

Hand in Hand mit Hirn und Herz

Durch die Union aus Fachgewerkschaften unter dem Dach des ÖGB, flankiert von Arbeiterkammern, haben auch ArbeitnehmerInnen eine leistungsstarke Vertretung.

Silvia Hruska-Frank

Abteilung Sozialpolitik der AK Wien

Schon zur Zeit der Monarchie forderten sozialdemokratische und christliche Gewerkschaften die Errichtung von Arbeiterkammern als wissenschaftliche Institution zur Analyse gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Vorgänge. Im Jahr 1920 beschrieb Ferdinand Hanusch die Aufgabenaufteilung so: „Während die Betriebsräte auf die Gestaltung der Betriebsverhältnisse Einfluss nehmen und die Gewerkschaften die besonderen beruflichen Interessen ihrer Mitglieder vertreten, werden die Arbeiterkammern darüber hinaus zusammenfassend alle wirtschaftlichen Forderungen der Arbeiter und Angestellten als produzierende und konsumierende Bürger im Staate zu verfechten haben. Damit werden die Kammern vorzugsweise praktische Gegenwartsarbeit zu verrichten haben, an deren unbedingter Notwendigkeit und Nützlichkeit kein vernünftiger Mensch zweifelt.“

Faust und Hirn

Bisweilen hört man die Erklärung: „Die Gewerkschaft ist die Faust – die AK das Hirn.“ Gemeint ist damit, dass die Gewerkschaften „Kampforganisationen“ sind und die Arbeiterkammern wissenschaftliche Einrichtungen, die in der Öffentlichkeit oft auch als „unpolitisch“, wohl in falschem Verständnis von „überparteilich“, wahrgenommen werden. Der Satz ist zwar plakativ, spiegelt die Realität aber aus meiner Erfahrung in Gremienarbeit, Sozialpartnerverhandlungen oder Gesetzwerdungs- bzw. Verhinderungsprozessen nicht

zutreffend wider. Viel zitiert sind die wenigen Streiksekunden in Österreich, der sehr hohe Lebensstandard, die verlässlichen Bedingungen für den Standort und die Handschlagqualität der FunktionärInnen in den Gewerkschaften. Verhandlungskultur wird von den Gewerkschaften großgeschrieben, neue Wege der Kollektivvertragsverhandlungen tragen dort, wo sie auf ein ebenso konsensorientiertes, vernünftiges Sozialpartner-Gegenüber treffen, durchaus Früchte.

Was das Hirn, schöner formuliert die Expertise, betrifft, brauchen sich die österreichischen Gewerkschaften hinter niemandem verstecken. Als ich 2014/2015 als Experte in der ÖGB-Rechtspolitik arbeitete, konnte ich teilweise nur staunend erleben, wie tiefgründig und breit das Wissen der MitarbeiterInnen und FunktionärInnen in den Gewerkschaften ist. Die Menschen im ÖGB bringen einen entscheidenden Vorteil mit, den man auf der besten Universität nicht lernen kann: Sie haben Haltung und sind überzeugt davon, dass es sich lohnt, gemeinsam für eine solidarische Welt zu kämpfen. Dabei ist Wissen und lebensbegleitendes Lernen in der Gewerkschaftsbewegung immer ein hohes Gut gewesen.

Enorme Erfolge

Selbstverständlich und mit großer Überzeugung würde ich als langjährige und von den Leistungen der Arbeiterkammer begeisterte Mitarbeiterin jederzeit unterschreiben, dass es tatsächlich ganz viel Hirn in der AK gibt. Die enormen Erfolge bei der Abfederung der zahlreichen Vorhaben unter Schwarz-Blau (2000–2006) zeigen,

dass sich die Arbeiterkammer auch durchsetzen kann. Der politische Gegenspieler weiß und fürchtet auch genau das, was sich am deutlichsten in den immer künstlich aufgebrachten Diskussionen über die Kammerumlage beobachten lässt. Diese wie auch die Diskussion um die Pflichtmitgliedschaft kommen schließlich nicht von den Mitgliedern, sondern stets von jenen destruktiven Kräften, die genau wissen, warum ihnen eine Schwächung der Arbeiterkammer – und somit der Gewerkschaftsbewegung – sehr gelegen käme.

Hohes Gut soziale Sicherheit

Die Erfolge, die Arbeiterkammer und ÖGB gemeinsam – sozusagen im Doppelpass – seit 1945 erlangt haben, sind vielfach bekannt. Dennoch möchte ich einige wichtige Punkte anführen, die zur Grundlage unserer demokratischen Republik geworden sind und die uns auch derzeit intensiv beschäftigen. Dazu gehört etwa die soziale Sicherheit. Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz wurde fast zeitgleich mit dem Neutralitätsgesetz vom Parlament beschlossen. Der jungen Republik war es überaus wichtig, ihr Haus auf dem Fundament einer starken sozialen Absicherung all jener zu bauen, die in ihm wohnen. Soziale Sicherheit ist ein hohes Gut, das zwar anscheinend den ÖsterreicherInnen als Selbstverständlichkeit erscheint, das aber in der derzeitigen Diskussion um angebliche österreichische „Werte“ recht selten zu hören ist. Insbesondere die Pensionsdebatte wird von neoliberalen Kräften immer aufs Neue aufgewärmt. Inhaltlich und strategisch muss man hier topfit sein, um in der Debatte nicht nur Paroli bieten, son-

Es ist eine österreichische Spezialität, um die wir von vielen KollegInnen im Ausland beneidet werden: die Einheit der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Fachgewerkschaften, unter dem Dach des ÖGB vereint, flankiert von Arbeiterkammern.



dern auch Themenführerschaft übernehmen zu können.

Die AK verfügt über eine extrem hohe Expertise zur sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Dimension der Alterspension. Mit 1,2 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern, die durch eine starke Organisation mobilisierbar sind, um mit sehr lauter und deutlicher Stimme ihre Meinung kundzutun, ist es aber weitaus leichter, so mancher Regierung die Grenzen zu zeigen.

Gleichstellung

Ein gemeinsames Thema für AK und ÖGB war und bleibt die Sicherstellung einer möglichst guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bereits 1957 wurde das Mutterschutzgesetz beschlossen und erstmals in Europa ein Recht auf sechsmonatigen Karenzurlaub geschaffen, der auf Initiative der ÖGB-Frauen 1960 auf ein Jahr (mit Bezahlung) ausgedehnt wurde. Damals hatte Österreich eine Vorreiterrolle. Auch die Schaffung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes war ein Meilenstein für berufstätige Eltern. Das Vereinbarkeitspaket 2015 war ein Verhandlungserfolg, der viele sinnlose und unpraktikable Verschlechterungen verhindert hat. Vor allem die ÖGB-Frauen haben sich gegen sexuelle Belästigung und Gewalt – nicht nur am Arbeitsplatz – starkgemacht. Nicht selten wurde versucht, diese Forderungen ins Lächerliche zu ziehen oder verächtlich zu machen. Gleiches gilt für den Einsatz für gleiche Bezahlung unter dem Schlagwort „Ganzer Lohn statt halber Sachen. Machen wir die Schere zu!“ Müßig, darauf hinzuweisen, wer sich in unserer Gesell-

schaft tatsächlich für die Gleichberechtigung von Mann und Frau einsetzt und wer sich das Schlagwort nur dann auf die Fahnen heftet, wenn es populistisch gerade von Nutzen ist.

Arbeitszeitverkürzung, Verteilungsgerechtigkeit, Gesundheitsschutz: So lauten weitere Stichworte. Ab 1958 wurden Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung geführt. Zunächst wurde die 45-Stunden-Woche mit Generalkollektivvertrag durch den ÖGB verhandelt und später gesetzlich verankert. Heute – mit einer grundsätzlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden – ist die Frage der Verteilung der Arbeitszeit und die sogenannte Flexibilisierung auf der Tagesordnung. In Wahrheit geht es bei der „Flexibilisierung“ natürlich darum, Auslastungsschwankungen des Unternehmers möglichst kostengünstig auf die ArbeitnehmerInnen überzuwälzen. Die Arbeitszeit bleibt ein Reibepunkt – nicht zuletzt durch gemeinschaftsrechtliche Vorschriften.

Zugleich ist Arbeitszeitrecht ein Hebel zur gerechteren Verteilung von Arbeit in unserer Gesellschaft und zum Schutz vor (Selbst-)Ausbeutung. Daher setzt sich der ÖGB stark dafür ein, dass die sechste Urlaubswoche leichter erreicht werden kann. Auch der Mindesturlaub wurde durch den ÖGB zunächst als Generalkollektivvertrag verhandelt, bevor er ins Urlaubsgesetz einfluss. Die Praxis des Arbeitslebens hat sich jedoch in den letzten Jahren so verändert, dass weniger Menschen in den Genuss des erhöhten Anspruchs kommen können. Das Urlaubsgesetz knüpft das Recht auf die sechste Urlaubswoche nämlich an eine langjährige Dienstzeit beim Arbeitgeber. Zum

Zeitpunkt des Inkrafttretens war das der Normalfall. Inzwischen haben sehr viele ArbeitnehmerInnen mehr und kürzere Arbeitsverhältnisse in ihrem ganzen Arbeitsleben. Das muss saniert werden.

Praktikable Lösungen für die kniffligen Rechtsfragen zu finden, die sich stellen, wenn man Verbesserungen verhandelt und dabei immer einen fairen Ausgleich unterschiedlicher Gruppen vor Augen haben will – das machen ExpertInnen bei AK und Gewerkschaften gemeinsam.

Gemeinsam für ArbeitnehmerInnen

BetriebsrätInnen wiederum haben die Augen auf die Arbeitsbedingungen in organisierten Betrieben. Die breite Beratungspraxis der AK zeigt frühzeitig Probleme auch in gewerkschaftlich weniger organisierten Bereichen auf. Durch die strukturierte Bearbeitung der Fälle, z. B. auch bei Lohn- und Sozialdumping, werden kriminelle Machenschaften im Randbereich des Arbeitsrechts frühzeitig rufbar und es können politisch notwendige Schritte formuliert und gefordert werden. Hand in Hand und mit Herz und Hirn: So setzen sich alle drei AkteurInnen gemeinsam mit ihren KollegInnen für die Interessen der ArbeitnehmerInnen ein und versuchen sie durchzusetzen.

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
silvia.hruska-frank@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at