübt, die sich im Gegensatz zu einem „sicheren“ Job von einer riskanteren Berufsatmosphäre motivieren lassen.

Für die Beschreibung der Auswahlkanäle – gedacht als Interaktion zwischen Individuum und Organisation – schlägt er eine Kombination von drei Einflussgrößen und damit Fragestellungen vor, die auf den Führungskräftenachwuchs und damit auf das Ergebnis des Selektionsprozesses einwirken.

Es sind dies a) wer in der Organisation ist berechtigt ist die Selektion durchzuführen?, b) gemäß welchen Kriterien (Zuschreibung oder eigene Leistung) wird eine Person ausgesucht und c) welche Mechanismen kennzeichnen den Karriereverlauf, wobei er hier zwischen Wahl, Pflichtmitgliedschaft, Auswahl durch eine Agentur oder durch bürokratische Abläufe und eigeninitiatives Tätigwerden – *self starting* - unterscheidet. Das sind auch die zentralen Themenkomplexe der Kapiteln 1 bis 4.

Die Kapitel 5 – 7 sind allgemeinen und rollentheoretischen Betrachtungen der fortschreitenden beruflichen Sozialisation gewidmet. Es wird notwendig sein , den Schlüsselbegriff der beruflichen Sozialisation zu klären und zentrale Konzepte der Rollentheorie vorzustellen. Es ist auch notwendig, sich die Frage zu stellen, ob oder ab welchem Zeitpunkt wir vom Beruf „GewerkschafterIn“ sprechen und wie sich dieser von anderen Berufen abgrenzen lässt.

⁶ vgl. GREENSTEIN 1988, S.173

Die Basis meiner theoretischen Überlegungen bilden US - amerikanische AutorInnen symbolisch-interaktionistischer Tradition, allen voran Everett HUGHES, der sich in seinem Werk intensiv mit Professionalisierungsprozessen auseinandergesetzt hat.

MERTON's Theorie des Rollen Set soll helfen, Besonderheiten der beruflichen Sozialisation und Besonderheiten der Berufsrolle „GewerkschafterIn“ transparent zu machen und uns darüber hinaus noch etwas über die Organisation GdE zu erzählen. Der didaktische Aspekt von Rollenmodellen in der Erziehung und Ausbildung im Zusammenhang mit der besonderen Rekrutierungsstrategie von Führungspersonal bildet einen Gedankenstrang. Ergänzend soll die „gierigen Rolle“ zwischen Kollegenschaft und Spitzenfunktion beleuchtet werden, die von einem Rollenwandels und damit auftretenden Intrarollenkonflikten von einem Kumpel an der Basis zum Mitglied einer „anderen Gruppe“ mit anderen Karrierechancen verbunden ist.

Am Ende der Überlegungen steht der Versuch zu erklären, warum sich unter GewerkschafterInnen die Berufsnorm „kein/e KarrieristIn sein“ entwickelt hat und ob sie mit dem beruflichen Sozialisationsprozess bzw. der Organisation in Beziehung zu setzen ist.

Howard BECKER hat mit einem brauchbaren methodologischen Vorschlag für die Betrachtung von sozialen Phänomenen aufzuwarten *„Design the machine that will produce the result your analysis indicates occurs routinely in the situation you have studied“*⁷. So betrachten wir die Führungselite der GdE als Ergebnis und fragen uns, wie jene Maschine funktioniert, die aus Lehrlingen SpitzenpolitikerInnen macht und welche typischen Lernerfahrungen auf dem Weg nach oben zu bewältigen sind. In diesem Sinne soll vorliegende Arbeit ein kleines Kapitel einer interpretativen Betriebsanleitung der GdE sein.

⁷ Becker 1998 S.39