

Krise der Gewerkschaften?

■ WALTER SAUER



Walter Sauer ist Internationaler Sekretär des ÖGB und Historiker. Der Beitrag stellt ausschließlich seine persönliche Meinung dar.

Sind auch die Gewerkschaften in der Krise? Na ja, kommt drauf an. Eine Bilanz, welche die Salzburger Nachrichten am 30. April d. J. zogen, war nicht unbedingt negativ: Ja, „Niederlagen“ auf der einen Seite – Probleme mit AUA und Tyrolean, Kollektivvertragsstreit in der Metallindustrie, die beabsichtigten niedrigeren Zulagen für die Postbediensteten –, aber auch „Erfolge“ auf der anderen: die kräftigen Lohnerhöhungen von 2012, Nachzahlungen für zu niedrig eingestufte Kassiererinnen im Supermarkt, verbesserte Arbeitsbedingungen bei Lutz und Schlecker.

Business as usual, könnte man sagen, ein Auf und Ab, wie es wohl für jede Art von politischem Engagement typisch ist. Und, abgesehen vom Tagesgeschäft, eine im europäischen und internationalen Vergleich nach wie vor starke institutionelle Position: Die Organisation – der Österreichische Gewerkschaftsbund mit seinen sieben Teilverbänden – ist stabil, der Mitgliederschwund sogar einigermaßen verlangsamt, die Vertrauenskrise im Gefolge des BAWAG-Skandals so gut es geht überwunden. Der politische Einfluss, über den die Gewerkschaften verfügen, ist kein geringer, die Sozialpartnerschaft so stark wie eh und je. Eine aufgrund gewerkschaftlicher Interventionen sozial wesentlich ausgewogenere Wirtschafts- und Sozialpolitik als anderswo hat Österreich zudem die Finanzkrise bislang besser überstehen lassen als die meisten anderen europäischen Länder. Also: Sieht so eine Krise aus?

Aber, Gegenfrage: Besteht Gewerkschaftsarbeit nur aus dem Management der laufenden Probleme? Wo liegen, jenseits einer reformistischen, dennoch systemimmanent bleibenden Wirtschafts- und Sozialpolitik, die gewerkschaftlichen Visionen? Ulrich Brand hat diese Frage in einem

Profil-Interview vom 7. Mai gestellt – also ebenfalls im Umfeld jenes gewerkschaftlichen Kampftages, der in Österreich als Feiertag der politischen Parteien mißverstanden wird. Die Gewerkschaften hätten sich „in den vergangenen 20 Jahren darauf zurückgezogen, Kernbelegschaften zu vertreten ... Dabei lag ihre historische Stärke darin, sich nicht nur für den Arbeitsplatz, sondern auch für gesamtgesellschaftliche Fragen zuständig zu fühlen.“ Und weiter: „Die Krise wäre eine Chance gewesen, dort neu über Wohlstand, Wachstum und Lebensqualität nachzudenken. Das ist nicht geschehen.“

Zwei Dimensionen sind hier angesprochen: Programmatik und Organisationskultur. Was die erstere betrifft, so haben sich in Österreich zwar stärker als in anderen Ländern Elemente einer „gesamtgesellschaftlichen Verantwortung“ der Gewerkschaften erhalten. Zu nennen wären etwa das bei Regierung und Parlamentsparteien heute als „altmodisch“ geltende Bekenntnis des ÖGB zur immerwährenden Neutralität (die angesichts des von Brand für möglich gehaltenen Szenarios militärischer EUEinsätze zur Sicherung von Ressourcen einen neuen Stellenwert gewinnen könnte) oder die vor kurzem initiierte Sozialpartnerstellungnahme zum beklagenswerten Stand der heimischen Entwicklungspolitik. Umso fühlbarer aber ist das programmatische Defizit bei anderen gesellschaftspolitischen Herausforderungen – nicht zuletzt bei Klimawandel und Umwelt.

Und das ist auch keine neues Thema. Wenn wir heute die Ursachen der aktuellen europäischen Krise diskutieren, werden weit zurückreichende Schwächen gewerkschaftlicher Programmatik und Strategie sichtbar. Wenn es zum Beispiel zutrifft, dass auch die moderate Lohnpolitik der deutschen

und österreichischen Gewerkschaften an der Verstärkung der makroökonomischen Disparitäten innerhalb Europas (und damit der krisenhaften Entwicklung Südeuropas) beteiligt war, stellt dies grundlegende Positionen in Frage. Die Lohnzurückhaltung erfolgte ja begleitend zur gewerkschaftlichen Akzeptanz der Hartwährungspolitik (Bindung des Schillings an die D-Mark) bzw. des überhöhten Euro-Kurses heute, um die daraus erfolgende Schwächung der Exportindustrie auszugleichen und Arbeitsplätze in diesem Sektor zu sichern. Komplettiert wurde diese Politik noch durch den (vor fünfzig Jahren von den Arbeitergewerkschaften durchgesetzten) Verzicht auf die 35-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich. Ein maßgeblicher, damals realistisch gewesener Umverteilungsschritt wurde dadurch unterlassen und zugleich eine Weichenstellung zugunsten von materieller Remuneration für den/die Einzelbeschäftigte/n anstatt von höherer Lebensqualität für die Gesellschaft vorgenommen. Das war klassische Standespolitik zu Lasten von gesamtgesellschaftlichem Denken.

Auch auf die zweite angesprochene Dimension, die gewerkschaftliche Organisationskultur, wirkte sich die Entwicklung negativ aus. Das vorherrschende, wenn auch bereits in den 80er Jahren hinterfragte Leitbild gewerkschaftlicher Interessenpolitik – der (männliche) Facharbeiter im Großbetrieb im Vollzeit-Arbeitsverhältnis – blendete Beschäftigte in andersgelagerten („atypischen“) Arbeitsverhältnissen, vor allem Frauen, Teilzeit- und Heimarbeitskräfte, aus. Während die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze unterblieb, wurde ein Teil der Beschäftigten so faktisch in die Prekarisierung gedrängt. Angesichts der rasanten technologischen Entwicklung kam es darüber hinaus zu Rationalisierungen in ungeahntem Ausmaß – Produktivitätsgewinne, die von den Firmen kaum in Form höherer Löhne weitergegeben wurden, die Aushöhlung des Arbeitsmarkts aber verstärkten. Und der österreichische EU-Beitritt, unter dem Eindruck der Delors'schen Versprechung eines „sozialen Europa“ von den Gewerkschaftsführungen mit Euphorie betrieben, führte zu einem

weiteren Globalisierungsschub bei gleichzeitigem Verzicht auf nationale Steuerungsmöglichkeiten.

Der Weg in die Gegenwart war damit vorgezeichnet: Schwächung der „proletarischen Öffentlichkeit“ (O. Negt) auf betrieblicher Ebene und somit der traditionellen gewerkschaftlichen Gegenkommunikation; Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, nicht zuletzt hinsichtlich von Arbeitszeit und Arbeitsort; Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse; Ausdehnung der informellen Wirtschaft im Zeichen stärkerer Armutsgefährdung, aber auch steigender Migration (Zerfall der Sowjetunion, Kriege in Jugoslawien und im Irak, Wirtschaftskrise in Afrika). Eine Situation, in der die bisherige gewerkschaftliche Organisationskultur mit ihren ausgeprägten Sektor- und Brancheninteressen, wenig ausgeprägtem internationalen Denken und mangelnden Mitsprachemöglichkeiten für Mitglieder tendenziell weniger greift. Selbst die beliebten Forderungen von Gewerkschafts- und Arbeiterkammervertretern, den Arbeitsmarkt gegen Migration abzuschotten, scheinen zur Beruhigung der Kernschicht immer weniger geeignet.

So betrachtet, stecken die Gewerkschaften heute in der Tat in einer bedrohlichen, vielfach noch kaum wahrgenommenen Krise. Wie agieren sie in Zukunft angesichts einer zunehmend prekarisierten und informeller werdenden Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur? Wollen, dürfen und können zum Beispiel illegale Immigrant/inn/en dem ÖGB beitreten und erforderlichenfalls juristische Unterstützung erhalten? Werden Betriebsräte und Betriebsrätinnen durch gewerkschaftliche Aktivist/inn/en in der Schattenwirtschaft ergänzt (und welche Erfahrungen haben Gewerkschaften in Österreich seit 1945 überhaupt mit Aktivist/inn/en an der Basis)? Welche neuen Strukturen interner Kommunikation und Mitbestimmung werden aufzubauen sein, um Arbeitnehmer/innen dieses neuen Typs in der Gewerkschaft zu halten? Wie können die unterschiedlichen Interessen dieser verschiedenen Beschäftigtengruppen und die daraus entstehenden Vorbehalte gegeneinander aufgearbeitet werden? ■

■ Wenn wir heute die Ursachen der aktuellen europäischen Krise diskutieren, werden weit zurückreichende Schwächen gewerkschaftlicher Programmatik und Strategie sichtbar.