

„Keimzelle der Gewerkschaft“

ÖGB-Präsident Erich Foglar über die zentrale Rolle von BetriebsrätInnen, Frauenförderung und die von Wirtschaftseliten dominierte EU.

ZUR PERSON

Erich Foglar



wurde am 19. Oktober 1955 in Wien geboren. Der gelernte Werkzeugmacher arbeitete ab 1975 als Facharbeiter bei der Firma Philips und war dort auch Betriebsrat. Von 1981 bis 1983 absolvierte Foglar die Gewerkschaftsschule und im Anschluss daran die Sozialakademie. Im Jahr 1987 trat Erich Foglar als Sekretär in die Gewerkschaft Metall-Textil (GMT) ein, ein Jahr später wechselte er als Zentralsekretär-Stellvertreter in die Abteilung Finanz und Personal, 1992 wurde er Zentralsekretär. Im Jahr 2006 wurde Erich Foglar Leitender Sekretär des ÖGB und Zentralsekretär der GMT. Als Rudolf Hundstorfer im Jahr 2008 Sozialminister wurde und als Gewerkschaftsvorsitzender zurücktrat, folgte ihm Erich Foglar in der Funktion des ÖGB-Präsidenten nach.

Arbeit&Wirtschaft: Haben Sie ein Vorbild?

Erich Foglar: Vorbilder gibt es viele. Es muss ja nicht immer nur eine Person sein oder ein vormaliger Präsident. Ich persönlich habe zum Beispiel Sepp Wille in vielen Themenbereichen und in Stil, Art und Weise sehr geschätzt. Auch Heinz Fischer ist ein Mensch, bei dem ich sehr viele Orientierungspunkte finde.

BetriebsrätInnen spielen im ÖGB eine zentrale Rolle. Doch sind sie im Bewusstsein der Menschen noch so verankert, wie dies einst der Fall war?

Ich denke schon. Betriebsrätinnen und Betriebsräte waren immer das Kernele-

ment der Gewerkschaftsbewegung, und zwar durch alle Epochen in der langen Geschichte. Unsere Geschichte ist ja deutlich älter als die 70 Jahre, die wir jetzt feiern, auch wenn das ein wichtiges Datum für die Zweite Republik ist.

Ohne Betriebsrätinnen und Betriebsräte ist die organisierte Interessenvertretung nicht möglich. Der Betrieb war und ist die Keimzelle der Gewerkschaftsbewegung, weil man dort natürlich Antworten und Lösungen für die vielen Missstände gesucht hat, unter denen man gelitten hat. Und es waren vor allem Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die sich dafür eingesetzt haben, dass diese Missstände abgestellt werden. Das ist heute nicht anders, auch wenn sich die Rahmenbedingungen und Problemfelder im Lauf der Zeit verändert haben.

Sollten Betriebsrätinnen und Betriebsräte mehr Anerkennung bekommen?

Ja, natürlich. Wir haben 65.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Personalvertreterinnen und Personalvertreter, Jugendvertrauensrätinnen und Jugendvertrauensräte – also 65.000 Menschen, die sich in Wahrheit freiwillig und ehrenamtlich einem ganz, ganz wichtigen Thema widmen und nach einer Überzeugung handeln, nämlich Arbeits- und Lebensbedingungen speziell im Betrieb zu verbessern – und das für andere Menschen. Zudem handeln sie überbetrieblich, wenn ich an die vielen Kollektivvertragsverhandlungen denke. Letztendlich regeln sie auch die Arbeitswelt ein gutes Stück vertraglich, Stichwort Betriebsver-

einbarungen. Und sie sind ein wesentlicher Teil der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene.

Die „Lohnsteuer runter!“-Kampagne wurde von sehr vielen Menschen unterstützt. Zugleich ist die Steuerreform natürlich ein Kompromiss. Eine schwierige Gratwanderung?

Ja und nein. Dieses Spannungsfeld haben wir permanent: Wir stellen eine Situation fest, die nachteilig ist oder eine Ungerechtigkeit darstellt – wie kürzlich bei der Steuer – und leiten daraus Forderungen ab. Das ist unsere Kernaufgabe. Bei der Forderung allein kann es natürlich nicht bleiben, sondern man versucht sie auch umzusetzen. Nachdem wir aber eine Interessenvertretung sind und kein Gesetzgeber, ist unser Handlungsspielraum begrenzt. Natürlich ist das ein Spannungsfeld, wenn wir eine so große Unterstützung für eine Forderung bekommen – über 882.000 Unterschriften – und Regierung und Nationalrat diese umsetzen müssen.

Dieses Spannungsfeld ist aber auch bei Kollektivvertragsverhandlungen gegeben, und da sind wir selber Vertragspartner in Form der Branchenvertreter. Da weiß ich auch im Vorhinein nicht, was rauskommt, weil sich letztendlich zwei Partner zu einem Abschluss durchringen müssen.

Das ist eigentlich Business as usual bzw. das macht Interessenvertretung halt aus.

In der EU scheinen die Interessen von ArbeitnehmerInnen eher nachrangig

Die Herausforderung bestehe darin, Regelungen zu finden, die an die jeweiligen Bedürfnisse angepasst sind, ohne dass sich der Arbeitgeber das billigste Modell aussuchen kann.



behandelt zu werden. Sehen Sie das auch so?

Ja, in der Europäischen Union sicher. Natürlich war und ist die EU auch ein Friedensprojekt, entstanden vor dem Hintergrund der Weltkriege und der Notwendigkeit, Europa wiederaufzubauen. Aber von Anfang lag der Fokus eher auf wirtschaftspolitischen Interessen, um Europa innerhalb der globalen Weltwirtschaft besser zu positionieren. Das zieht sich wie ein roter Faden bis in die Gegenwart durch, bis man langsam draufgekommen ist: ‚Hallo, da gibt es ja auch noch Menschen, die arbeiten.‘ Das ist in den Köpfen der Eliten und vor allem der Wirtschaftseliten immer nur dann drinnen, wenn man Beruhigungszuckerln und Belobigungen an die Mitarbeiter austeilte. Wenn es aber um die Rechte, um Ansprüche und Mitbestimmung geht oder um Entgelt, Arbeitnehmerschutz und dergleichen, sinkt das in der Priorität.

Nachdem aber die Europäische Union von diesen Wirtschaftseliten dominiert wird und von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern leider nicht im gleichen Ausmaß mitgestaltet werden kann, haben wir dort einige sozialpolitische Defizite.

Ein beliebter Vorwurf gegenüber der Gewerkschaft lautet, dass sie zu weit weg von den alltäglichen Problemen sei. Was sagen Sie dazu?

Dieses Argument will ich gar nicht in Abrede stellen, aber das ist so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst. Weil

die, die sagen: ‚Die Gewerkschaft ist weit weg vom Alltag‘, sind in vielen Fällen ident mit jenen, die sagen: ‚Jetzt habe ich ein Alltagsproblem und möchte, dass das irgendwer da oben für mich regelt.‘

Wir sind durch die vielen Betriebsrätinnen und Betriebsräte, deren Handlungsbereich unmittelbar der Betrieb ist, im Alltag präsent. Wir haben dementsprechend vielfältige Möglichkeiten, in Verhandlungen mit Geschäftsführern oder der Unternehmensleitung Ungerechtigkeiten oder Gesetzesverstöße abzustellen und saubere Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Von der Basis kommen berechtigte Forderungen wie: ‚Das sollte gesetzlich geregelt sein, das gehört geändert und darf nicht sein oder das wollen wir haben. Das sollte man in den Kollektivvertrag hineinschreiben.‘

Wenn man die Gesetze und Kollektivverträge dann hat und am Arbeitsplatz wird deren Einhaltung aber nicht überwacht – hier kommen wieder die Betriebsrätinnen und Betriebsräte ins Spiel –, dann sind sie das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben sind.

Es gibt also ein ständiges Wechselspiel zwischen Alltag am einzelnen Arbeitsplatz bis hinauf zur Gesetzgebung. Daher ist das Argument wie immer nicht ganz falsch, weil es dem persönlichen Empfinden des Einzelnen entspricht, bei dem gerade etwas nicht geregelt ist. Auf der anderen Seite engagieren wir uns ja genau dort, deshalb finde ich den Vorwurf nicht wirklich gerechtfertigt.

Wann wird es eine Frau an der Spitze des ÖGB geben?

Wenn der Souverän, das ist in dem Fall der ÖGB-Kongress, eine weibliche Kandidatin zur Präsidentin wählt.

Müsste man bei der Nachwuchsförderung noch mehr tun, um Frauen verstärkt zu fördern?

Grundsätzlich braucht es schon eine Förderung von Frauen – das haben wir auch in unseren Betriebsvereinbarungen –, weil sie, bedingt durch die männerdominierte Welt, in der wir noch immer leben, einen Startnachteil haben und ein schwierigeres Umfeld vorfinden. Wir haben in vielen Bereichen immens kompetente Frauen. Wenn bei uns sowohl eine Frau als auch ein Mann mit gleicher Qualifikation und geeigneter Persönlichkeit für eine Position zur Wahl stehen, dann haben wir die Zielsetzung, dass Frauen so lange bevorzugt werden, bis entsprechend viele Frauen Führungs- und Leitungspositionen innehaben. Das ist angesichts der bestehenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine gerechtfertigte Maßnahme.

Welche frauenpolitischen Herausforderung sehen Sie auf Kollektivvertrags-Ebene?

Das Wesenselement eines Kollektivvertrags ist es ja, Mindeststandards zu regeln – ich sage bewusst: Mindeststandards! Unsere Lohngruppen sind, was den Betrag betrifft, absolut geschlechtsneutral. Da ist nicht mehr viel möglich.

Der Kernpunkt ist die betriebliche Praxis: Warum werden Frauen mit ihrer Tätigkeit so bewertet und in eine untere Gruppe eingestuft und warum werden Männer mit ihrer Tätigkeit höher bewertet und in die höhere Gruppe eingestuft? Der entscheidende Aspekt ist, dass weibliche Arbeit in vielen Fällen unbegründet schlechter bewertet wird als männliche.

Wie steht's um die Vielfalt im ÖGB?

Wir sind eine der vielfältigsten Organisationen, die es überhaupt gibt. Wenn man sich den ÖGB mit seinen 70 Jahren anschaut, dann ist es mit der Entscheidung im Jahr 1945, den gemeinsamen, überparteilichen, aber nicht unpolitischen Gewerkschaftsbund zu gründen, gelungen, eine Vielfalt unter einem Dach zu vereinen, die kaum übertroffen werden kann.

Alleine wenn man die Vielfalt der unterschiedlichsten Berufsgruppen herimmt. Unser gemeinsames Ziel ist, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also der unselbstständigen Erwerbstätigen zu vertreten und vor allem jene der Mitglieder. Aber sind denn die Interessen des Arbeitnehmers Richter wirklich die gleichen wie jene der Arbeitnehmerin in der Krankenpflege? Sind die Interessen des Polizisten die gleichen wie die einer Verkäuferin im Handel? Sind die Interessen des Facharbeiters, der irgendwo auf der Welt auf Montage ist, wirklich die gleichen wie die Interessen des Verwaltungsbeamten im Rathaus?

Wir haben die Vielfalt der unterschiedlichen Traditionen und historisch gewachsenen Identitäten. Auch die Interessen der gesellschaftspolitischen Ausrichtungen sind sehr vielfältig: Mit dem Grundprinzip Überparteilichkeit haben wir alle unter einem Dach vereint: Sozialdemokraten, Christdemokraten, Freiheitliche, Parteiunabhängige, grüne Gewerkschafter, kommunistische Gewerkschafter und so weiter.

Stellen Sie sich vor, wie herausfordernd es ist, in so einer großen Organisation mit dieser Vielfalt einen Interessenausgleich herbeizuführen und dann zu einer gemeinsamen Position, zu ei-

nem gemeinsamen Arbeitsprogramm und zu gemeinsamen Zielsetzungen des ÖGB zu kommen, die von allen mitgetragen werden können.

Angenommen, in der Arbeitswelt der Zukunft gibt es nur noch EinzelunternehmerInnen. Welche Rolle hätte dann der ÖGB noch?

Wir haben in dieser neuen Form der Arbeitswelt diese – ich nenne es so, obwohl es ein sperriges Wort ist – Prekarisierung, also ungesicherte Arbeitsverhältnisse. Das ist eine der größten Herausforderungen. Zum Teil arbeiten Menschen als Neue Selbstständige, weil sie das selbst so wollen. Wenn ein Unternehmen daraus erwächst, dann ist das gut, denn es gibt viele Menschen, die nicht selbstständig sein wollen und ganz gerne und sehr erfolgreich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind.

Ich glaube aber nicht, dass es im Extremfall fast nur mehr Neue Selbstständige geben wird und keine Arbeitnehmer. Umgekehrt müssen wir genauso zur Kenntnis nehmen, dass das ausschließliche Arbeitnehmertum ergänzt wird durch sehr viele Neue Selbstständige und dass diese Menschen auch ein Recht auf soziale Absicherung haben.

Da wäre es von größter Bedeutung, dass man für diese genauso ein gesetzliches Rahmenwerk schafft, damit sie existenzsichernd arbeiten können und nicht das volle Risiko allein tragen müssen.

Das ist ja oft verbunden mit Individualisierung, was eine Organisation schwierig macht. Wie damit umgehen?

Unser Gegenüber, unser Vertragspartner ist der Arbeitgeber, etwa wenn es darum geht, einen Arbeitsvertrag zu verhandeln oder Rahmenbedingungen für einen Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Aber das gibt es bei den Neuen Selbstständigen nicht. Wie regule ich als Gewerkschaft einen Werkvertrag, der zwischen zwei Selbstständigen abgeschlossen wird? Das wäre eigentlich Aufgabe der Wirtschaftskammer, immerhin betrifft das die Hälfte ihrer Mitglieder.

Was war der oder was waren die größten Erfolge der letzten 70 Jahre?

Einer der größten Erfolge ist, dass wir mit den 70 Jahren Zweite Republik 70 Jahre sozialen Frieden in Österreich haben. Gerade wenn man es an der Zwischenkriegszeit misst, dann weiß man, welch hohen, hohen Wert dieser soziale Friede hat.

In diesen letzten 70 Jahren haben wir uns aus dem Trümmerhaufen des Zweiten Weltkrieges zu einem der wohlhabendsten, sozial sichersten und wirtschaftlich erfolgreichsten Staaten der Welt hinaufgearbeitet. Das war der Fleiß aller Österreicherinnen und Österreicher.

Und es ist uns gelungen, den Interessenausgleich in einer anderen Art und Weise zu organisieren und zustande zu bringen als in der Ersten Republik oder davor. Das ist zu einem Gutteil das Verdienst der Sozialpartnerschaft und da ist der Österreichische Gewerkschaftsbund, gemeinsam mit der Arbeiterkammer, ein unverzichtbares Element, dem die Verbände der Arbeitgeberseite gegenüberstehen. Den wirtschaftlichen und sozialen Interessenausgleich friedlich organisiert zu haben: Das ist die Erfolgsstory der letzten 70 Jahre.

Eine der wesentlichsten Ziele ist es jetzt, diesen erfolgreichen Weg weiterzugehen. Was nicht heißt, dass man das eine oder andere adaptieren und der Zeit anpassen muss oder dass man nicht ändern sollte, was nicht erfolgreich war. Es ist eine der schwierigsten und wichtigsten Aufgaben, den Weg unter neuen Rahmenbedingungen in den nächsten 70 Jahren weiterzugehen.

Wir danken Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sonja Fercher für Arbeit&Wirtschaft.

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