

Aktuelle Arbeitskämpfe in Österreich –

Ausdruck eines globalen Phänomens oder eine nationale Besonderheit?

Susanne Pernicka

„*The Story of 2019: Protests in Every Corner of the Globe*“ titelt der New Yorker in seinem Rückblick auf ein Jahr, in dem mehr Menschen als jemals zuvor in der modernen Geschichtsschreibung ihren Dissens mit der herrschenden Ordnung in weitgehend friedlichen Protesten zum Ausdruck bringen. Dabei sind arbeitsbezogene Konflikte, so Beverly Silver, eine prominente US Amerikanische Gewerkschaftsforscherin, bereits seit den 2010er Jahren wieder stark angestiegen. Neben klassischen, durch Gewerkschaften organisierte Streiks erleben vor allem alternative Formen der Selbstorganisation von unselbstständigen und selbstständigen Erwerbstätigen, weltweit einen kräftigen Aufschwung (Silver 2021).

Die Ursachen für diese Entwicklungen sind vielfältig, dennoch lassen sich zwei zentrale, weitgehend unbestrittene Erklärungsfaktoren identifizieren, die Arbeitskämpfen nach einer Phase ihres Rückganges seit den 1990er Jahren im Gefolge von Marktöffnung, Privatisierung und Deregulierung (vormals) staatlicher Sektoren wieder neue Dynamik verleihen: (1) Wachsende soziale Ungleichheiten und eine Konzentration von Einkommen und Vermögen, die zu sozialen Abstiegsängsten der Mittelschicht und zur Fragmentierung und Prekarisierung von Arbeit und Leben beigetragen haben, sowie (2) die zeitlich verzögerten Folgen der Zerschlagung von tripartistischen Arrangements der Nachkriegszeit und damit jenes sozialen Kompromisses, der zwar patriarchal strukturiert, aber weitgehend sozial integrativ und auf die ökonomische Umverteilung von oben nach unten hinwirkte.

Auch wenn die massiven Proteste und Streiks im Herbst 2022 einen anderen Eindruck erwecken, in Österreich wird vergleichsweise wenig gestreikt. Der ÖGB beziffert in seiner seit 1945 geführten Streikstatistik die durchschnittliche Anzahl von Streiktagen pro 1000 Arbeitnehmer:innen seit dem Jahr 2000, mit Ausnahme der großen Streiks zur Abwehr der Pensionsreform durch die schwarz-blaue/orange Koalitionsregierung II im Jahr 2003, mit Null (ÖGB 2022). Im Vergleich dazu weisen etwa streikintensive Länder wie Frankreich, Italien oder Spanien durchschnittlich mehr als 75 Streiktage je 1000 Beschäftigte auf (ETUI 2022). Die tripartistischen Arrangements im politischen Feld (Einbeziehung der Interessenverbände in den Gesetzgebungsprozess) werden seit den beginnenden 2000er Jahren nur noch punktuell aktiviert, während das kollektivvertragliche Handlungsfeld der Sozialpartnerschaft weitgehend intakt ist. Und der österreichische Niedriglohnsektor, der den Anteil jener Beschäftigten umfasst, die weniger als 2/3 des Durchschnittseinkommens verdienen, ist mit 12,6 Prozent (2020) im Vergleich mit anderen Ländern der Europäischen Union relativ klein (EU-Durchschnitt: 15,2 % [2018], Deutschland: 21 % [2021]). Allerdings ist der Anteil der Frauen, die im Niedriglohnsektor beschäftigt sind, vergleichsweise hoch: 22,4% im Vergleich zu 9,3 % bei den Männern (2018, Geisberger und Glaser 2021). Österreich gilt im internationalen Vergleich immer noch als konsensorientierte Demokratie und korporatistischer

Wohlfahrtsstaat, der jenseits des politischen Feldes relativ intakte tripartistische Institutionen aufweist, etwa in der öffentlichen Selbstverwaltung (Sozialversicherungen, AMS).

Seit einigen Jahren und verstärkt in den vergangenen Monaten haben soziale Proteste, Streiks und Streikandrohungen durch Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen, vor allem den Gewerkschaften, jedoch deutlich zugenommen. Neben den traditionell gewerkschaftsstarke Beschäftigtengruppen, wie etwa in der Metall- und Automobil(zuliefer)industrie, verschaffen sich beispielsweise Elementarpädagog:innen, Pfleger:innen, Bahnbedienstete, Universitätsangehörige, Taxifahrer:innen oder Plattformarbeiter:innen in der Essenzustellung mit ihren Anliegen auf der Straße und in den Medien lautstark Gehör. Dabei stehen Forderungen nach Lohnerhöhungen und Kompensation einer Inflationsrate, wie es sie in Österreich seit den 1970er Jahren nicht mehr gegeben hat, im Gefolge des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine im Zentrum. Abgesehen von den Beschäftigten in der Industrie und den Bahnbediensteten weisen die meisten dieser Gruppen einen traditionell (sehr) niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und eine geringe Mobilisierungsbereitschaft der Beschäftigten auf. Wie lassen sich diese Entwicklungen erklären? Sind die aktuellen Arbeitskämpfe auf die Energiekrise und die damit einhergehenden, massiven Preissteigerungen zurückzuführen, und erleben wir nach dem Abflauen der akuten Krise wieder „business as usual“ in der Arena der Kollektivvertragspolitik? Oder sind diese Entwicklungen Ausdruck eines – in Österreich zeitlich verzögerten – Trends der Solidarisierung atypisch und prekär Beschäftigter, die zum Teil von keinem Kollektivvertrag erfasst und nicht Mitglied von Gewerkschaften sind, sowie der Gentrifizierung (i.e., auch höhere Einkommensgruppen streiken), Feminisierung und Ökologisierung von Arbeitskämpfen, welche die etablierten tripartistischen Institutionen und dabei vor allem die Legitimität der Gewerkschaften herausfordern?

Meine Einschätzung ist, dass die im internationalen Vergleich ausgesprochen stabilen tarifpolitischen Arrangements in Österreich in der Lage sind, die lohn- und arbeitspolitischen Anliegen jener Beschäftigten zu integrieren, die in sozial und materiell relativ gesicherten Arbeitsverhältnissen tätig sind. In diesen Bereichen werden sich die feldspezifischen Spielregeln, Praktiken und Interessen auch in Zukunft weitgehend reproduzieren (business as usual). In instabilen, gering entlohnten und gesundheitsbelastenden, atypischen und prekären Arbeitsbereichen könnten die (erfolgreichen) Arbeitskämpfe der jüngeren Vergangenheit und Gegenwart zu weiteren Protest- und Streikmaßnahmen führen, die das Bild des streikarmen und konsensorientierten österreichischen Wohlfahrtsmodells weiter aufbrechen. Den Gewerkschaften kommt in diesem Szenario eine nicht unerhebliche Bedeutung zu, weil sie ihre Einflussstärke nicht mehr überwiegend durch ihre institutionell anerkannte Rolle als Tarifverhandlungspartnerin, sondern vielmehr durch ihre Mitgliederstärke und Mobilisierungsfähigkeit demonstrieren müssen ohne dabei ihre prinzipielle Kompromissfähigkeit gegenüber der Arbeitgeberseite zu gefährden – ein Balanceakt.

Nun sind nicht nur die Voraussetzungen gewerkschaftlicher Mobilisierungs- und Durchsetzungsfähigkeit feldspezifisch sehr unterschiedlich, sondern auch deren Bereitschaft, die bestehenden Bedingungen verändern zu wollen und spezifische Gruppen zu vertreten. Im Bereich der sozialen Dienste etwa ist seit einigen Jahren eine strategische Neuausrichtung der zuständigen Gewerkschaften und Betriebsräte zu beobachten.

Um die Arbeitsbedingungen im Pflegebereich, in dem etwa 70 Prozent der Pflegekräfte (davon überwiegend Frauen) Teilzeit arbeiten, zu verbessern, setzen die Gewerkschaften Vida und GPA in der Verhandlungsrunde 2019/2020 auf ein einziges Thema und erheben eine entsprechende Forderung, die wöchentliche Arbeitszeit von 38 auf 35 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich zu reduzieren. Um dieser Forderung Nachdruck zu verleihen, organisieren die Gewerkschaften nach etlichen erfolglosen Verhandlungsrunden für Ende Februar 2020 eine „Streikdemo“ mit über 3.000 Beschäftigten der Sozialwirtschaft in Wien. Im April 2020 gelingt in der siebenten Kollektivvertragsverhandlungsrunde schließlich die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 auf 37 Stunden (Adam 2022).

Ein weiteres Beispiel betrifft die Taxi- und Mietwagenbranche, die insbesondere in Großstädten wie Wien durch digitale Plattformunternehmen, wie Uber oder Bolt, herausgefordert wird. Etablierten (Klein-)Unternehmen und Beschäftigten wird damit weitgehend die Geschäftsgrundlage entzogen, weil die Plattformen wie Taxis operieren ohne die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und einen hohen Prozentsatz (20 Prozent) vom Umsatz automatisch einbehalten. Nachdem sowohl die Wirtschaftskammer als auch die Gewerkschaften zunächst eine „wait and see“ Strategie verfolgen und mehrere Protestwellen von Taxifahrer:innen am WKO Gebäude der Taxiinnung am Schwarzenbergplatz in Wien vorbeifahren, um ihre eigene Interessenvertretung zum Handeln zu bewegen, setzen sich die beteiligten Kollektivakteure WKO, Gewerkschaften und Arbeiterkammer zusammen um gemeinsam die Grundlagen für eine Gesetzesinitiative herauszuarbeiten, die schließlich von der SPÖ im Nationalrat eingebracht wird, und die Plattformen unter die strengeren, gemeinsamen Regelungen für Taxis bringt (Pernicka und Schüßler 2022).

Beide Beispiele sind meiner Meinung nach Ausdruck für das prinzipielle Veränderungspotenzial sozialpartnerschaftlicher Institutionen und deren Integrationspotenzial für neuere Entwicklungen, was wiederum die Streikintensität reduziert. Zugleich wird deutlich, dass diese Flexibilität nur für jene Beschäftigtengruppen und Akteur:innen offen steht, denen es gelingt, ein hohes Maß an Machtressourcen (Organisationsmacht, ökonomische Macht, politische Macht, symbolische Macht – Legitimität) zu mobilisieren, die diese Veränderungen erzwingen. Was die Legitimität kollektivvertraglicher Strukturen und Praktiken betrifft, erhalten deren Befürworter:innen gegenwärtig Schützenhilfe von unerwarteter Seite – von der Europäischen Union.

Die aktuelle Mindestlohnrichtlinie der EU ist auch Ausdruck der Anerkennung der eingangs diskutierten zwei Ursachen für die Zunahme von Arbeitskämpfen, sozialen Protesten, rechtspopulistischen und extremistischen Bewegungen. Die Prekarisierung und (drohende) Verarmung weiter Teile der Bevölkerungen sind auch Ergebnis der Attacken der EU auf tarifpolitische Strukturen und Praktiken seit der Finanz- und Eurokrise 2008ff. Die derzeitige Entwicklung bedeutet – zumindest in symbolischer Hinsicht – eine europäische Trendwende. Offen bleibt, ob die Europäische Mindestlohnrichtlinie für eine Revitalisierung der tarifvertraglichen Institutionen (deren Genese und Aufrechterhaltung immer erst erkämpft werden musste bzw. muss) ausreicht, um neben einem sozialen auch einen ökologischen Transformationsprozess der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen hervorzubringen.

Literatur

- Adam, G. (2022). Zur Dynamik der Machtverhältnisse zwischen Gewerkschaften und ihrem einflusspolitischen Gegenüber (Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Politik) – das Beispiel der österreichischen Sozialwirtschaft. In: Pernicka, Susanne (Hrsg.), Sozialpartnerschaftliche Handlungsfelder: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven. Aktuelle Befunde, Springer VS, S. 45–57.
- ETUI (2022). Strike map of Europe. <https://www.etui.org/strikes-map>.
- Geisberger, T., Glaser, T. (2021). Gender Pay Gap Analysen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: Statistische Nachrichten 6. Statistik Austria. Wien.
- New Yorker (2019). The Story of 2019: Protests in Every Corner of the Globe. <https://www.newyorker.com/news/our-columnists/the-story-of-2019-protests-in-every-corner-of-the-globe>.
- ÖGB (2022). Streikstatistik. <https://www.oegb.at/der-oegb/der-oegb-in-zahlen>.
- Pernicka, S., Schüßler, E. (2022). Zwischen Disruption und Integration: Governance von digitalen Plattformen im Personentransportsektor aus feldtheoretischer Perspektive. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-022-00842-7>.
- Silver, B. (2021). Online Seminar: The New Rising Tide of Global Social Protest? The Early 21st Century in World-Historical-Perspective. <https://www.youtube.com/watch?v=8srlvrrL5fg>.



www.gpa.at/mitglied-werden

ICH MACH MICH STARK!

Mit meiner Gewerkschaft GPA.

Du bist Angestellte/r und möchtest mehr Sicherheit im Job?

Dann mach dich stark und werde

Mitglied in der Gewerkschaft GPA!

- Arbeitsrechtsschutz
- Berufshaftpflichtversicherung
- Arbeitslosenunterstützung
- Ermäßigungen bei Shopping und Freizeit

Mehr zu allen Vorteilen als Mitglied findest du hier:



gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT