

Notwendiger denn je

Soziologin Susanne Pernicka über Strategien der Mitgliederwerbung und die Machtverschiebung zu Ungunsten der ArbeitnehmerInnen.

ZUR PERSON

Susanne Pernicka



ist Vorständin des Instituts für Soziologie und leitet die Abteilung für Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Uni Linz. Sie studierte Betriebswirtschaft an der WU Wien, Politikwissenschaft am IHS und habilitierte im Fach Wirtschaftssoziologie an der Uni Graz. Sie war Postdoc-Visitor an der London School of Economics sowie an der University of California, Berkeley.

Ihre Forschungsinteressen: Arbeitsbeziehungen aus internationaler und transnationaler Perspektive. Unter anderem untersuchte sie Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften, beschäftigte sich mit der Organisation atypisch Beschäftigter sowie mit den Bemühungen der Gewerkschaften zu einer europäischen Lohnkoordinierung.

Arbeit&Wirtschaft: Lohnt es sich in Österreich, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Immerhin gibt es eine starke Sozialpartnerschaft.

Susanne Pernicka: Die Frage müsste man von zwei Seiten stellen. Erstens: Lohnt es sich für die Gewerkschaft, Mitglieder zu haben? Zweitens: Lohnt es sich für den Einzelnen und die Einzelne, Gewerkschaftsmitglied zu sein?

Fangen wir bei den Mitgliedern an.

Da würde ich drei Argumente ins Feld führen. Mitglied in der Gewerkschaft zu sein ist heute wichtiger geworden, als es vielleicht noch vor zwei, drei Jahrzehnten war. Der Grund ist die Veränderung der Arbeitswelt, die sich in einer unglaublichen Ge-

schwindigkeit vollzieht und durch zahlreiche Entgrenzungphänomene sichtbar wird. Es ist also notwendiger denn je, denn Arbeitsverhältnisse werden ja nicht besser, sondern eher schlechter. Es kommt zur Flexibilisierung, manchmal zum Vorteil, aber sehr häufig zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen.

Dazu kommt, dass sich das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital ganz massiv zulasten der ArbeitnehmerInnenseite verschoben hat. Grund dafür sind Prozesse der Internationalisierung und der Europäisierung. Die Europäische Union wird hauptsächlich als wirtschaftliche Union verstanden. In der Arbeits- und Sozialpolitik sowie in Bezug auf die Lohnpolitik sind die Kompetenzen primär auf der nationalstaatlichen Ebene verblieben.

Diese Machtverschiebung führt dazu, dass sich die Arbeitgeber sehr viel mehr trauen. Zum Beispiel, dass man einen Arbeitsvertrag vergibt und keinen freien Dienstvertrag. Das ist einerseits Ausdruck dieser Machtverschiebung, andererseits einer Veränderung in der normativ-kulturellen Vorstellung, was gut und richtig ist: Wie darf oder soll Arbeit organisiert werden? Und das hat sich stark in Richtung Flexibilisierung und Prekarisierung verschoben.

Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund ist eine kollektive Organisation der Interessen von ArbeitnehmerInnen notwendig, weil ja immer ein Ungleichgewicht zwischen der individuellen Arbeitskraft und dem Unternehmen besteht. Da ist schon grundsätzlich ein Machtungleichgewicht angelegt, und je geringer der Organisationsgrad und die Gegenmacht in kollektiver Hinsicht sind, desto größer ist die

Macht der Arbeitgeberseite. Das ist das dritte Argument, warum es in kapitalistischen Gesellschaften nach wie vor Sinn macht, in die Gewerkschaft einzutreten.

Österreichs Gewerkschaften gelten als wenig kämpferisch. Ein Vorurteil?

Wenn man es sich im Zeitverlauf ansieht: Es gab unter Schwarz-Blau Streiks – und dann wieder 2011/2012. Das waren ganz massive Metallarbeiterstreiks. Hintergrund war der, dass die Arbeitgeberseite nicht nur angedroht hat, sondern es letztlich durchgesetzt hat, dass der Metall-Kollektivvertrag – der wichtigste Kollektivvertrag in Österreich – nicht mehr von allen Arbeitgebern als Kollektiv verhandelt wird, sondern dass es fünf Einzel-Kollektivverträge gibt. Das hat zu massivem Widerstand geführt und zu Streiks in der Metallindustrie. Den Gewerkschaften ist es bis heute allerdings gelungen, einheitliche Lohn- und Gehaltssteigerungen in allen fünf Teilbereichen durchzusetzen.

Wie steht es um die Organisation atypisch Beschäftigter?

Die Gewerkschaften sind hier sehr unterschiedlich aufgestellt. Manche bewegen sich so gar nicht in Richtung der prekarierten, flexibilisierten ArbeitnehmerInnen, andere mehr. Dann ist es natürlich eine Frage der Wahrnehmung: Wenn ich nie Kontakt zu einer Gewerkschaft hatte und in meinem Betrieb keinen Betriebsrat habe und vielleicht über andere Medien zu wenig Werbung gemacht wird, und die Medien berichten über bestimmte Themen nicht, sie berichten selten über Arbeits-



„Die Arbeitswelt verändert sich in einer unglaublichen Geschwindigkeit, was durch zahlreiche Entgrenzungphänomene sichtbar wird. Dazu kommt, dass das Kräftegleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital sich ganz massiv zulasten der ArbeitnehmerInnenseite verschoben hat.“

kämpfe, sondern eher über Skandale in der Wirtschaft – da tut man sich als Gewerkschaft ein bisschen schwer, überhaupt darzustellen, was man macht.

Es wird also immer schwieriger, diese Gruppen zu organisieren, weil sich die Arbeitswelt verändert hat. Die Arbeitszusammenhänge werden immer fragmentierter und individualisierter. Das heißt, man sieht vielleicht weniger Gemeinsamkeiten als früher. Der Industriearbeiter hatte mit seinem Kollegen relativ klare Gemeinsamkeiten. Da hat man auch als Gewerkschaft klar sehen können, wo die Stellschrauben sind, um etwas zu verändern. Nur durch die **Pluralisierung** der Arbeitsverhältnisse vor allem im Dienstleistungsbereich, der ja massiv zugenommen hat, wird es immer schwieriger, Gemeinsamkeiten zu definieren und Interessen zu konstruieren.

Dabei soll es durch die sozialen Medien doch leichter geworden sein, an Menschen heranzutreten.

Da spielt diese Unverbindlichkeit eine Rolle, die auch in den sozialen Medien verbreitet ist. Man möchte zwar viel wissen, man möchte verlinkt sein – aber beitreten und monatlich den Mitgliedsbeitrag zahlen? Diese Verpflichtungsfähigkeit hat stark nachgelassen.

Welche vielversprechenden Lösungen haben Gewerkschaften in anderen Ländern verfolgt?

Länder, die das Organizing-Modell verfolgen, versuchen viel offensiver, über die neuen Medien zu gehen. Und sie setzen auf sogenannte Organizer. Das sind Gewerk-

schafterInnen, die von außen in die Betriebe gehen und versuchen, Vertrauen aufzubauen und ArbeitnehmerInnen zu mobilisieren, ihre Interessen selbst zu vertreten. Über diesen Weg versuchen sie, durch **Multiplikatoreffekte** eine kritische Masse und Gegenmacht zu erzeugen.

Dieses Aktivierungselement ist zentral – und das kann man in Österreich eher schlecht. Die Gewerkschaften und die BetriebsrätInnen nehmen die ArbeitnehmerInnen eher als passiv wahr, und auch die ArbeitnehmerInnen selbst äußern auf Anfrage, dass die Gewerkschaften ihre Interessen vertreten sollen.

Ich höre das irrsinnig oft, dass Personen, die prekär beschäftigt sind, sagen: Die Gewerkschaft tut nichts für mich. Wo ist mein Vertreter? Wer steht für mich ein? Wer repräsentiert mich?

Das ist ja auch Ausdruck dessen, dass man erwartet, dass jemand etwas für eine/n macht. In Österreich mangelt es an dieser Bereitschaft zur Selbstorganisation.

Es hängt außerdem immer auch vom politisch-institutionellen Kontext ab, ob bestimmte Strategien Erfolg haben oder nicht. Das muss man immer ins Kalkül ziehen.

Und welche Rolle spielen die Mitglieder für die Gewerkschaften?

Die Gewerkschaften haben seit den 1960er-Jahren mit massiven Mitgliederrückgängen zu kämpfen. Darauf hat man lange nicht reagiert, was erstaunlich ist. Hintergrund dafür sind die institutionellen Machtressourcen, die die Gewerkschaften haben. Sie waren seit dem Zweiten Weltkrieg ja ganz stark in die sozialpartnerschaftlichen, kor-

poratistischen Strukturen eingebettet und sind es zum Teil immer noch. Das bedeutet, dass die Gewerkschaften bisher relativ unabhängig von ihren Mitgliederzahlen auf verschiedenen Ebenen Einfluss ausüben konnten, sowohl in der Kollektivvertragspolitik als auch in der Makropolitik – sie konnten maßgeblichen Einfluss auf den Gesetzgebungsprozess ausüben. In die Betriebe hinein wiederum können sie indirekt über den Betriebsrat Einfluss ausüben.

Tálos (der Politikwissenschaftler Emerich, Anm.) sagt, dass es einen Trend in Richtung Einflusslogik gibt. Das heißt, dass sich die Gewerkschaften an ihren hauptsächlichen Einflusspartnern orientierten und ihre Mitglieder mehr oder weniger vernachlässigten.

Was ließ die Gewerkschaften umdenken?

Der **Bawag-Skandal** war sicherlich ein Grund, noch viel stärker wirkte die schwarzblaue Koalition. Der heutige Präsidentschaftskandidat Andreas Khol (damals ÖVP-Klubchef, Anm.) beispielsweise ist ja mit seinem Ausspruch „Speed kills“ recht bekannt geworden. Er hat die Gesetzgebungsverfahren so rasch vonstatten gehen lassen, dass den Gewerkschaften und der Arbeiterkammer de facto eine Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren, wie das traditionell üblich ist, kaum noch möglich war.

Zur Verteidigung der Gewerkschaften muss man aber sagen, dass bereits Anfang der 2000er-Jahre vor allem eine Gewerkschaft massive Restrukturierungsprozesse durchgemacht hat: die GPA-djp, damals nur GPA. Damals hat man Plattformen und Interessengemeinschaften eingerich-

tet. Die erste war **work@flex**, die direkt auf atypisch Beschäftigte, LeiharbeiterInnen und freie Dienstverträge abgestellt hat. Die zweite war **work@education**, die Beschäftigte im Bildungswesen als Zielgruppe hatte. Man hat versucht, Personen relativ niederschwellig über verschiedene Kommunikationskanäle anzusprechen und zur Mitgliedschaft zu bewegen, auch über das Internet oder andere Beteiligungsmöglichkeiten. Da war die GPA sicherlich eine der fortschrittlichsten Gewerkschaften.

Die anderen Gewerkschaften haben eher etwas später nachgezogen. Auch kleinere Gewerkschaften, wie die Gewerkschaft Bau-Holz, haben vor einigen Jahren begonnen, sich stärker um neue Mitgliedergruppen zu bemühen. Aber es ist natürlich aus verschiedenen Gründen nicht so einfach und vor allem sehr ressourcenintensiv, das umzusetzen.

Sie haben unterschiedliche Strategien zur Mitgliedergewinnung untersucht. Welche anderen Varianten gab es?

Man hat Partizipationsangebote an besonders engagierte Mitglieder gemacht. Zum Beispiel hat man versucht, Personen, die über die Interessengemeinschaften als FunktionärInnen tätig geworden sind, in die Entscheidungsstrukturen des ehrenamtlichen Apparats der Gewerkschaften zu integrieren.

Das war natürlich nicht immer so einfach und **friktionslos**, weil bisher die Strategie war, nur Personen in die ehrenamtliche Struktur zu integrieren, die vormalig BetriebsrätInnen oder PersonalrätInnen waren, sich also im Betrieb verdient gemacht haben. Den Vorsitzenden der Interessengemeinschaften hat man das aber relativ bald angeboten.

Dann gab es Kampagnen, relativ bekannt geworden ist die Schlecker-Kampagne, wo man direkt an die Filial-MitarbeiterInnen mit Informationsmaterialien herangetreten ist, um darüber aufzuklären, was die Vorteile einer betriebsrätlichen Vertretung und einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sind.

Diesen Zugang hat man Mitte der 2000er-Jahre entwickelt und sich das quasi aus der US-amerikanischen und britischen Gewerkschaftslandschaft abgeschaut. Das wird oft unter dem Begriff des

Organizing zusammengefasst, wobei das ein sehr komplexer Begriff ist, der viel umfasst. Das Campaigning würde ich gar nicht so darunter fassen, weil Organizing an und für sich als Bottom-up-Prozess gedacht ist – und in Österreich geht es eher Top-down.

Eine sehr starke Tradition der Gewerkschaft in Österreich ist dieses Repräsentationsverständnis: Wir sind diejenigen, die die ArbeitnehmerInnen vertreten, daher sind auch wir diejenigen, die die Kampagnen vorschlagen, an denen sich die anderen beteiligen sollen.

Das basiert auf der Vorstellung, dass man die Beschäftigten bis zu einem gewissen Grad kontrollieren muss – was ja auch notwendig ist, etwa um die Friedenspflicht, die man bei Kollektivvertragsverhandlungen hat, aufrechtzuerhalten.

Das ist ja der Deal der Sozialpartnerschaft bzw. jener mit den Arbeitgebern: Ihr setzt euch mit uns an den Verhandlungstisch, und wir sorgen dafür, dass es keine Streiks gibt. Das wird auch von beiden Seiten als Vorteil betrachtet, weil die Wirtschaftsseite sonst wenig Interesse daran hätte, sich jährlich zu Kollektivvertragsverhandlungen zusammenzusetzen.

Noch einmal zurück zum Organizing: Da geht es also darum, Voraussetzungen zu schaffen, damit sich die ArbeitnehmerInnen organisieren können?

Das wäre die Grundidee. In den USA ist es ja aus einem Ressourcenmangel heraus entstanden, weil es gar nicht so viele Personen gab, die in der Gewerkschaft gearbeitet haben und die für die ArbeitnehmerInnen eintreten hätten können. Deshalb sind sie es umgekehrt angegangen. Es ging darum, ArbeitnehmerInnen in die Lage zu versetzen bzw. sie darin zu unterstützen, sich selbst zu organisieren.

Natürlich wird dieses System angepasst, wenn man es auf Österreich überträgt. Und das macht ja durchaus Sinn, weil sozialpartnerschaftliche Strukturen hierzulande zum Teil noch intakt sind. Insofern wurden hier Hybride eingesetzt, also Kombinationen aus sozialpartnerschaftlichen und partizipationsorientierten Elementen.

In Österreich hält man am System der Kollektivverträge fest. Haben die

Vertretungen der ArbeitnehmerInnen also doch noch ein großes Gewicht?

Das hat unter anderem einen ganz spezifischen Grund, der international auch immer wieder bewundert wird: Wir haben in der Wirtschaftskammer die Pflichtmitgliedschaft. Dadurch gilt in den Bereichen, wo die Wirtschaftskammer auf der Arbeitgeberseite verhandelt – und das ist in den meisten Bereichen so –, automatisch der Branchenkollektivvertrag für alle Mitglieder, sprich alle Unternehmen. Das heißt, selbst wenn Unternehmen sich nicht an den Verhandlungstisch setzen, müssen sie mit dem Ergebnis leben. Das ist also durchaus ein Anreiz – und es ist eine wichtige institutionelle Machtressource, die Gewerkschaften in Österreich haben.

Genau hier hat die schwarz-blaue Regierung versucht, Druck zu machen. Sie hat damit argumentiert, dass die Legitimität der Pflichtmitgliedschaft fehlt, nicht nur in der Wirtschaftskammer, sondern vor allem in der Arbeiterkammer. Die einfache Erklärung war: Wozu brauchen wir zwei Strukturen? Es gibt ja die Gewerkschaften als freiwillige Mitgliederorganisationen. Das Problem ist nur, dass die wenigsten wissen, was damit verbunden wäre, wenn man die Wirtschaftskammer tatsächlich in dieser Pflichtmitgliedschaftsstruktur abschafft. Dann würde man mittelfristig nämlich das Kollektivvertragssystem massiv schwächen. Weil die Wirtschaftsseite dann wenig Anreiz hat, sich mit den ArbeitnehmerInnen zu Kollektivvertragsverhandlungen zu treffen.

Das wurde dann als so gravierende Folge angesehen, dass man im Jahr 2007 die Pflichtmitgliedschaft in den Verfassungsrang gehoben hat. Ob das jetzt viel bringt, ist eine andere Frage, aber es ist natürlich ein Symbol: Das ist uns wichtig, das ist ein Teil der österreichischen Kultur.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Redaktion
aw@oegb.at