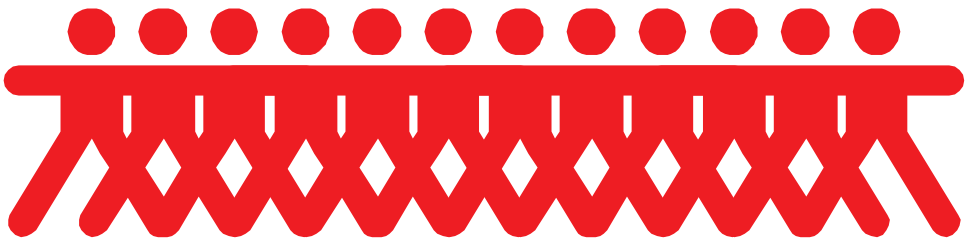


# ***Gewerkschaften im 21. Jahrhundert*** **Zustand, Aufgaben, Grenzen, Möglichkeiten**



---

***Eine Broschüre der Sozialistischen Linkspartei***

# ***Inhalt***

Es wird gekämpft – aber die Ergebnisse sind dürftig	3
Die Verbundenheit mit der Gewerkschaft sinkt	6
Die Rolle des ÖGB ergibt sich aus seiner Gründungsgeschichte	7
Sozialpartnerschaft – Mythos und Wirklichkeit	8
Es gibt eine Zunahme von Bewegungen und Kämpfen	11
Die Gewerkschaften nicht der Bürokratie überlassen	14
Probleme und Lösungen	16
Gewerkschaften und Sozialdemokratie	22
Kurswechsel braucht Analyse des Wirtschaftssystems!	24
So könnten die Forderungen einer solchen Gewerkschaft heute aussehen:	27

## **Impressum:**

MHV: Sozialistische LinksPartei, Pappenheimgasse 2/1, 1200 Wien  
Herstellungs- und Verlagsort: Wien, Druck: Eigenvervielfältigung  
Satz, Umbruch, Layout und Umschlaggestaltung: Harald Mahrer, Wien

# Gewerkschaften im 21. Jahrhundert

## Zustand, Aufgaben, Grenzen, Möglichkeiten

Die höchste Arbeitslosigkeit seit 1945. Betriebe die schließen, obwohl sie profitabel sind. Lohn- und Gehaltsabschlüsse, die bestenfalls die Inflation abdecken. Betriebsvereinbarungen, die die Beschäftigten noch stärker der Willkür der Unternehmen aussetzen. Junge Menschen, die sich trotz Berufsausbildung von einem Praktikum zum nächsten durchschlagen müssen. Gleichzeitig milliardenschwere Rettungspakete für Banken und Konzerne und eine Serie von Korruptionsskandalen.

Die politische Arbeit in Betrieb und Gewerkschaft wird immer härter. Oft finden sich keine KandidatInnen für eine Betriebsratsliste. Oder sie sind mit Drohungen aus dem Management konfrontiert. Viele KollegInnen sind unzufrieden mit der Rolle der Gewerkschaften in Kollektivvertrags- (KV-)Verhandlungen bzw. gegenüber der Regierung. Insgesamt sinkt der Einfluss der Gewerkschaften, das gesamte System von Kollektivverträgen steht unter Dauerfeuer von Unternehmensseite.

Als SozialistInnen, als BetriebsrätInnen und aktive GewerkschafterInnen beobachten und analysieren wir seit rund 30 Jahren Zustand und Entwicklung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeit. Wir sehen viel Engagement, aber auch viel Frust und v.a. viele Fragen. Mit dieser Broschüre versuchen wir einige davon aufzugreifen, zu beantworten und Vorschläge zum wie weiterzuentwickeln. Denn was die ArbeiterInnen in Österreich brauchen, ist eine Kampforganisation!

## Es wird gekämpft – aber die Ergebnisse sind dürftig

Auch wenn wir immer wieder erklärt bekommen, dass wir alle im selben Boot sitzen: Wenn dieses Bild stimmt, dann ist es bestenfalls so, dass wir rudern dürfen, während die reiche Elite am Oberdeck sitzt und Cocktails schlürft. Sie profitieren von unserer Arbeit und entsprechend haben wir auch unterschiedliche Interessen. Der ideale Beschäftigte aus Sicht des Unternehmens arbeitet lang, flexibel, billig und ist nie krank. ArbeiterInnen sehen das naturgemäß ganz anders. Um diese Fragen, wie lange wird zu welchen Bedingungen und zu welchem Einkommen gearbeitet, findet ein permanentes Tauziehen statt. Das ist nichts anderes als Klassenkampf. Manchmal findet er heiß und offen statt, mit Streiks und Demonstrationen. Manchmal auch nur von einer Seite bzw. ohne Widerstand, wenn z.B. die Arbeitszeit zu Ungunsten der Beschäftigten verlängert wird. In den letzten Jahren sehen wir eine Zunahme von Klassenkämpfen auch in Österreich. Derzeit noch auf einem viel niedrigeren Niveau als in den meisten anderen Ländern. Streiks sind nach wie vor eine Seltenheit – doch sie finden statt. Generalstreik existiert bisher nur in der Theorie, ist aber als Begriff wieder existent. In diesem Umfeld kommt auch kleinen Protesten eine besondere Bedeutung zu. Als Signalwirkung, aber auch, um daraus zu lernen.

### **Beispiel 1: Die großen Streiks gegen die Pensionsreform 2003**

*Rund 1 Million Menschen protestieren gegen die von der schwarz-blauen Regierung geplante Pensionsreform. Am 13.5. gehen 100.000 Menschen aus ganz Österreich in einer angesichts des Wetters (mehrmalige Hagelschauer) geradezu heroischen Demonstration auf die Straße. Am 3. Juni kommt es österreichweit zu Streiks. Doch das Ergebnis ist mager. Die Gewerkschaftsführung geht unter dem Druck der Regierung in die Knie und weitet die Proteste nicht aus, sondern beendet sie. Die Pensionsreform kommt und bedeutet eine massive Verschlechterung.*

### **Beispiel 2: Metallerstreik 2011 für +5,5 %**

*Österreichweit kommt es zu Betriebsversammlungen und in der Folge zu Streiks in einer Reihe von Großbetrieben der Metallindustrie. Die Gewerkschaft fordert eine Erhöhung von 5,5 %. Nach wenigen Tagen wird der Streik von der Gewerkschaftsspitze beendet, ohne die Mitgliedschaft zu fragen, ob sie mit dem Ergebnis zufrieden sind oder weiter kämpfen wollen. Das Ergebnis ist eine Erhöhung von durchschnittlich + 4,2 %, für viele KollegInnen aber weniger. Außerdem gilt die Erhöhung nicht für alle Betriebe und seither hat die Unternehmensseite die KV-Verhandlungen überhaupt aufgesplittert.*

### **Beispiel 3: Hungerstreik eines Betriebsrates gegen massiven Stellenabbau bei MAN 2013**

*Bei Rheinmetall MAN Liesing sollen rund 150 Stellen abgebaut werden. Die Gewerkschaft hofft auf einen Sozialplan für die zu Entlassenden. Doch ein einzelner Betriebsrat tritt dagegen in einen Hungerstreik. Ein Hungerstreik ist ein sehr problematisches Kampfmittel, eigentlich v.a. Ausdruck von Verzweiflung und ist nicht darauf ausgerichtet, andere Beschäftigte zum gemeinsamen Widerstand zu motivieren. Im Fall von MAN ist es ihm dennoch gelungen, die Anzahl der Kündigungen zu reduzieren.*

### **Beispiel 4: De-Facto Streik der Salzburger Landesbeschäftigten gegen die Nulllohnrunde 2012**

*Die Salzburger Landesregierung will eine Nulllohnrunde durchführen. PersonalvertreterInnen organisieren – durchaus gegen den Willen der Gewerkschaftsführung – zwei Streiks. Diese heißen offiziell Betriebsversammlungen, sind mit großen Demonstrationen durch die Stadt Salzburg verbunden und haben große Beteiligung der Beschäftigten. Auch weil inzwischen die Spekulationsverluste des Landes bekannt geworden sind und für Viele klar ist, dass sie nicht bereit sind, für diese zu bezahlen. Die Nulllohnrunde fällt, es kommt zu einer Lohnerhöhung von 35 €/Monat sowie einer Einmalzahlung von 100 €. Der Kampf hat sich gelohnt; in anderen Bundesländern, wo die Gewerkschaftsführung zu*

*zahnloseren Formen des Widerstandes greift oder gar keinen Widerstand organisiert, bleibt die Nulllohnrunde bzw. fällt die Erhöhung geringer aus.*

### **Beispiel 5: Kämpfe von prekär Beschäftigten beim Fahrradbotendienst Veloce 2004 und den Wiener AbfallberaterInnen 2012/13**

*Prekär Beschäftigte, bzw. Scheinselbstständige haben es besonders schwer, sich zu wehren, da bei ihnen meist keine Entlassung „nötig“ ist, sondern einfach Verträge nicht verlängert werden und die (ex-)Beschäftigten dann ohne irgendeine Absicherung dastehen. Und doch tun sie es immer öfter. So streikten 2004 die FahrradbotInnen bei Veloce und die bei der Gemeinde Wien prekär beschäftigten AbfallberaterInnen organisierten 2012/13 eine Kampagne für reguläre Anstellungen. In beiden Fällen waren es Aktionen, mit denen an die Öffentlichkeit gegangen wurden sowie Solidarität von außen, die die Kämpfe unterstützte und die gemeinsam den Druck so groß machten, dass Erfolge möglich wurden. Hier hat sich gezeigt, dass am meisten erreicht werden kann, wenn man sich wehrt. Konzepte, die auf „konstruktive Vorschläge“ oder Intervention von „jemandem, den man kennt“ setzen, funktionieren im Gegensatz dazu weit weniger.*

### **Beispiel 6: Unbefristeter Streik gegen massiven Stellenabbau bei KBA Mödling 2014**

*Beim österreichischen Werk sollen massiv Stellen abgebaut werden, es gibt Gerüchte über die Schließung des Werks. Nach einer starken Protestdemonstration beginnt nach einer Betriebsversammlung ein unbefristeter Streik. Die Belegschaft lässt sich von den massiven Drohungen der Geschäftsführung nicht einschüchtern, aus ganz Österreich gibt es Solidaritätsnoten. Doch nach nur drei Streiktagen wird der Arbeitskampf beendet. Das Ergebnis ist die Einigung, dass es einen Sozialplan geben sollen, dessen Inhalte aber im Nachhinein verhandelt werden müssen.*

#### **Diese Beispiele haben einige Gemeinsamkeiten:**

- » Regierung und KapitalistInnen argumentieren mit „wirtschaftlicher Notwendigkeit“. Darum „müssen“ sie Stellen kürzen bzw. „können sie leider keine Lohnerhöhungen durchführen“. Die Gewerkschaftsführung argumentiert mit „Fairness“ und schließt sich letztlich der Argumentation der „ökonomischen Sachzwänge“ an.
- » Die ArbeiterInnen (und Angestellten, doch wir verwenden den Begriff ArbeiterInnen hier für beide – warum, erklären wir später) folgen dem Aufruf der Gewerkschaft für Kampfmaßnahmen – wo es ihn gibt – in großer Anzahl und Geschlossenheit.
- » Die Ergebnisse sind, auch wenn die Gewerkschaft sie stets als Erfolge bezeichnet, mager. Viele an den Kämpfen Beteiligte sind enttäuscht.

## Die Verbundenheit mit der Gewerkschaft sinkt

Die Rolle der Gewerkschaftsführung ist meist eine im besten Fall bremsende. Die Erfahrung von Vielen mit der Gewerkschaft ist die eines undemokratischen und oft bürokratischen Apparates. Viele Ältere sind aus dem grundlegenden Bewusstsein heraus Mitglied, dass eine Gewerkschaft notwendig ist. Viele Junge sehen keinen Sinn mehr darin.

Ursache dessen ist neben der wirtschaftlichen Situation, die einen ungünstigen Rahmen für gewerkschaftliche Arbeit schafft, auch das Selbstverständnis des ÖGB, seine Strukturen und seine Verbindung zur SPÖ. Doch all das muss nicht sein.

Gewerkschaftliches Organisieren ist die quasi „natürliche“ Antwort der ArbeiterInnen auf die Situation im Betrieb, in der einander die – unterschiedlichen – Interessen von Beschäftigten und UnternehmerInnen letztlich unversöhnlich gegenüberstehen. Seit es LohnarbeiterInnen gibt (also Menschen, die nichts zu verkaufen haben als ihre Arbeitskraft), haben sich diese immer wieder und überall auf der Welt und selbst unter Diktaturen in Strukturen zusammengeschlossen, die (egal wie sie sich nennen) Gewerkschaften sind. Die das Ziel haben, die Schwäche, die jeder Einzelne gegenüber den KapitalistInnen hat, durch den Zusammenschluss mit den Anderen, die in der selben Situation sind, zu überwinden.

Heute sind die Gewerkschaften oft große Apparate und die Mitglieder haben wenig Einfluss darauf, was geschieht. Ein hoher Organisationsgrad, also dass viele Beschäftigte, aber auch Arbeitslose, Mitglied sind, ist an sich etwas Gutes, stärkt er doch die Gewerkschaft. Die Frage ist immer, was mit dieser potentiellen Macht getan wird:

- » Mitglieder über die eigenen Publikationen (Zeitungen, Zeitschriften, e-Mail-Verteiler, Aussendungen, Homepage, Facebook etc.) informieren über politische Ereignisse, über Forderungen und Debatten. Durch diese Kanäle kann auch Solidarität für Beschäftigte in anderen Bereichen geschaffen werden. So könnte z.B. die GPA-djp in ihrer Mitgliederzeitung über die katastrophalen Arbeitsbedingungen bei den LehrerInnen berichten, dann greift die Hetze der Regierung über die angeblich faulen LehrerInnen gleich nicht mehr so. Oder die Gewerkschaften der Beschäftigten im Sozialbereich und der Post könnten jeweils über den steigenden Stress bei den jeweils Anderen berichten und so den Behauptungen über angebliche Privilegien den Boden entziehen.
- » In lebendigen, demokratischen Strukturen mit regelmäßigen Treffen – wöchentlich oder monatlich, im Betrieb oder im Bezirk – kann die Gewerkschaftspolitik gemeinsam diskutiert und auch bilanziert werden. So könnten z.B. die MetallarbeiterInnen den Streik 2011, seinen Verlauf und sein Ergebnis kritisch bilanzieren und daraus Schlussfolgerungen für das nächste Mal ziehen. Eine solche aktive Basis ist vielleicht mühsamer für die aktuelle Führungsriege – doch sie ist die notwendige Voraussetzung für eine schlagkräftige Gewerkschaft, die auch eine längere Auseinandersetzung durchhält.

- » Proteste, Kundgebungen und Demonstrationen können Beschäftigte verschiedener Branchen und Betriebe sowie aus unterschiedlichen Bundesländern zusammenbringen. Es können so aber auch Brücken zu anderen Bevölkerungsgruppen geschlagen werden, die unter der Sparpolitik der Regierung genauso leiden – SchülerInnen und PensionistInnen, MigrantInnen, Arbeitslose und prekär Beschäftigte. Das reichste oberste Prozent besitzt hierzulande mit 469 Milliarden Euro 37 Prozent des Gesamtvermögens und doppelt soviel wie die derzeitigen Staatsschulden. Die reichsten zehn Prozent haben Besitz im Wert von netto 863 Milliarden Euro – während die restlichen 90 Prozent der Bevölkerung gemeinsam lediglich auf 386 Milliarden Euro kommt. Kurz gesagt: die reichsten 10 % besitzen mehr als doppelt soviel wie die restlichen 90 %. Diese 90 % haben also gemeinsame Interessen, die zu den Interessen dieser 10 % in diametralem Gegensatz stehen. Und hier muss die Gewerkschaft ansetzen und gemeinsamen Widerstand organisieren. Das bedeutet nicht, wie gern behauptet, eine Beschäftigung mit Nebenschauplätzen, die angeblich nicht zum Kernthema der Gewerkschaften gehören (das wurde lange auch über Frauenthemen gesagt). Sondern das bedeutet, die Themen, die Menschen aus der ArbeiterInnenklasse in ihren unterschiedlichen Lebensbereichen – Arbeit, Wohnen, Lernen, Freizeit – betreffen, als Klasseninteressen wahrnehmen und zusammenzuführen. Das bedeutet letztlich eine Stärkung der Gewerkschaften. Wenn sich Gewerkschaften aktiv für die Rechte von AsylwerberInnen einsetzen, dann tragen sie dazu bei, dass diese nicht mehr in illegale Jobs gezwungen und als LohndrückerInnen missbraucht werden können. Solidarität ist nicht einfach nur „nett“, sondern nützt allen Gewerkschaftsmitgliedern auch für ihre unmittelbar eigenen Interessen.

## Die Rolle des ÖGB ergibt sich aus seiner Gründungsgeschichte

Die gewerkschaftliche Realität sieht aber anders aus. Das hat seine Ursachen auch in den Entstehungsgeschichten von ÖGB und Fachgewerkschaften. Der ÖGB entstand nicht von unten bzw. als Ergebnis von Klassenkämpfen, sondern wurde 1945, nur wenige Tage vor Kriegsende, am Verhandlungstisch skizziert und gegründet. Die Form des ÖGB sowie seiner Gründung wird durch die gemeinsamen Erfahrungen von SozialdemokratInnen und Christlich-Sozialen im Faschismus verklärend dargestellt. Tatsächlich entsprach die undemokratische Art der Gründung und das, was gegründet wurde (nämlich eine sich an den Bedürfnissen des Kapitalismus orientierende Organisation), nicht den Notwendigkeiten der österreichischen ArbeiterInnenklasse, sehr wohl aber jenen des österreichischen Kapitalismus und der Besatzungsmächte.

Verglichen mit Ländern wie England, Deutschland oder Frankreich, war die österreichische Bourgeoisie traditionell eine schwache. Wichtige Einflussbereiche und Industriezweige gingen ihr beim Ende der Monarchie verloren. 1945 – nach Niedergang und Flucht des deutschen Kapitals – war sie noch weiter geschwächt. Diese Schwäche ist auch die Ursache für den großen verstaatlichten Sektor nach 1945. Die Verstaatlichung fand nicht mit dem Ziel einer sozialistischen Gesellschaftsveränderung statt, sondern aus pragmatischen Gründen, um das Überleben der österreichischen Unternehmen zu ermöglichen. Dass damit ein Einflussbereich für

die Gewerkschaften entstand, war – v.a. angesichts der berechenbaren Rolle des ÖGB – ein für das Kapital erträglicher Preis.

Schon bei seiner Gründung hatte der ÖGB klar gemacht, dass er sich weniger als Organisation der ArbeiterInnenklasse verstand, sondern als staatstragende Staatsinteressen vertretende Organisation. Der spätere ÖGB-Präsident Fritz Verzetnitsch hatte seine Rolle beim Streik des fliegenden Personals der AUA 2003 als jene eines Vermittlers zwischen UnternehmerInnen und Beschäftigten definiert. Diese Rolle spielte der ÖGB seit seiner Gründung. Doch auch wenn der ÖGB, und insbesondere die GÖD, manchmal die Rolle einer Staatsgewerkschaft spielt und sogar „gelbe“ Elemente hat (also z.B. im Öffentlichen Dienst teilweise vom „Arbeitgeber“ organisiert wird), ist sie doch eine Klassenorganisation. Immer wieder kommen die Interessen der ArbeiterInnenklasse hoch. Die Führung wird unter Druck nach links und in Richtung Klassenkämpfe gedrückt. Dies ist möglich, weil sich Beschäftigte in Betrieben organisieren und Druck auf ihre Betriebsräte ausüben können und im Zweifelsfall an der Gewerkschaftsführung vorbei oder sogar gegen diese Arbeitskämpfe führen können, was die Gewerkschaftsführung unter Druck setzt. Die Gewerkschaft ist zurzeit das einzige Kampf- und Organisationsinstrument für ArbeiterInnen. Ohne sie und als Einzelner ist man weitgehend machtlos gegen Unternehmen. Im Gegensatz dazu ist die SPÖ als Partei heute vollständig verbürgerlicht und es ist nicht möglich, durch Arbeit innerhalb der SPÖ diese nach links zu drücken. Im Gegenteil werden junge, motivierte, kämpferische AktivistInnen in der Partei sehr schnell abgerieben und im Sinne der Parteibürokratie angepasst und nach rechts gedrückt (oder sie verlassen die SPÖ resigniert bzw. werden ausgeschlossen), wofür es zahlreiche Beispiele gibt. Während also die Gewerkschaften trotz abgehobener Funktionärssebene zurzeit das einzige Kampfinstrument der ArbeiterInnen ist, ist die SPÖ als Partei längst zum Instrument der herrschenden Klasse und der Unternehmen geworden. Die ideologische Basis für die Politik der Gewerkschaften ist das Konzept der Sozialpartnerschaft.

## Sozialpartnerschaft – Mythos und Wirklichkeit

Der Begriff der „Partnerschaft“ ist bei zwei Gruppen, deren Interessen kompletten im Gegensatz zueinander stehen, schon an sich absurd. Unternehmen wollen – vereinfacht gesagt – Beschäftigte, die sie nach Belieben einsetzen können und die möglichst wenig kosten. Auf der anderen Seite stehen die ArbeiterInnen. Darunter verstehen wir alle, die auf einen Job angewiesen sind, um Geld für Miete & Leben zu verdienen. Ob sie arbeitsrechtlich „ArbeitnehmerInnen“ oder „Angestellte“ sind, ist dabei unerheblich. Auch alle, die in einer Ausbildung sind, wie SchülerInnen und Studierende, alle, die nicht (mehr) arbeiten können, PensionistInnen, alle, die auf Sozialleistungen angewiesen sind, alle die nicht arbeiten dürfen (MigrantInnen, AsylwerberInnen) oder keinen Job haben, also Arbeitslose, gehören zur ArbeiterInnenklasse. Unter ArbeiterInnen verstehen wir alle, die kein Kapital haben, um mit der Arbeit anderer Profit zu machen. ArbeiterInnen wollen einen Job, bei dem sie möglichst viel verdienen, klare Arbeitszeiten haben und bei Krankheit, Alter und Arbeitslosigkeit sozial abgesichert sind. Die Anliegen dieser beiden Gruppen



stehen besonders in Krisenzeiten, wenn der Gesamtkuchen kleiner ist, in Widerspruch zueinander. Die Sozialpartnerschaft solle helfen, so die Behauptung, einen Ausgleich im Sinne von gemeinsamen Interessen zu schaffen. Das wird von der Wirtschaftsseite interpretiert als „geht's der Wirtschaft gut, geht's uns allen gut“. Die Gewerkschaftsspitze versucht, die KapitalistInnen davon zu überzeugen, dass, wenn die Löhne ordentlich sind, das die Nachfrage ankurbelt und damit ja auch die Unternehmen profitieren würden. Klingt gut in der Theorie, funktioniert aber in der Praxis nicht. Natürlich möchte jedes Unternehmen, dass ArbeiterInnen hohe Löhne bekommen, um die Produkte zu kaufen – nur gilt das nicht für die „eigenen“ Beschäftigten, die müssen billig sein, damit das Unternehmen konkurrenzfähig ist.

Heute hofft die Gewerkschaftsspitze auf eine Wiederkehr der Sozialpartnerschaft der 1960–80er Jahre. Doch abgesehen davon, dass die in einer Periode wirtschaftlichen Aufschwungs agierte – was hat sie tatsächlich gebracht? Die Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft ist in den 1950er Jahren aus den Lohn-Preis-Abkommen entstanden. Schon diese Abkommen, die Löhne und Preise fixieren sollten, um eine Inflation zu verhindern und den Aufbau der Wirtschaft voranzutreiben, zeigten die Richtung an. Die Gewerkschaft hielt sich an den Lohnstopp, schlug sogar gemeinsam mit der Regierung Streiks (die größten 1950 beim sogenannten Oktoberstreik) nieder, in denen sich Arbeiter gegen das Einfrieren ihrer Löhne wehrten. Denn die Preise stiegen munter weiter. Die Unternehmensseite hielt sich nicht an die Abkommen. Doch die damals begonnene „Partnerschaft“ wurde institutionalisiert. Die Sozialpartnerschaft ist keineswegs eine österreichische Besonderheit, es gibt sie in vielen anderen Ländern. Sie bezeichnen eine korporatistische Gewerkschaftspolitik bzw. eine Klassenkollaboration (Zusammenarbeit zwischen verfeindeten Klassen).

Das sie in Österreich „so gut funktioniert“ habe, ist bloß ein weiterer Mythos. Die Unternehmen hatten solange ein Interesse daran, sich in Verhandlungen zu einigen, solange sie sich in der schwächeren Position fühlten. In den 1950er Jahren gab es eine potentiell starke ArbeiterInnenbewegung und in den 1950er/60er Jahren auch noch eine Reihe von Streiks. Hinzu kam die Existenz einer – stalinistischen und undemokratischen – Systemalternative in Osteuropa. Daher bestand ein Interesse, den Kapitalismus als funktionierendes System zu präsentieren, solange sich das Kapital aufgrund der wirtschaftlichen Lage dazu im Stande sah (wie im Nachkriegsaufschwung bzw. angesichts der von der Kreisky-Regierung investierten Mittel), sich durch kleine Zugeständnisse sozialen Frieden zu erkaufen. Doch mit der Veränderung der ökonomischen Rahmenbedingungen und der Kräfteverhältnisse wurde diese „Partnerschaft“ unleistbar und war auch nicht mehr notwendig. Der soziale Friede wurde einseitig aufgekündigt, längst wird der Klassenkampf von oben geführt, hagelt es Angriffe auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit für die Beschäftigten. Auch das Argument, dass der soziale Friede, den die Sozialpartnerschaft bringt, die Investitionen ankurbeln würde, ist längst widerlegt: Hierzulande sinken die Investitionen krisenbedingt genau wie überall sonst. Wenn die Gewerkschaftsführung heute immer wieder eine Rückkehr zur Sozialpartnerschaft fordert, dann ist das ein Ausdruck ihrer Verzweiflung.

Tatsächlich hat die Sozialpartnerschaft langfristig auch sehr negative Auswirkungen gehabt. Kurzfristig brachte das Ende des Oktoberstreiks 1950 den willkommenen Anlass für die ÖGB-Spitze, die Gewerkschaft von allen relevanten klassenkämpferischen Strömungen zu säubern. Platz für Eigenaktivitäten der ArbeiterInnenklasse gibt es seit damals kaum. Wie ein Bleideckel lag die abgehobene und bürokratische Führung des ÖGB (FunktionärInnen und Hauptamtliche, die Eigeninteressen entwickelt hatten und immer abgehobener agierten) seither auf großen Teilen der Klasse. Generationen von GewerkschafterInnen wurden politisch dazu erzogen, auf dem Verhandlungsweg soziale Ziele zu erreichen. „Streik“ wurde zum Unwort. Selbst bei diesen Verhandlungen wurde das soziale Interesse der ArbeiterInnenklasse von der ÖGB-Spitze – und nicht von direkt gewählten VertreterInnen der Klasse selbst – formuliert. Weite Teile der ArbeiterInnenklasse wurden so zur Passivität erzogen. Und auch die GewerkschaftsfunktionärInnen selbst haben keine Erfahrung mit Klassenkämpfen. Es fehlt ihnen oft das praktische Know-how und sie wissen nicht, wie dann die Streiks, die in den letzten Jahren doch stattfinden, zu organisieren sind. Das alles stärkt die KapitalistInnen.

Die tiefe Einbindung in den Staat und eine Identifizierung der Gewerkschaftsspitze mit diesem hat auch zur Folge, dass diese Spitze oft glaubt, im Interesse „des Staates“ oder „des Ganzen“ agieren zu müssen – und oft gar nicht versteht, warum die Unternehmen sich nicht um „das Ganze“ scheren. Das bedeutet dann auch zu versuchen, „Standortvorteile“ für österreichische Unternehmen im internationalen Wettbewerb herausholen zu wollen. Und das bedeutet in der Praxis die Zustimmung zu Lohnkürzungen, Flexibilisierung und Stellenabbau.

Zu hoffen, dass die Konflikte mit der Unternehmensseite abnehmen werden, ist eine unverantwortliche Entwaffnung der Gewerkschaftsbewegung. Denn die zugespitzte wirtschaftliche Situation heizt auch die Konflikte zwischen Kapital und Arbeit an. Die Periode eines Waffenstillstandes zwischen der ArbeiterInnenbewegung und den Unternehmen war in Österreich relativ lang und hat viele Menschen politisch geprägt. Aber sie war eine historische Ausnahme. Was wir heute erleben, ist die kapitalistische Normalität. Mit dem Zusammenbruch des Stalinismus 1989/90, der Verbürgerlichung der Sozialdemokratie seit den 90ern und dem Beginn der Wirtschaftskrise ist diese Periode endgültig vorbei.

Das Festhalten an der Sozialpartnerschaft, das für die Spitzen der Gewerkschaft längst von einer Taktik zu einer Ideologie geworden ist, bedeutet in der Praxis, dass die Bürokratie die Basis missbraucht, um ihre eigene Existenz zu legitimieren. Oft erleben wir bei Kollektivvertragsverhandlungen Aktionen der Bürokratie, um sich an den Verhandlungstisch zurückzubringen. Bei machen KV-Verhandlungen oder Sozialplangesprächen sind die Ergebnisse der Verhandlungen dann nicht viel besser als das ursprüngliche Arbeitgeberangebot. Während die betroffenen ArbeitnehmerInnen recht wenig für ihren Einsatz und ihr Risiko zurückbekommen, hat die Gewerkschaftsbürokratie wieder die Möglichkeit, mit den Arbeitgebern am Tisch zu sitzen.

## Beispiele:

*Typisch dafür waren die Aktionen beim AUA-Bodenpersonal 2011: Es gab große Demos am Flughafen, Betriebsversammlungen, fast wurde gestreikt und zum Schluss gab's eine Minilohnerhöhung.*

*2013 organisierte die GÖD eine Kundgebung mit 40.000 TeilnehmerInnen in Wien für „faire Löhne“. Aus ganz Österreich waren die KollegInnen gekommen, die nicht noch eine Reallohnsenkung (nach der Nulllohnrunde im Jahr zuvor) hinnehmen wollten. Kämpferische Töne wurden geschwungen, aber keine nächsten Kampfschritte organisiert. Das Ergebnis war mehr als mager und bedeutete für die folgenden zwei Jahre weitere Reallohnverluste, was viele KollegInnen zu Recht frustrierte.*

## Es gibt eine Zunahme von Bewegungen und Kämpfen

In den letzten Jahren sehen wir eine Zunahme von gewerkschaftlichen Mobilisierungen, auch wenn die Entwicklung natürlich nicht linear abläuft. Diese Kämpfe sind im Wesentlichen Verteidigungskämpfe. 2003 gab es große Streiks – für Österreich eine neue Situation. Die Vorstellung, die österreichische ArbeiterInnenbewegung würde nie kämpfen ist falsch. Im Gegenteil gibt es sehr kämpferische Traditionen der ArbeiterInnen: 1848 im Kampf um demokratische Rechte, 1918 für eine sozialistische Republik, 1934 gegen den Faschismus, 1950 gegen die Sozialpartnerschaft. Auch in den 1960er bis 1980er Jahren gab es in Österreich Streiks, sogar eine Reihe von „wilden“ Streiks, also solche, die der ÖGB nicht abgesegnet hatte. Es gibt also kein österreichisches Anti-Streik-Gen.

Heute werden die Streiks 2003 oft als Kampf der sozialdemokratischen Gewerkschaftsführung gegen die schwarz-blaue Bundesregierung dargestellt. Das ist aber nur die halbe Wahrheit. Denn 2000-03 kooperierte die Gewerkschaftsbürokratie in vielen Fragen mit der Regierung (etwa bei der „Abfertigung neu“), und war bereit, mit der schwarz-blauen Bundesregierung zusammenzuarbeiten. An den großen Protesten gegen die schwarz-blaue Regierung („Widerstandsbewegung“) beteiligten sich die Gewerkschaften kaum; sie hoffte, dass nach Neuwahlen und einer neuerlichen SPÖ-Regierungsbeteiligung alles besser werden würde.

Als 2003 die Pensionsangriffe der Bundesregierung auf den Tisch kamen, war die Wut der ArbeitnehmerInnen schon groß. Schon vorher war es bei AUA und Postbus zu Streiks und Protesten gekommen. Nun wurde in Betriebsversammlungen, Auseinandersetzungen mit und in Betriebsräten und unzähligen Mails und Briefen an die Gewerkschaften diese Wut deutlich. Es kam zu zwei großen Streiks mit einer Beteiligung von über einer Million ArbeiterInnen und im Herbst des gleichen Jahres zu einem längeren EisenbahnerInnenstreik. Seither hat sich die Gangart beschleunigt. Die SPÖVP-Regierung unterscheidet sich in ihren Angriffen qualitativ nicht von der schwarz-blauen. Die Hoffnung, die Teile der Gewerkschaftsführung noch in einen SPÖ-Kanzler gesetzt haben mögen, wurde enttäuscht. Dadurch steigt auch

der Druck aus der Basis weiter an und die Gewerkschaftsführung ist gezwungen, Proteste zu organisieren, um ihre Existenz zu legitimieren und auch mit dem Ziel, Dampf abzulassen.

### **Beispiel:**

*Typisch dafür der MetallerInnenstreik 2011 oder die Streiks der Ordensspitäler in OÖ 2013. Im Sozial- und Gesundheitsbereich kommt es immer wieder vor, dass einzelne Teile der Branche an der Gewerkschaftsbürokratie vorbei Kämpfe organisieren und dann größere Teile der Branche mitreißen. Die Gewerkschaftsbürokratie ist dann gezwungen, aufzuspringen. Das geschah auch bei den scheinselfständigen FahrradbotInnen bei Veloce 2004 und bei den Protesten rund um den Kollektivvertrag der JournalistInnen 2012.*

Wir sehen also das Problem: Angesichts der Angriffe wäre eine stärkere Gewerkschaft nötig – wir haben aber eine schwache. Zu den schon beschriebenen Gründen für ihre Schwäche kommen auch noch die Rückschläge durch den Privatisierungsprozess und die Bawag-Krise hinzu. Seit den 1980er Jahren wurde der größte Teil der Verstaatlichten Industrie (auf ihrem Höhepunkt rund 1/3 der Industrie in Österreich) von Regierungen, in denen in unterschiedlicher Kombination SPÖ, ÖVP und FPÖ saßen, privatisiert. Dadurch gingen dem ÖGB Mitglieder und Einfluss verloren. Dann kam 2006 die Bawag-Krise: Teile der damaligen Führung hatten den Streikfonds des ÖGB in hochriskante Geschäfte gesteckt und das Geld war verloren. Die ehemalige Gewerkschaftsbank musste verkauft werden, der ÖGB verlor an Prestige, Geld und Mitgliedern. Diese Krise war Ausdruck der Probleme des ÖGB: seine undemokratischen Strukturen, seine Rolle als Unternehmen (nach wie vor halten ÖGB bzw. Fachgewerkschaften Beteiligungen und Besitz an diversen Unternehmen, die aber nicht grundlegend anders agieren als „normale“ Betriebe), seine Ablehnung von Klassenkämpfen. Damals wurde viel über einen Neuanfang, über grundlegende Veränderungen gesprochen. Es kam zu einer Mitgliederbefragung. Beim darauffolgenden ÖGB-Kongress war der Umgang mit dieser Befragung sinnbildlich für den Zustand und die fehlende Bereitschaft der Gewerkschaftsführung zur Veränderung: Die Antworten wurden in einem Behälter aus Plexiglas auf die Bühne gestellt – sonst geschah nichts damit. Seither agiert die Gewerkschaft immer mehr wie ein normales Unternehmen: Stellen werden abgebaut, Beschäftigte mit prekären Verträgen angestellt, KritikerInnen werden mundtot gemacht.

Der Verlust von Einfluss auf die Beschäftigten hat durchaus widersprüchliche Auswirkungen. In den letzten Jahren wurde der Hauptamtlichen-Apparat deutlich verkleinert – und der Trend geht weiter. Die einzelnen GewerkschaftssekretärInnen sind für immer größere Gebiete zuständig. Die Möglichkeit zur Betreuung – und damit auch zur politischen Kontrolle und Einflussnahme – wird geringer. Betriebsräte kommen stärker direkt unter Druck ihrer Belegschaften und starten in einigen Fällen Protestaktionen. Da die Gewerkschaftsführung teilweise Kontrolle und Einfluss verliert, werden Kämpfe an der Gewerkschaftsbürokratie vorbei organisiert.

## Beispiel:

*Typisch dafür sind z.B. die Entstehung der „Plattform 25“ in der Steiermark, die Initiative Kindergartenaufstand, die Kampagne „Sozial aber nicht blöd“ und andere. Bei den Salzburger Landesbediensteten organisierten jene PersonalvertreterInnen und Betriebsräte, die jahrzehntelang die Arbeit der GÖD-Spitze in der Belegschaft durchzogen, die Kämpfe gegen die Nulllohnrunde. Sie taten im Wesentlichen das, was sie sich von der Gewerkschaftsbürokratie erwartet hätten. Die Beispiele zeigen, dass es manchmal Belegschaften sind, und manchmal die untere Funktionsschicht, die an der Gewerkschaftsbürokratie vorbei Kämpfe organisiert.*

Die Gewerkschaft und AktivistInnen/Betriebsräte müssen daher Schritte setzen, um die Unerfahrenheit zu überwinden. Sie braucht quasi einen „Crash-Kurs für Klassenkämpfe“.

- » Keine Beschränkung auf betriebliche Themen, sondern Auseinandersetzung mit größeren Zusammenhängen, mit der wirtschaftlichen und sozialen Basis, dem Kapitalismus und seiner Funktionsweise. Warum wir nicht alle im selben Boot sitzen, bzw. warum es unterschiedliche Interessen zwischen UnternehmerInnen und ArbeiterInnen gibt.
- » Das 1x1 der Kampagnenarbeit (wieder) erlernen: wie organisiere ich Kundgebung, Demonstration, Streik? Wie ist der rechtliche Rahmen? Wie kann ich ihn nutzen, ohne mich gleichzeitig davon bremsen zu lassen, aber v.a.: Wie kann ich möglichst viele der Beteiligten aktiv einbeziehen?
- » Lernen von Kämpfen und Bewegungen in der Vergangenheit und in anderen Ländern. Mit welchen Kampagnen, welchen Kampfmitteln wurden welche Ergebnisse erzielt? Wer waren BündnispartnerInnen? Welche Strategien wurden eingesetzt?

Doch für einen solchen Kurswechsel braucht es eine gänzlich andere Gewerkschaft. Denn der ÖGB und die Fachgewerkschaften – oder besser: die Führung dieser Strukturen – ist extrem tief in den Traditionen und Denkmustern der Sozialpartnerschaft verwurzelt. Sie sind oft ein Hindernis für entschlossene Kämpfe. Kämpfe, die die Beschäftigten nicht gerne führen, zu denen sie aber aufgrund der objektiven Lage, der Angriffe auf ihre Rechte und ihren Lebensstandard, gezwungen sind. Immer wieder gelang es der Bürokratie, Kämpfe im letzten Moment abzuschwächen oder sogar zu verhindern. Das bedeutet eine gefährliche Schwächung der ArbeiterInnenbewegung, die, wenn sie nicht gestoppt wird, dazu führt, dass die ArbeiterInnen den immer härteren Angriffen nichts entgegenzusetzen haben.

## Die Gewerkschaften nicht der Bürokratie überlassen

Angesichts der negativen Bilanz der aktuellen Gewerkschaften ziehen viele die Schlussfolgerung, dass diese ohnehin sinnlos sind. Die Mitgliedschaft ist überaltert. Jugendliche finden ihren Weg kaum in die Reihen der Gewerkschaft – weder als Mitglieder noch als AktivistInnen. Doch es wäre ein Fehler, die zentralen Organisationen der ArbeiterInnenklasse der Bürokratie und ihrem bestenfalls schaumgebremsten Kurs zu überlassen.

Mit knapp 1,2 Millionen Mitgliedern, rund 38.000 BetriebsrätInnen und 10.000 PersonalvertreterInnen ist der ÖGB eine proletarische Massenorganisationen. Die Spitze kann noch so abgehoben und privilegiert sein – sie ist von dieser proletarischen Basis nicht völlig unabhängig. Denn die Gewerkschaften unterscheiden sich von der Sozialdemokratie. Die Sozialdemokratie ist heute „verbürgerlicht“: aus einer ArbeiterInnenpartei (mit bürgerlicher Führung) wurde eine bürgerliche Partei (wenn auch mit besonderer Geschichte). Die Gewerkschaften aber waren immer „Klassenorganisationen“. Sie sind trotz aller Verbundenheit mit dem Staat Mitgliederorganisationen, in denen die Führung in einem realen Abhängigkeitsverhältnis zur Basis steht (fällt sie weg, fehlen die Beiträge, aus denen der überwiegende Teil der Führung bezahlt wird!) Sie sind jene Struktur, an der sich Beschäftigte, die in Kämpfe gezwungen werden, orientieren. Deren Unterstützung sie einfordern, in denen sich der Druck von unten widerspiegelt. Während Stimmungen und Forderungen der ArbeiterInnenklasse in der Sozialdemokratie keinen Widerhall mehr finden, ist die Führung der Gewerkschaften gezwungen, diese Forderungen aufzugreifen (versucht aber zugleich, sie zu bremsen).

Für Gewerkschaften ist ihre Verbindung zu den arbeitenden Menschen lebensnotwendig. Sie können sich nicht im gleichen Maß von ihnen lösen wie (sozialdemokratische) Parteien. Gewerkschaften sind in den Kämpfen des 19. Jahrhunderts für bessere Arbeitsbedingungen entstanden. Um nicht mehr alleine mit dem Chef zu verhandeln, haben sich Arbeitende zu Gewerkschaften zusammengeschlossen. Karl Marx bezeichnete sie deswegen auch als „Preisfechter für die Ware Arbeitskraft“. Ihre ureigenste Aufgabe ist es also, für höhere Löhne zu kämpfen und die Arbeitenden zu einen. Geben Sie das auf, gehen ihnen die Mitglieder verloren und damit ihre Existenzgrundlage.

Gewerkschaften hatten von Anfang an einen Doppelcharakter – sie agieren im Rahmen des kapitalistischen Systems, wo sie ökonomische Interessen der ArbeiterInnen vertreten. Sie haben aber gleichzeitig das Potential, genau diesen Kapitalismus zu überwinden. Aus diesem Doppelcharakter ergeben sich Gefahren und Notwendigkeiten: die Gefahr, sich auf die Sisyphusarbeit von Lohn- und Arbeitszeitfragen und betrieblichen Kleinkriegen zu beschränken, sich darin zu verzetteln und dann aus Mangel der Sicht des Ganzen den „Sachzwängen“ zustimmen zu müssen. Und die Notwendigkeit, ein Korrektiv, das genau das verhindert, in Form eines politischen Partners, einer sozialistischen Massenpartei, zu haben.

Mit den Gewerkschaften hat sich auch eine Bürokratie gebildet. Eine Schicht von FunktionärInnen, aber auch Hauptamtlichen, die Privilegien hatte und ein Eigeninteresse entwickelte, diese auch zu verteidigen. Gewerkschaftliche Hauptamtliche entstanden aus der Notwendigkeit, KollegInnen von der Lohnarbeit freizuspüren, damit sie sich voll der gewerkschaftlichen Tätigkeit widmen konnten. Doch Hand in Hand mit der Einbindung in den Staatsapparat und die Übernahme bürgerlicher Ideen in der Führung der ArbeiterInnenbewegung wurden auch bürgerliche Verhaltensweisen übernommen. Die Bezahlung dieser FunktionärInnen lag und liegt weit über jener der Mitglieder (es gibt eine Einkommensobergrenzen im ÖGB für Hauptamtliche von 6.000.-/Monat!), ihr sozialer Status ähnelt(e) immer mehr jenem der KlassengegnerInnen, als dem der eigenen KollegInnen. Dadurch hat sich nicht nur das Verständnis für die Lage und Bedürfnisse der Mitglieder verändert, sondern es sind auch materielle Eigeninteressen entstanden. Wer – wie die heutigen Gewerkschaftsspitzen – allerdings mehr als 100.000.- pro Jahr verdient (da kommen ja noch die Bezüge als Nationalräte etc. dazu!), kann eine Nulllohnrunde leicht verkraften und stimmt ihr daher auch leichter zu. Und wer auf einem SPÖ-Mandat im Nationalrat sitzt, hebt die Hand auch für Sozialabbau, um das Mandat – und damit ein fettes Einkommen – nicht zu verlieren. Es entstand eine ganze Schicht, eine Kaste, die den Kurs der Gewerkschaften letztlich im Interesse des Kapitalismus gestaltete.

Die Gewerkschaftsbürokratie an sich hat kein Interesse an einem kämpferischen Kurs, ja noch nicht einmal an eigenständigen Aktivitäten der ArbeiterInnen. Dennoch muss klar sein, dass „die Bürokratie“ kein homogener Block ist. Die oberste Spitze ist eher abhängig von ihren Pfründen in Parteien und im Staat. Aber darunter sieht es ganz anders aus – diese Schichten stehen unter dem Druck der Basis bzw. im Fall von BetriebsrätInnen der Beschäftigten. Auch sind ihre ökonomischen Interessen andere als jene der Spitzen (schließt der Betrieb, sind sie auch ihren Job los). Durch diese unterschiedlichen Interessenlagen sehen wir eine Zunahme von Konflikten innerhalb der Gewerkschaft – zwischen unterschiedlichen Ebenen, aber auch zwischen ÖGB und Fachgewerkschaften. Denn wenn Teile der Bürokratie ihre politischen Felle davonschwimmen sehen und sie mit anderen Mitteln ihren Machtbereich und ihre Privilegien nicht sichern können, kommt es vor, dass die Basis mobilisiert wird, um der Kapitaleseite die Rute ins Fenster zu stellen. Damit bleiben Gewerkschaften auch auf den Druck durch die Arbeitenden empfindlich und können in diese und jene Richtung gedrängt werden. Immer wieder wurde selbst die bravste und kampfunwilligste Gewerkschaftsbürokratie in Kämpfe gezwungen.

### **Beispiel:**

*Die deutsche GDL, ursprünglich exklusiv die Gewerkschaft der LokomotivführerInnen mit Elementen einer Standesvertretung, ist heute eine der kämpferischsten Organisationen in Deutschland und hat sich auch anderen Beschäftigten im Transportwesen geöffnet. Die MetallarbeiterInnengewerkschaft in Österreich hat in den letzten Jahren einen weit kämpferischeren Kurs eingeschlagen*

*als in der Vergangenheit (wenngleich noch immer einen sehr vorsichtigen und meist rasch klein beigebenden Kurs).*

„Die Gewerkschaft“ ist alles andere als homogen. Neben dem oben-unten Gefälle gibt es noch die Fachgewerkschaften, die teilweise in Konkurrenz zueinander stehen (wenn auch nicht wegen grundlegend unterschiedlicher Herangehensweisen oder Strategien, sondern eher wegen des Kampfs um Einfluss im ÖGB). Hinzu kommen auch noch die unterschiedlichen Fraktionen. Für kämpferische Schichten in den Gewerkschaften sind hier besonders FSG, GLB und Unabhängige GewerkschafterInnen zu analysieren (wobei sich Mitglieder und BetriebsrätInnen zunehmend zu keiner der Fraktionen bekennen). Die FSG spielt als Ganzes meist eine bremsende Rolle, durch sie hindurch wird die Linie der Gewerkschaftsführung nach unten transportiert. Doch einzelne FSG-BetriebsrätInnen und AktivistInnen sind über die Linie der Fraktion alles andere als glücklich und sind so wichtige BündnispartnerInnen in den Kämpfen für die Interessen der Beschäftigten. Das bringt sie dann allerdings meist in einen Konflikt mit der Gewerkschafts-, Fraktions- und Parteiführung. Die Kämpfe der letzten Jahre haben sich in GLB und UG kaum widergespiegelt. Das liegt nicht an ihrer Kleinheit, sondern daran, dass sie in der Praxis kaum eine offensive Strategie verfolgen. Die UG ist eher in den Angestelltenbereichen, der GLB eher in den ArbeiterInnenbereichen verankert. Erstere hat ein immer stärkeres Nahverhältnis zu den Grünen und tritt zunehmend braver/„konstruktiver“ auf, letzterer kommt aus einer KP-Tradition. Doch beide sind alles andere als homogen, die konkrete Arbeit hängt stark von den Individuen vor Ort ab. Und diese sind in vielen Fällen engagierte BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen, mit denen wir als SozialistInnen zusammenarbeiten.

Der ÖGB hat in seiner Gesamtheit und aufgrund seiner Positionierung und Entstehungsgeschichte Elemente einer Staatsgewerkschaft. Und doch war und ist er eine Klassenorganisation, eine Struktur der ArbeiterInnenbewegung. Die Gewerkschaften in Österreich müssen – und können – als Kampforganisationen zurückgewonnen werden. So frustrierend die politische Arbeit in dieser oft undemokratischen Struktur auch ist, so notwendig ist sie auch. Die Mitglieder einfach der Bürokratie zu überlassen, wäre fahrlässig. Es ist notwendig, den Kampf um die Gewerkschaften zu organisieren und diese als Kampforganisationen zurückzugewinnen. Tatsächlich sind die Gewerkschaften weit weniger homogen, als sie sich gerne präsentieren. Spätestens seit der großen ÖGB-Krise 2006 werden die inneren Konflikte und Debatten offensichtlich.

## Probleme und Lösungen

- » Der ÖGB hat keine eigene Basis, sondern über die Fachgewerkschaften eine nur indirekte. Er, und hier besonders die Führung, ist abgehoben von den Problemen der Beschäftigten bzw. Mitglieder. Die Lebensrealität der Führungsleute liegt (finanziell und persönlich) oft weit näher an der von Regierungsmitgliedern als an der von normalen ArbeiterInnen. Sie sind oft Teil der SPÖ-Spitze bzw. sehen diese viel eher als ihre AnsprechpartnerInnen als die Gewerkschaftsba-



sis. Gleiches gilt für FCGLerInnen und die ÖVP-Spitze. Sie stehen v.a. unter dem Druck des Establishments, der Wirtschaft und der SPÖ-Spitze. Die Zustimmung der ÖGB-Spitze zu Sparpaketen und ihre Behauptung, über die Beziehungen zur SPÖ etwas erreichen zu können, zeigen dies gut.

- » Die Fachgewerkschaften stehen viel stärker unter dem Druck ihrer Basis. Aus den Betrieben, von Betriebsräten und FunktionärInnen bekommen sie mit, wo die Probleme liegen, wie unzufrieden die Basis ist. Auch wenn die Gewerkschaftsspitzen ebenfalls eng mit den etablierten Parteien verbunden sind und aufgrund ihrer diversen Privilegien abgehoben sind und auch so leben, ist ihre Abhängigkeit von der Gewerkschaftsbasis eine unmittelbare. Die Radikalisierung der Gewerkschaft pro-GE, immer noch zu wenig und zu zaudernd, aber in den letzten Jahren sichtbar, ist Ausdruck genau dieses Drucks von unten. Heute entscheidet in der Praxis die ÖGB-Führung darüber, ob Beschäftigte, die einer Fachgewerkschaft angehören, streiken „dürfen“ oder nicht. Das gehört geändert!
- » Daher brauchen wir eine Stärkung der Fachgewerkschaften, v.a. aber den Aufbau von Basisstrukturen. Früher hatten die Gewerkschaften aktive Betriebs- und Bezirksgruppen. Heute normale Gewerkschaftsmitglieder eigentlich keine Möglichkeit mehr, sich aktiv zu beteiligen. Die Gewerkschaftsbürokratie hat vielleicht ein Interesse an der Passivität der Mitglieder, doch für eine kämpferische Gewerkschaftspolitik braucht es genau diese Aktivität. Wir müssen daher damit beginnen, Basisstrukturen aufzubauen – regional, in Bezirken oder auch für bestimmte Berufsgruppen. Gruppen die sich regelmäßig treffen und praktische Kampagnenarbeit machen. Dazu reicht schon ein Extra-Zimmer in einem Wirtshaus oder Café, ein paar KollegInnen, die über Telefon oder Internet eingeladen werden und ein Thema, über das gemeinsam diskutiert wird. Rasch stellt sich heraus, was die zentralen Punkte sind, für bzw. gegen die KollegInnen etwas tun wollen. Das kann anlässlich einer KV-Runde sein, wo es konkrete Forderungen gibt oder auch wenn überbetriebliche Themen anstehen. Gemeinsam werden Informationen und Argumente gesammelt und Forderungen ausgearbeitet. Diese können in einer Unterschriftenliste, einer Resolution, einem Flugblatt zusammengefasst und veröffentlicht werden. Mit Diskussionsveranstaltungen, Kundgebungen und Demonstrationen kann gemeinsam an die Öffentlichkeit gegangen werden. Durch demokratische Strukturen, bei denen VertreterInnen gewählt, aber auch jederzeit wieder abgewählt werden können, erhalten solche Basisstrukturen einen lebendigen Charakter. Wir alle sind Gewerkschaft, es ist also nicht der Gewerkschaftsspitze vorbehalten, Kampagnen zu machen, wir alle können das, auch wenn viele zu Beginn fragen werden „Ja, dürfen’s denn das überhaupt?“. In den Statuten des ÖGB bzw. der meisten Fachgewerkschaften sind solche Strukturen vielleicht nicht vorgesehen. Doch wenn sie entstehen, wenn sie einen Rückhalt in der Mitgliedschaft haben, wenn sie ein politischer Faktor werden, dann werden die offiziellen Strukturen sich anpassen und auch einen formalen Rahmen dafür schaffen müssen. Dass solche Basisstrukturen zurzeit einfach nicht vorgesehen sind, sollte uns nicht davon abhalten, sie aufzubauen. Im Sozialbereich gibt es mit „Sozial aber nicht blöd“ eine solche Kampagne, die

nicht den offiziellen Strukturen der Gewerkschaft entspricht. KollegInnen aus unterschiedlichen Betrieben und Fraktionen arbeiten hier zusammen. Es wird diskutiert, es werden gemeinsam Aktionen vorbereitet und es wird Druck auf die Verantwortlichen in den Gewerkschaften aufgebaut. „Sozial aber nicht blöd“ ist nicht mehr nur einfach eine Kampagne, es kann der Anfang einer organisierten innergewerkschaftlichen Opposition sein. Solche Basisstrukturen und ihre Verbindung untereinander sind der Anfang für eine lautere Stimme bei Konferenzen und Kongressen. Sie sind aber v.a. auch der Rückhalt, den kämpferische Betriebsratsstrukturen brauchen, um ihre Kämpfe mit Firmenleitung und Management durchhalten zu können.

- » Die Strukturen des ÖGB und der Fachgewerkschaften sind alles andere als demokratisch. Basismitglieder haben in der Praxis kaum Möglichkeiten zur Mitarbeit oder dazu, den Kurs der Gewerkschaften mitzubestimmen. Konferenz und Kongresse sind von oben nach unten organisiert, die Teilnahme nur einer Minderheit möglich. Diskussionsmöglichkeiten sind beschränkt, KandidatInnen von oben handverlesen. Ehrliche GewerkschaftsaktivistInnen, die voll Enthusiasmus in die Gewerkschaft gehen, haben kaum eine Möglichkeit, wirklich mitzuarbeiten. KritikerInnen aus den eigenen Reihen wird das Leben oft schwer gemacht. Für die meisten Gewerkschaftsmitglieder besteht in der Praxis keine Möglichkeit mitzuzentscheiden, wer die Delegierten bei Gewerkschaftstagen eigentlich sind – das muss geändert werden. Die Macht liegt bei der Führung und in den Fraktionen. Gewerkschaftliche Arbeit ohne Fraktionen ist kaum möglich. Doch Viele fühlen sich von den Fraktionen wenig angesprochen. Diese stehen oft dicht bei der Führung, sind wenig präsent oder insgesamt recht brav. Viele BetriebsrätInnen fühlen sich auch von „der Gewerkschaft“ im Stich gelassen. Ihnen bleibt dann, sich auf rein betriebliche Themen zu beschränken und auch hier mehr zu reagieren, als zu agieren – ohne eine größere Perspektive und Strategie – letztlich auch bedeutet, faulen Kompromissen zuzustimmen, weil man keine Alternative sieht.
- » So entsteht für normale Beschäftigte und Gewerkschaftsmitglieder das Bild eines verknöcherten bürokratischen Apparates, der der Regierung die Stange hält, anstatt sich für die eigenen Mitglieder einzusetzen. Ganz falsch ist dieses Bild nicht – doch es wäre falsch, daraus die Konsequenz zu ziehen, die Gewerkschaften zu verlassen. Gewerkschaftliche Strukturen sind notwendig, damit die Beschäftigten „ihren“ KapitalistInnen nicht alleine gegenüber stehen. Zurzeit ist der Rahmen dafür der ÖGB und seine Fachgewerkschaften. Und sie werden es wohl auch in Zukunft bleiben. Doch es ist kein Naturgesetz, dass es nur einen Gewerkschaftsbund bzw. nur eine Fachgewerkschaft in einer Branche geben kann. Es ist seit 1945 die österreichische Tradition, doch z.B. in der Zwischenkriegszeit war das anders. Auch in vielen europäischen Ländern ist es heute noch anders. Angesichts der Dominanz des ÖGB ist nicht zu erwarten, dass gewerkschaftliche Neugründungen diesen einfach ersetzen können. Das Gros der gewerkschaftlichen Arbeit wird auch künftig im ÖGB und seinen Fachgewerkschaften ablaufen. Doch es kann zu gewerkschaftlichen Neugründungen (wie der Unabhängigen Bildungsgewerkschaft UBG) kommen, die – zu Recht – vom ÖGB enttäuschte,

kämpferische KollegInnen organisieren. Diese können wichtige BündnispartnerInnen auch für jene Teile des ÖGB sein, die eine grundlegende Veränderung der Gewerkschaften anstreben.

- » Daher brauchen wir den Kampf für die Demokratisierung der Gewerkschaften: Ein wichtiger Punkt ist die Demokratisierung bei Wahlen und Konferenzen, vor allem aber in der betrieblichen Arbeit. Bei Verhandlungen mit der Unternehmensseite sind die VerhandlerInnen oft am wenigsten vom Ergebnis betroffen, da sie in einen anderen KV fallen (z.B. weil Gewerkschaftsbeschäftigte) oder weil sie viel höhere Gehälter haben als die meisten Beschäftigten. Daher können sie – selbst wenn sie guten Willens sind – die Auswirkungen ihrer Verhandlungsergebnisse nicht wirklich nachvollziehen. Auch deshalb ist es notwendig, dass FunktionärInnen der Gewerkschaft nicht mehr verdienen als die Menschen, die sie vertreten sollen. Oft kommt es zu Abschlüssen, die für die Beschäftigten Nachteile bringen. Diese sind zu Recht darüber enttäuscht. Doch sie werden nicht gefragt. Das muss sich ändern. Arbeitskämpfe müssen von den betroffenen KollegInnen kontrolliert werden. Demokratisch gewählte VertreterInnen aus der Belegschaft müssen Arbeitskämpfe führen – GewerkschaftssekretärInnen, ÖGB-SpitzenfunktionärInnen etc. sollen in solchen Gremien in der Minderheit sein. Die gewählten KollegInnen müssen nicht unbedingt BetriebsrätInnen sein, kämpferische KollegInnen können über Streikkomitees, Aktionsgruppen usw. eingebunden werden. Daher ist es wichtig, in Betrieben Betriebsgruppen aufzubauen. Urabstimmungen über zentrale Verhandlungsergebnisse sind ebenfalls ein zentrales Element der Demokratisierung der Gewerkschaftsbewegung. Eine solche Urabstimmung, die klärt, ob ein Verhandlungsergebnis angenommen werden soll, oder ob der Arbeitskampf weitergeführt werden soll, zeigt die Stimmung der Beschäftigten und ist ein guter Gradmesser für die Bereitschaft, sich an einem Streik zu beteiligen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Menschen, die aktiv in eine Bewegung eingebunden sind, sich stärker verbunden fühlen und engagierter sind. Genau das braucht eine kämpferische Gewerkschaft.
- » Die Gewerkschaften konzentrieren ihre Arbeit auf wenige Teile der ArbeiterInnenklasse und haben einen nationalistischen Standpunkt. Ja, der ÖGB hat eine eigene Frauenstruktur und ja, es gibt Initiativen, um KollegInnen mit migrantischem Background oder auch prekär Beschäftigte, LeiharbeiterInnen, Arbeitslose etc. einzubinden. Doch das ist zu wenig. Insbesondere wenn sich die gewerkschaftliche Arbeit auf Beratungstätigkeit beschränkt. So werden z.B. Scheinselbstständige zwar beraten, aber Kämpfe derselben werden nicht einmal in dem geringen Rahmen organisiert, wie es bei „traditionellen“ Berufsgruppen passiert. In den Strukturen sind diese Gruppen auch wenig vertreten. In der Reinigung oder im Handel, wo der überwiegende Teil der Beschäftigten weiblich ist, stellen die Führung immer noch die Männer. „Frauenthemen“ werden auf eigenen Frauenkonferenzen behandelt und landen dann in irgendwelchen Schubladen. FunktionärInnen und gewerkschaftliche Hauptamtliche mit migrantischem Background gibt es kaum. Bei Themen, die für einen großen Teil der ArbeiterInnenklasse wichtig sind, z.B. Fragen von vollen Rechten für MigrantInnen bzw.

AsylwerberInnen, schweigt die Gewerkschaft und versucht dieses heiße Eisen zu meiden. Sie signalisiert MigrantInnen damit, dass sie ihre Probleme kaum interessiert. Die undemokratischen Strukturen der Gewerkschaft machen insbesondere Beschäftigten, die in Kleinbetrieben arbeiten, die untypische Arbeitszeiten haben, die wenig Zeit oder migrantischen Background haben, besonders schwer, sich einzubringen. Nicht alle haben die Zeit, BetriebsrätInnen zu werden, würden aber vielleicht an Aktivitäten und Treffen teilnehmen, wenn es Kinderbetreuung und gegebenenfalls Übersetzung in die gängigsten Sprachen gibt. Diejenigen, die es am schwersten haben, wie Arbeitslose, AsylwerberInnen und Armutsbetroffene, werden entweder gar nicht organisiert oder nicht eingebunden. Der Gewerkschaftsbewegung gehen damit wichtige MitkämpferInnen verloren. Denn die Beispiele zeigen: Frauen, junge und migrantische ArbeiterInnen gehören oft zu den kämpferischsten Schichten der ArbeiterInnenklasse.

- » Der „Österreich zuerst“ Standpunkt des ÖGB macht die Gewerkschaftsführung zwar zu BündnispartnerInnen der heimischen Unternehmen im globalen Wettbewerb, ist aber nur vermeintlich ein Vorteil für die Beschäftigten hierzulande. Denn was bedeutet es, den Standort Österreich zu schützen? Es bedeutet, den internationalen Verdrängungswettbewerb mitzuspielen und mitzuhelfen, dass österreichischen Unternehmen billiger produzieren können als andere. Und das geht nicht ausschließlich durch „bessere Qualität“, wie man uns weismachen möchte, sondern bedingt letztlich auch niedrigere Lohnkosten. Wenn österreichische Gewerkschaften sich international als Streikbrecher anbieten (wie sie das z.B. immer wieder bei Streiks in Niederlassungen multinationaler Unternehmen gemacht haben, wo die österreichischen Zweigstellen die Arbeit der bestreikten Zweigstellen in anderen Ländern übernommen haben), dann mag das kurzfristig die Jobs in Österreich sichern – längerfristig wird damit aber im Unternehmen das Kräfteverhältnis zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten zuungunsten der Beschäftigten verschoben, wird das Lohnniveau Konzernweit nach unten gedrückt, wird die Solidarität abgebaut. Eine Gewerkschaft, die keinen internationalen Blickwinkel hat und nicht wirklich die Kämpfe und Bewegungen von KollegInnen in anderen Ländern aktiv unterstützt, schadet der eigenen Mitgliedschaft.
- » Auf die Drohungen der KapitalistInnen, Betriebe abzusiedeln, antwortet die Gewerkschaftsführung meist mit Zugeständnissen. Doch sie hätte die Aufgabe, gegen solche Drohungen mit dem Organisieren der ArbeiterInnen in „Billiglohnländern“, der Zusammenarbeit mit dortigen Gewerkschaften und dem Kampf für höhere Löhne dort – also mit internationaler Solidarität – vorzugehen.
- » Daher ist es notwendig, eine internationale Strategie zu entwickeln. Die Angriffe finden nicht isoliert in einem Land statt, sondern international. Wir können von den Kämpfen in anderen Ländern lernen. Und wir müssen uns mit ihnen nicht nur theoretisch solidarisieren, sondern sie praktisch unterstützen, um gemeinsam erfolgreich zu sein.

- » Daher ist es nötig, dass AktivistInnen und Mitglieder in demokratischen Debatten ein kämpferisches Programm entwickeln, das bei den Problemen der ArbeiterInnenklasse ansetzt, das Kampfstrategien und Forderungen entwickelt. Die Spielräume im krisengebeutelten Kapitalismus werden immer enger. Die Angriffe immer härter. Um hier reagieren zu können und auch offensive Forderungen aufstellen und v.a. durchsetzen zu können, braucht es ein Programm, das eine Kritik am Kapitalismus mit konkreten Kampfstrategien verbindet.

AktivistInnen der SLP sind seit rund 30 Jahren in Betriebsräten, im ÖGB und den Fachgewerkschaften aktiv. Wir waren bei allen größeren betrieblichen und gewerkschaftlichen Mobilisierungen und bei unzähligen kleineren. Unser Ziel war und ist es, die Gewerkschaften – ganz im Sinne der eigentlichen Aufgabe von Gewerkschaften – zu einer wirklichen Kampforganisation zu machen. Das bedeutet auch, Missstände zu kritisieren und aufzuzeigen und sich innerhalb der Gewerkschaft dafür zu organisieren, diese zu beheben. „Wer schweigt, stimmt zu“ – und einer zahmen Gewerkschaftspolitik, die faule Kompromisse eingeht und die Basis weder einbindet noch fragt, der können und wollen wir nicht zustimmen. Denn eine solche Politik zerstört letztlich die Gewerkschaften – die Mitglieder fehlen, der Sinn ist nicht mehr klar und die ArbeiterInnenklasse steht ohne Kampforganisation da. Und das Ganze in einer Situation, in der die Angriffe aufgrund der wirtschaftlichen Krise immer härter werden. Wer die Gewerkschaften retten will, muss sie also grundlegend ändern! Wie kann das konkret aussehen?

- » KollegInnen, die etwas im Betrieb ändern/verbessern/verhindern wollen, zusammenbringen. Treffen – in- oder auch außerhalb des Betriebes – organisieren. Ein Programm, Forderungen und einen Aktions-Fahrplan gemeinsam fixieren.
- » Sich mit KollegInnen in anderen Betrieben oder Branchen koordinieren. Von den Erfahrungen in anderen Betrieben und in anderen Kämpfen lernen – wir müssen nicht jeden Fehler wiederholen. Daraus kann ein Aktionskomitee entstehen, eine demokratische Struktur, in der gemeinsam diskutiert, geplant, entschieden und organisiert wird.
- » Eine solche Gruppe von KollegInnen kann – und wird das in der Praxis auch rasch – für den Betriebsrat kandidieren. Das kann ein neuer Betriebsrat sein, eine alternative Liste zum bestehenden oder neue Leute für eine existierende Liste, das hängt von der Ausgangssituation ab.
- » Herausgabe einer Zeitung/Infoblatt etc., um die KollegInnen über Ideen, Forderungen und Pläne zu informieren. Wer immer etwas im Betrieb erreichen will, wird das nicht alleine schaffen. Gegen Angriffe durch die Unternehmensleitung (aber manchmal auch durch konservative Betriebsräte) braucht es die Unterstützung der Gewerkschaft. Vor allem braucht es aber die Unterstützung aus dem Betrieb. Die hat und behält man aber nur, wenn man in ständigem Kontakt mit den KollegInnen ist. Dabei geht es nicht um die Verteilung von Geschenken, Gutscheinen etc. Es geht auch nicht darum, den KollegInnen nach dem Mund

zu reden. Es geht darum, konsequent gemeinsam eine Kampagne für/gegen etwas zu planen/organisieren/durchzuführen. Nicht im stillen Kämmerchen und nicht von oben herab, sondern in demokratischen Strukturen. Um dem Druck der Betriebsleitung standhalten zu können, braucht es die aktive Unterstützung der Belegschaft. Nur wer sich dieser sicher ist, wird einem faulem Kompromiss nicht zustimmen, weil er/sie sicher ist, dass die Belegschaft auch in der Lage ist, einen Arbeitskampf zu führen. Dazu braucht es demokratische Strukturen und gemeinsame Arbeit.

## Gewerkschaften und Sozialdemokratie

Ein zentrales Element – und Problem – der Gewerkschaften in Österreich ist ihre Nähe zur Sozialdemokratie. Der ÖGB als Ganzes, und bis auf die GÖD auch alle Fachgewerkschaften, stehen in enger Verbindung mit der SPÖ. Das hat seine Wurzeln in der Vergangenheit der Sozialdemokratie. Als die SPÖ noch eine ArbeiterInnenpartei war und sich Kämpfe und Forderungen der ArbeiterInnenbewegung in ihr Widerspiegelt haben, war die Anbindung der Gewerkschaften an die SPÖ verständlich. Doch heute ist sie ein Hindernis. In den Kämpfen und Bewegungen der letzten Jahre stand die SPÖ stets gegen die Interessen der ArbeiterInnen und auch der Gewerkschaften. Sonntagsreden (bzw. Reden auf Parteitag, am 1. Mai und vor Wahlen) können nicht über die realen politischen Verbrechen der Sozialdemokratie hinwegtäuschen: Der Großteil der Verstaatlichten wurde unter der SPÖ privatisiert, und auch dort, wo sie eine Alleinregierung stellte, wurde ausgegliedert und privatisiert – wie z.B. in Wien. Sparpakete, Nulllohnstunden, Bankenrettungspakete, aber auch rassistische Gesetze und Verschlechterungen für Frauen und Jugendliche wurden von der SPÖ ausgearbeitet und teilweise sogar als Oppositionspartei mitbeschlossen. Die Hoffnung, dass sich die SPÖ wieder auf ihre frühere Basis, die ArbeiterInnenbewegung, zurückbesinnt, dass sich der Druck aus dieser in ihr widerspiegeln würde, hat sich nicht bestätigt. Die Übernahme von Forderungen wie jener nach einer Vermögenssteuer, bleiben totes Papier, wenn es keinen Kampf darum gibt. Doch diesen führt die SPÖ nicht. Und ihre Taten vertreten die Interessen der Wirtschaft, nicht der ArbeiterInnen.

Unter Gusenbauer hatte sich die SPÖ auch formal von der Gewerkschaft wegbewegt. Unter Faymann wurde dieser Kurs wieder korrigiert, um GewerkschafterInnen als WählerInnen zu behalten. Inhaltlich hat sich am SPÖ-Kurs nichts geändert. So gesehen war Gusenbauer konsequenter und ehrlicher. Damals gab es auch die Diskussion darüber, ob GewerkschafterInnen im Parlament sein sollen. Doch die Frage ist falsch gestellt: Ja, GewerkschafterInnen sollen im Parlament sein – aber nur bei einer Partei, die nur die Interessen der ArbeiterInnenklasse vertritt, nicht bei bürgerlichen Parteien, auch nicht solchen, die früher einmal ArbeiterInnenparteien waren, es aber heute nicht mehr sind – wie die SPÖ. Denn wenn die Vorsitzenden von Fachgewerkschaften auf einem SPÖ-Ticket im Nationalrat sitzen und dann Maßnahmen zustimmen, gegen die die Gewerkschaft auftritt, dann läuft etwas gehörig falsch! Entscheidend ist, WAS GewerkschafterInnen im Parlament tun. Optimalerweise sind sie VertreterInnen einer ArbeiterInnenpartei und setzen mit

dieser gemeinsam Verbesserungen für die ArbeiterInnenklasse um. Gibt es aber keine ArbeiterInnenpartei, dann dürfen sie sich nicht an einen „Fraktionszwang“ halten, der bedeutet, Maßnahmen gegen die ArbeiterInnenklasse zu beschließen. GewerkschafterInnen müssen nicht nur gegen solche Maßnahmen stimmen, sondern müssen eigene Kampagnen führen, um eine Bewegung zu organisieren, mit deren Rückhalt sie Verbesserungen für die ArbeiterInnenklasse erkämpfen können.

Die heutige Beziehung zwischen SPÖ und ÖGB ist eine einseitige. Die SPÖ arbeitet durch die ÖGB- und Gewerkschaftsspitzen in die Gewerkschaften hinein, nützt diesen Einfluss, um die Gewerkschaften als WahlhelferInnen zu benützen und sie von Protesten gegen die Regierungspolitik abzuhalten. Doch in die andere Richtung funktioniert diese Zusammenarbeit nicht. Die Gewerkschaften dürfen Forderungen aufstellen, doch umgesetzt werden sie nicht, bzw. nur minimal. Die Partnerschaft ist in den letzten Jahrzehnten immer ungleicher geworden und existiert eigentlich nur mehr einseitig.

Organisationen verändern sich; was einmal gut war, muss es heute nicht mehr sein. Die SPÖ ist schon längst keine ArbeiterInnenpartei mehr. Sich an sie zu hängen, bremst die Gewerkschaft und führt zu miesen Zugeständnissen. Weite Teile des ÖGB werden von der FSG dominiert. In traditionellen Bereichen (z.B. ÖBB, Teile der Gemeinde Wien, Krankenkassen) gibt es noch eine politisch aktive FSG-Basis. Die SPÖ-Spitze nützt die FSG als Transmissionsriemen zur Umsetzung der Regierungspolitik. Denn es sind oft auch genau diese Bereiche, die im direkten Schussfeld der Regierung stehen, was Privatisierungen, Stellenabbau und Kürzungen angeht. GewerkschafterInnen finden sich immer öfter in der Situation, wo sie im Betrieb SPÖ-Politik erklären bzw. verteidigen müssen, obwohl sie selbst höchst unzufrieden damit sind. Ehrliche Gewerkschaftspolitik findet heute kaum jemals mit, meistens aber gegen die SPÖ statt.

Gerade unter FSGlerInnen gibt es Diskussionen über Sozialpartnerschaft, die Linke in Deutschland u.v.m. Viele bleiben in der SPÖ, weil die Alternative fehlt. Der Wunsch nach einer Partei, die ein Bündnispartner ist, ist verständlich und richtig. Die Handlungsspielräume einer Gewerkschaft sind andere als jene einer Partei. Das Problem: in Österreich gibt es zurzeit keine ArbeiterInnenpartei. Doch daraus zu schließen, die Gewerkschaften bzw. die FSG sollten bei der SPÖ bleiben ist ähnlich, wie einer Frau, die von ihrem Partner mies behandelt wird zu sagen, sie soll solange bei ihm bleiben, bis sich ein Besserer findet. Im Gegenteil haben an den Anfängen der ArbeiterInnenbewegung in manchen Ländern Gewerkschaften zur Gründung von ArbeiterInnenparteien beigetragen.

Es braucht eine Lösung der Gewerkschaften von der SPÖ, es braucht eine neue Partei für ArbeiterInnen und Jugendliche. Auch die FSG als Fraktion wird von der SPÖ daran gehindert, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten. Die deutsche Partei Die Linke ist maßgeblich von sozialdemokratischen GewerkschafterInnen gegründet worden, die mit der SPD gebrochen hatten. In Österreich blicken viele GewerkschafterInnen sehnsüchtig nach Deutschland und hoffen, dass so etwas

wie Die Linke auch bei uns irgendwann entsteht. Die Zeit ist dafür reif. Doch genau jenen GewerkschafterInnen, die heute sehnsüchtig schauen, kommt eine wichtige Rolle in diesem Prozess zu. Wir brauchen ein kämpferisches Programm, um die Interessen der ArbeiterInnen zu verteidigen. Wenn sich die SPÖ bzw. einzelne SPÖlerInnen einem solchen anschließen, ist das gut. Doch das ist nicht zu erwarten. Im Gegenteil wird die Verteidigung von Löhnen, Jobs, Sozialstandards in einer Auseinandersetzung mit der SPÖ stattfinden. Einzelne SPÖlerInnen werden dabei auf Seite der Gewerkschaften stehen und sich in einem Konflikt mit „ihrer“ Partei wiederfinden, der sie vor die Wahl stellt: Unterordnung unter die Partei oder Kampf für die ArbeiterInnenklasse. Sie werden eine wichtige Rolle beim Aufbau einer neuen ArbeiterInnenpartei spielen, wie auch jene GewerkschafterInnen, die der SPÖ schon den Rücken gekehrt haben sowie junge Schichten, für die die SPÖ eine Partei wie jede andere ist. Sie sind heute meist in gar keiner Fraktion, oft nicht einmal Gewerkschaftsmitglied und suchen und brauchen eine politische Heimat.

## Kurswechsel braucht Analyse des Wirtschaftssystems!

Doch dafür ist eine Analyse der wirtschaftlichen Bedingungen, des Kapitalismus, seiner Probleme und Wirkungsweisen nötig. Denn die wirtschaftliche Lage ist schwierig. Davon ist Österreich natürlich auch nicht verschont geblieben. Viele stellen sich die Frage, ob es vor diesem Hintergrund nicht schon ein Erfolg ist, wenn wir Schlimmeres verhindern.

In den letzten 25 Jahren sind wir zur „Normalität des Kapitalismus“ zurückgekehrt. Konkret umschreibt das die wieder verstärkt auftretenden Wirtschaftskrisen. Der Kapitalismus von heute ist nicht gleich dem vor 40 oder 100 Jahren. Vieles hat sich verändert, weiter- oder auch zurückentwickelt. Der lange Wirtschaftsaufschwung nach dem 2. Weltkrieg (der eigentlich die Ausnahme, nicht die Regel war) ist seit Anfang der 1970er Jahre vorbei. Und für die Mehrheit der Weltbevölkerung – fast ganz Asien, Afrika, Süd- und Mittelamerika, aber auch Teile Europas – gab es ihn gar nicht.

Über lange Zeit war der Kapitalismus von langen Auf- und Abschwungphasen geprägt („Konjunkturzyklen“). Daher gibt es auch viele Theorien über deren Ursachen, Herkunft und Bedeutung. Und genau auf diese bauen die WirtschaftsforscherInnen ihre Voraussagen (=Prognosen) auf. In den letzten 20 Jahren verwischen sich die Auf- und Abschwungphasen. Sie folgen dicht aufeinander und überlagern einander teilweise sogar. Das ist für die agierenden PolitikerInnen und GewerkschafterInnen eine neue Situation, der sie plan- und ratlos gegenüber stehen. Seit dem Beginn der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 sehen wir eine Abfolge von Rettungs- und Konjunkturpaketen die oft mehr Schaden anrichten, als sie helfen.

Der Grund dafür steckt in den Entwicklungsgesetzen des Kapitalismus selbst. Karl Marx hat schon vor 150 Jahren nachgewiesen, dass im Kapitalismus immer mehr Kapital („Geld“) eingesetzt werden muss, um den gleichen Profit zu erzielen (Marx nennt diese Entwicklung den tendenziellen Fall der Profitrate). Der Kapitalismus



wird also zunehmend unrentabel und so wird lieber mit dem Kapital spekuliert als produziert. Im Kapitalismus geht es schließlich um Profite.

Spekulation hat viel mit dem Wettgeschäft gemeinsam. Bei beidem geht es darum, auf ein Ereignis in der Zukunft Geld zu setzen. Kann Griechenland seine Schulden zahlen oder nicht? Ich kann mit Geld wetten und erhalte je nach Wahrscheinlichkeit eine hohe oder niedrige Quote. Ich kann aber auch Griechenland Geld leihen und je nach Wahrscheinlichkeit der Rückzahlung dafür hohe oder niedrige Zinsen bekommen. Oberstes Ziel beim Wetten ist eine so genannte „Sure Bet“. Eine Wette, bei der die reichen Investoren auf jeden Fall gewinnen, egal wie das Ereignis ausgeht. Genauso ist es bei der Spekulation: so wird z.B. mit griechischen Anleihen spekuliert. Weil die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass Sie nicht oder nur teils zurückbezahlt werden können, gibt es hohe Zinsen und damit eine gute Quote. Für den Fall, dass nun die griechischen Anleihen nicht zurückbezahlt werden können, sprang 2008 der griechische Staat ein und übernahm die Haftung. 2011/12 übernahm die EU zunehmend Haftungen, aber auch die politische Kontrolle und pumpte Geld nach Griechenland. Alles nur dafür, dass die SpekulantInnen weiterhin ihre hohen Zinsen bezahlt bekommen. Bei der Hypo verhält es sich ähnlich; auch hier haben Banken und SpekulantInnen, abgesichert mit staatlichem Geld, Millionengewinne gemacht.

Wir sind also an einem Punkt angelangt, an dem sich der Kapitalismus nicht mehr weiterentwickelt. Ein Ausdruck davon ist, dass im Normalfall die Produktivität stärker steigt als die Produktion (weil die Absatzmärkte fehlen). Konkret bedeutet das ohne eine radikale Arbeitszeitverkürzung einen ständigen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Das gab es bis jetzt nur ein einziges Mal und zwar in der Wirtschaftskrise der 1930er Jahre. „Gemeistert“ wurde diese schließlich erst mit dem 2. Weltkrieg, Zerstörung und Millionen Toten. Eine Option, die angesichts der nuklearen Gefahr heute das Ende der Menschheit bedeuten würde. Das bedeutet nicht, dass es automatisch zu einem Ende des Kapitalismus kommen wird. Er befindet sich nicht in einer „finalen Krise“. Es bedeutet aber sehr wohl das Ende einer Situation, wie wir sie in Österreich über rund 50 Jahre hatten: nämlich eine relativ stabile wirtschaftliche Situation mit steigendem Lebensstandard für die ArbeiterInnenklasse. Vielmehr werden wir künftig einen Kapitalismus sehen, der immer wieder Krisen und längere Perioden von Stagnation hervorbringt und den Lebensstandard der ArbeiterInnenklasse systematisch absenkt.

MarxistInnen weisen auf diese Krisenhaftigkeit im Kapitalismus seit über 100 Jahren hin. Einer davon war der russische Revolutionär Lenin. Er hat schon 1917(!) nachgewiesen, dass sich der Kapitalismus nicht beliebig lange weiterentwickeln und ständig neu erfinden kann und daher sein Sturz notwendig ist. Die Gesellschaft kann sich nicht mehr weiterentwickeln, sondern verfällt durch Kriminalität, Gewalt und Verrohung zunehmend. Und das erleben wir gerade live mit.

Deswegen sehen wir SozialistInnen auch die Notwendigkeit, den Kapitalismus durch den Sozialismus zu ersetzen. Dann können nämlich die Vorteile des hohen Entwicklungsstands für die Bedürfnisse aller Menschen statt für Profite Weniger

genutzt werden. Die Wirtschaft orientiert dann sich nicht mehr an den Profiten, sondern an den Bedürfnissen der Menschen. Durch demokratische Planung (im Gegensatz zum Stalinismus!) und eine Orientierung an den Bedürfnissen der Menschen ist dann eine höhere Produktivität keine Schreckensnachricht mehr für den Arbeitsmarkt. Ganz im Gegenteil, es bedeutet dann, die gesellschaftlich notwendige Arbeitszeit senken zu können (und das bedeutet Arbeitszeitverkürzung für Alle und nicht wie heute Arbeitslosigkeit für die Einen und Mehrarbeit für die Anderen) und das bei gleichem bzw. steigendem Lebensstandard!

Ein solches neues Gesellschafts- und Wirtschaftssystem, in dem nicht Profite im Zentrum stehen, sondern der Wunsch der Menschen nach einem friedlichen und sozial abgesicherten Leben, muss von der ArbeiterInnenklasse erkämpft werden. Dazu müssen wir bei den aktuellen Protesten ansetzen. Hier und jetzt stehen die Menschen rollenden Angriffen auf ihren Lebensstandard gegenüber. Drohten 2008 Banken zu stürzen, so drohen nun Nationalstaaten und damit ihre Bevölkerungen ins bodenlose zu fallen. Auch Österreich stand mit den Haftungen durch die Hypo-Alpe-Adrio schon kurz davor. In vielen Staaten regt sich Widerstand. In Österreich ist es dagegen noch vergleichsweise ruhig. Die Regierung präsentiert Sparpakete und die Gewerkschaften organisieren zahme Proteste, tun nichts oder stimmen sogar zu!

Der Grund dafür liegt im Selbstverständnis des ÖGB und der Fachgewerkschaften sowie ihrer engen Verbindung mit den Regierungsparteien. Die Gewerkschaften stehen fest auf dem Boden des Kapitalismus. Während es in der Zwischenkriegszeit Richtungsgewerkschaften – und damit auch sozialistische Gewerkschaften gab, sind ÖGB und Fachgewerkschaften zwar kritisch gegenüber den Auswirkungen des Neoliberalismus, aber immer im Rahmen der kapitalistischen Logik.

Doch das Problem des Kapitalismus ist eben, dass er immer wieder zu Krisen führt. Und das Problem der kapitalistischen WirtschaftswissenschaftlerInnen und der PolitikerInnen (und GewerkschafterInnen), die ihrem Rat folgen ist eben, dass diese Krisen nicht verhindert werden können, weil die verschiedenen Maßnahmen ihrerseits wieder zu Problemen führen. Aktuell sehen wir das sehr konkret: Wird Geld in die Wirtschaft gebuttert, um die Nachfrage anzukurbeln, erhöht das die Staatsverschuldung mit den dazugehörigen negativen Folgen. Wird aber ein strikter Sparkurs eingehalten, um die Zinslast der Schulden nicht zu erhöhen, dann fehlt die Nachfrage. Und jeder einzelne Betrieb versucht, die Kosten der Produktion zu senken, um im Konkurrenzkampf bestehen zu können – da bricht dann aber wieder die Nachfrage ein.

Im Dilemma dieser Logik bewegt sich dann auch die gewerkschaftliche Politik. Deswegen wird Sparmaßnahmen zugestimmt, um Jobs zu retten. Deswegen werden Jobs nicht verteidigt, sondern Sozialpläne ausgehandelt, um noch Schlimmeres zu verhindern.

Doch diese Taktik geht nicht auf. Ein besser regulierter Kapitalismus funktioniert auf Dauer aufgrund seiner inneren Widersprüche auch nicht. Wer – gerade in Kri-

senzeiten – in der kapitalistischen Logik bleibt, landet rasch beim Akzeptieren der Standortlogik. Die Produktion in Österreich „muss“ dann billiger werden, damit die Betriebe nicht abwandern. Diese im Rahmen des Kapitalismus absolut logischen Argumente können nur durchbrochen werden (was aus Sicht der Beschäftigten/Arbeitslosen auch unbedingt notwendig ist), wenn eine Position eingenommen wird, die nicht auf Seiten „Österreichs“ sondern auf Seiten der ArbeiterInnen steht – und zwar egal, ob ÖsterreicherInnen oder MigrantInnen, egal ob in Österreich oder in Slowenien, Deutschland oder den USA. Denn die andere Seite der Standortlogik ist der Rassismus. Wenn Gewerkschaften sich nur als Vertretung von „österreichischen“ Beschäftigten verstehen, schwächen sie die ArbeiterInnenbewegung als Ganzes. Formal ist der ÖGB offen für MigrantInnen, in der Praxis gibt es nur wenige Mitglieder bzw. BetriebsrätInnen und kaum GewerkschaftsfunktionärInnen mit migrantischem Background. Auch wird der Rassismus, der von Regierung und FPÖ verbreitet wird und auch in den Reihen der ArbeiterInnenklasse häufig zu finden ist, von der Gewerkschaft nicht offensiv aufgegriffen. Meist versucht man, dieses heiße Eisen einfach gar nicht anzufassen. Doch es kühlt nicht von selbst wieder aus, sondern brennt ein Loch in die Decke der Solidarität und schwächt die Gewerkschaften sowie die ArbeiterInnenklasse insgesamt, weil sich die einen Teile gegen die anderen ausspielen lassen.

Weil es aber eben nicht stimmt, dass es allen gut ginge, wenn es der Wirtschaft gut geht, muss eine gewerkschaftliche Politik, die die Interessen der ArbeiterInnen (egal ob ArbeiterInnen, Angestellte, Beamte, Öffentlich Bedienstete oder Arbeitslose, sowie ihre Familien) als Dreh- und Angelpunkt hat, gänzlich anders aussehen.

## So könnten die Forderungen einer solchen Gewerkschaft heute aussehen:

- » Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden beim vollem Lohn und Personalausgleich, um Jobs zu schaffen.
- » Ein Mindestlohn von 1.700 Euro sowie ein Mindestarbeitslosengeld und eine Mindestpension in der gleichen Höhe, um Lohndumping zu verhindern. Automatische Anpassung all dieser Beträge an die Inflation.
- » Lohnerhöhungen, v.a. in den Niedriglohnbereichen, die über die Inflation hinausgehen, um die Verluste der letzten Jahre wettzumachen. Widerstand gegen jeden Stellenabbau. Versteckt hinter dem Betriebsgeheimnis behaupten Unternehmen immer, sie hätten kein Geld. Daher ist es auch nötig, die vollständigen Finanzunterlagen der Unternehmen öffentlich zu machen, um zu wissen, wo die Vermögen und Gewinne, die aktuell und in der Vergangenheit gemacht wurden, hingeflossen sind.
- » Als ersten Schritt die Übernahme von Betrieben und Banken, die bankrott gehen, die in großem Umfang Beschäftigte abbauen, die mit öffentlichen Geldern bzw. den Geldern der Beschäftigten spekulieren, durch die Öffentliche Hand.

Verwaltung und Kontrolle dieser Betriebe durch Beschäftigte, KonsumentInnen/KlientInnen sowie VertreterInnen von demokratischen Gewerkschaften und ArbeiterInnenorganisationen, die jederzeit abwählbar sind und nicht mehr Einkommen haben, als die, die sie vertreten.

- » Verstaatlichung und Vergesellschaftung nicht nur der Verluste, sondern der gesamten Wirtschaft. Demokratische Planung der Wirtschaft anstelle des Chaos des Kapitalismus. Nicht die bisherigen PolitikerInnen oder BürokratInnen organisieren eine solche Wirtschaft, sondern die Beschäftigten selbst, sowie VertreterInnen von Betroffenen, KundInnen/KlientInnen/KonsumentInnen/PatientInnen sowie der ArbeiterInnenbewegung, die jederzeit abwählbar sind und nicht mehr Einkommen haben, als die, die sie vertreten.



## **Die Sozialistische LinksPartei: Aktiv, international, sozialistisch!**

**Die SLP ist aktiv.** Die SLP ist aktiver Bestandteil der Jugendbewegung gegen Krieg, Bildungsabbau und Rassismus. Die SLP ist Teil der Frauenbewegung gegen radikale AbtreibungsgegnerInnen und aktive Opposition in den Gewerkschaften für einen kämpferischen Kurswechsel.

**Die SLP ist international.** Wir sind Teil des „Komitees für eine ArbeiterInnen Internationale“ (CWI/KAI), dem Organisationen und Parteien in über 30 Ländern auf allen Kontinenten angehören. Wir verstehen uns als Fortsetzung der besten und kämpferischsten Traditionen der österreichischen und internationalen ArbeiterInnenbewegung der letzten 150 Jahre.

**Die SLP ist demokratisch.** Wir haben keine Privilegien zu vergeben. Wir sind vom Establishment, den bürgerlichen Parteien, Konzernen etc. unabhängig. Wir sind keine KarrieristInnen; FunktionärInnen auf allen Ebenen beziehen maximal einen durchschnittlichen FacharbeiterInnen-Lohn.

**Die SLP ist sozialistisch.** Unser Ziel ist eine sozialistische Gesellschaft, die demokratisch und nach den Bedürfnissen der Menschen organisiert ist. Stalinismus und die SPÖ der Vergangenheit hatten mit Sozialismus nichts zu tun.

**Monatlich sozialistische Nachrichten.** Die SLP bringt in ihrer Zeitung **VORWÄRTS** monatlich sozialistische Standpunkte, Analysen zu aktuellen politischen – nationalen wie internationalen – Fragen und Berichte aus Betrieben, Gewerkschaften und politischen Kampagnen. Das **VORWÄRTS** können Sie/kannst du abonnieren.

**Mitmachen.** Mitglied werden kann, wer mit den Ideen der SLP/CWI grundsätzlich übereinstimmt und sich aktiv an der Arbeit der Partei beteiligt. Es ist selbstverständlich, dass in der SLP Rassismus und Sexismus nichts verloren haben. Wir stehen für die Einheit der ArbeiterInnenklasse! Wenn Sie / Du Interesse an einem näheren Kennenlernen der SLP oder einer Mitgliedschaft haben / hast, dann zögern Sie / zögere nicht, uns zu kontaktieren.

☎ 01/524 6310 ✉ [slp@slp.at](mailto:slp@slp.at) 🌐 [www.slp.at](http://www.slp.at)

**SLP**  
Sozialistische LinksPartei

# VORWÄRTS

Die sozialistische Zeitung seit 1983

seit September 2011:

Neues, handliches Format

Neues, modernes Design

Mehr Berichte & Analysen  
aus sozialistischer Sicht



**Jahres-Abo (10 Ausgaben)**

€ 24,- **Normal-Abo**

€ 14,- **Sozial-Abo** für Menschen ohne eigenem Einkommen

ab € 7,-/Monat: **Alles Inklusiv Abo** (alle Publikationen der SLP)

**VORWÄRTS Jetzt abonnieren: [www.slp.at](http://www.slp.at)**

Abo-Zahlungen & Spenden: PSK (BLZ 60 000) Kto-Nr. 8812.733

**Sozialistische LinksPartei / SLP**

Österreichische Sektion des Komitees für eine ArbeiterInnenInternationale (CWI)

---

Pappenheimgasse 2/1, 1200 Wien  
Tel. 01/524 63 10 | [slp@slp.at](mailto:slp@slp.at) | [www.slp.at](http://www.slp.at)



---

**Preis: € 3,-** | Solidaritätspreis: € 5,-