
„WILDE“ STREIKS IN ÖSTERREICH

Rezension von: Ferdinand Karhofer,
„Wilde“ Streiks in Österreich.
Materialien zur Historischen
Sozialwissenschaft Nr. 3 des Ludwig-
Boltzmann-Instituts für Historische
Sozialwissenschaft Böhlau Verlag
Wien – Köln 1983, 158 Seiten

In Österreich zieht die betriebliche Ebene der Konfliktaustragung zwischen Kapital und Arbeit wesentlich weniger öffentliches Interesse auf sich als gewerkschaftliche Aktivitäten, die einen Stock höher – auf Branchenebene, bei Verwaltungs- und Gesetzgebungsmaßnahmen – gesetzt werden. Nichtsdestoweniger gibt es in unserem gemischtwirtschaftlich-kapitalistischen System, ebenso wie im ungebrochenen Kapitalismus, aber auch im „realen Sozialismus“, diese Konfliktebene zwischen dem abhängig Beschäftigten und dem Verfügungsberechtigten im Betrieb; und zwar nicht nur auf grundsätzliche, mehr oder weniger philosophische Art und Weise, sondern als für jeden Betroffenen tagtäglich unmittelbar spürbare Gegensätzlichkeit der Interessen. Zur Durchsetzung der Interessen der Beschäftigten gibt es nun, wenn Kompromiß- und Verhandlungslösungen nicht (mehr) erreichbar sind, spätestens seit Beginn der industriellen Produktionsweise den Versuch, gemeinschaftliche Ziele durch Druckausübung mit Mitteln der Leistungsverweigerung zu erreichen, also zu streiken. Dieses Mittel des Arbeitskampfes wurde und wird nie deshalb eingesetzt, weil das Kämpfen so attraktiv ist für die Betroffenen, sondern weil kein anderes Mittel gesehen wird,

um zumindest subjektiv als berechtigt und notwendig erkannte Anliegen durchzusetzen. Der Arbeitgeber hat es ja wesentlich leichter, seine von ihm als berechtigt empfundenen Ziele zu erreichen – er kann Betriebsänderungen vornehmen, kündigen, entlassen, versetzen, die Produktion einschränken, dies alles zwar mit gewissen rechtlichen Beschränkungen (die nicht immer bis zur Praxis durchdringen), aber doch steht dem Unternehmer ein weitaus größeres Spektrum von Durchsetzungsstrategien als der Gesamtheit der Arbeitnehmer zur Verfügung, vom einzelnen Arbeitnehmer zu schweigen.

Karlhofers Beitrag über „Wilde Streiks in Österreich“ ist vor allem deshalb besonders verdienstvoll, weil er versucht, diese oft vergessene Ebene der täglichen betrieblichen Auseinandersetzung zwischen ungleichen Vertragspartnern an Hand von konkreten Beispielen realistisch darzustellen. Bei jenen Fällen, die er sich aus den Arbeitskonflikten der 70er Jahre in Österreich herausgesucht hat, kommen keine „Rädelsführer“, „Aufhetzer“ und unverantwortliche „Wirtschaftsschädlinge“ vor, sondern Menschen, denen Unrecht geschieht oder die vor ihnen unerklärlichen und unerklärten Barrieren stehen und die sich dagegen wehren.

Es wäre zu wünschen, daß die Kenntnis von diesen Hintergründen der Arbeitskämpfe weiter verbreitet wird und daß damit einer Propaganda entgegengewirkt wird, die den Streik von vornherein in die Nähe unanständiger, ja sogar krimineller Aktivitäten rückt und Naturkatastrophen gleichsetzt.

Die betriebliche Ebene der Interessensgegensätze wird bei Karhofer deswegen gut sichtbar, weil er sich auf solche Arbeitskämpfe in den 70er Jahren konzentriert, die von der überbetrieblichen Interessenvertretung, der Gewerkschaft, sagen wir einmal „vernachlässigt“ wurden. Daß es sich hierbei ausschließlich um betriebliche

Konflikte handelt und nicht etwa um branchenweite Auseinandersetzungen um allgemeine Arbeitsbedingungen, versteht sich daher von selbst.

Bemerkenswert ist bei der Betrachtung dieser Einzelfälle die Unterschiedlichkeit der Eigentumsverhältnisse am Betrieb, der Voraussetzungen und der Beweggründe für den Streik und der jeweiligen Streikverläufe – ein breites Band möglicher und realer Interessenkollisionen des Arbeitsalltags wird geboten.

Die Arbeit Karlhofers beginnt – nach einigen uninteressanten, für die wissenschaftliche Reputation vielleicht notwendigen modelltheoretischen Ausführungen – mit Informationen über quantitative Aspekte der Arbeitskämpfe in der Zweiten Republik. Es ist ja bekannt, daß Österreich besonders wenige Streiks aufweist. Dieser Teil der Arbeit beweist, daß man aus fast nichts eine Statistik machen und recht interessante Schlüsse ziehen kann. Die mangelhafte statistische Erfassung von Konflikten durch die Gewerkschaften wird zwar von Karlhofer möglicherweise zu rational zu ergründen versucht, weil oft organisatorische Schwachstellen hierfür verantwortlich sein werden. Dennoch werden leise Zweifel geweckt, ob das soziale Klima wirklich so ungetrübt ist, wie man selbst glaubt.

Im zentralen Teil der Arbeit werden dann folgende, wohl nur besonders Interessierten noch aus vereinzelt Zeitungsmeldungen in der Erinnerung gegenwärtige Streiks aus der jüngsten Vergangenheit beschrieben:

Der Streik in den Gußstahlwerken Judenburg 1972;

– bei Böhler Ybbstal 1973;

der Streik bei Semperit Traiskirchen 1978;

– bei Bauknecht Rottenmann 1970;

– bei Hukla Wien 1974;

– bei Wertheim Wien 1976/77;

– bei Elin Weiz 1970;

– bei Engel in Schwertberg 1975;

– der Molkereiarbeiter und -angestellten 1974.

Wie gesagt, werden diese Konflikte in ihrer Entstehungsgeschichte, ihrem Verlauf einschließlich der Position von Gewerkschaft und Betriebsrat und ihrem Ergebnis nach ausführlich und ausschließlich aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer geschildert. Aspekte wie betriebs- und volkswirtschaftliche Gegenargumentation der Unternehmensleitung bzw. bei verstaatlichten Betrieben der politischen Entscheidungsträger werden bewußt vernachlässigt. Das ist sicherlich kein Mangel, sondern eine notwendige Korrektur, wenn man bedenkt, welches Schwergewicht die Gesichtspunkte des „öffentlichen Interesses“ meistens in der sonstigen Berichterstattung über Arbeitskämpfe haben. Eher muß man es bedauern, daß offensichtlich nicht der Versuch unternommen wurde, über eine genaue Aufarbeitung von Zeitungsberichten über den jeweiligen Streik und eine Berichterstattung über die damalige Situation hinaus zu ergründen, wie sich der Arbeitskonflikt aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer eine Zeit später darstellt. Es wäre interessant gewesen festzustellen, ob sich die Beurteilung der Situation nach einigen Jahren ändert, ob der Streik das Betriebsklima, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens, das Niveau der sozialen Ansprüche der Arbeitnehmer oder die politische Struktur im Betrieb verändert hat. Nur selten erhält man derartige Informationen.

Ebenso wäre es wertvoll gewesen, etwas genauer auf die Motivation der Gewerkschaft und zum Teil auch des Betriebsrates einzugehen. Vor allem die Gewerkschaft, manchmal auch der Betriebsrat standen den beschriebenen Streiks mehr oder weniger kritisch gegenüber – nach diesem Gesichtspunkt hat ja Karlhofer seine Beobachtungsobjekte ausgesucht. Warum hatte die Interessenvertretung damals Vorbehalte gegen das betriebliche Vorgehen der Arbeitnehmer? Versucht sie heute, ihr damaliges Vorge-

hen zu erklären, zu rechtfertigen oder steht sie ihm selbstkritisch gegenüber?

Karlhofer hat offensichtlich nicht versucht, diesen Dingen auf den Grund zu gehen. Die Generalthese von der harmonisierenden Wirkung der Sozialpartnerschaftsideologie ist als Erläuterung all der beschriebenen Vorkommnisse offensichtlich zu dünn, vor allem wird sie nicht empirisch erfragt und ergründet, sondern eher deduktiv aus einem allgemeinen politischen Befund abgeleitet.

Trotz dieser Einwände sind die Fallbeschreibungen Karlhofers lehrreich und auch gut dargeboten.

Problematischer wird der nächstfolgende Abschnitt des Buches, in dem es um „Analysen und Erklärungsmomente“ der Fälle in ihrer Gesamtheit geht. Hier unterliegt Karlhofer manchmal der Versuchung, aus einer Minderzahl von Fällen in einem Teilbereich der Aktivitäten der Interessenvertretungen allzu globale Aussagen abzuleiten. Niemand wird Schwächen der Interessenvertretungsorganisationen gerade bei den dargestellten Arbeitskämpfen abstreiten, niemand wird leugnen, daß es auch generelle Strukturprobleme beim Kontakt „der Basis“ zu den Kollegen der jeweiligen Organisation gibt.

Die Ausführungen Karlhofers im letzten Abschnitt schießen aber übers Ziel und werden daher weniger nutzbar, als wenn eine Beschränkung auf konkrete Kritikpunkte unter Verzicht auf ein allgemeines Sozialpartnerschaftslamento erfolgt wäre.

Aber auch sachliche Mängel sind in diesem Abschnitt feststellbar.

Die „Rolle des Betriebsrates“ wird offenbar durch ein Mißverständnis bei der Lektüre der für Österreich geltenden rechtlichen Grundlage, dem Arbeitsverfassungsgesetz, unvollständig und einseitig gesehen. Aus der Formulierung, daß „die Bestimmungen über die Betriebsverfassung“ das Ziel des Interessenausgleichs haben, wird ein gesetzlicher Auftrag an den Betriebs-

rat zum Interessenausgleich in weit aus übertriebener Form abgeleitet. Eine Friedenspflicht und ein Verbot für den Betriebsrat, eine Streikbewegung anzuführen, gibt es in der von Karlhofer beschriebenen Weise in Österreich nicht. Der Autor begeht den Fehler, daß er sich diesbezüglich zu sehr auf Literatur stützt, die entweder mehr oder weniger unverhüllt von Unternehmerseite kommt und daher höchstes Interesse hat, gesetzliche Friedenspflichten in möglichst wissenschaftlich aussehender Verkleidung mit großer Festigkeit zu verkünden, obwohl es hierfür nur eine schmale normative Basis gibt, oder die wegen ihres Anliegens zu fundamentaler Gesellschaftskritik die Zustände noch ein bißchen trister beschreibt, als sie wirklich ist. Es ist in der Tat in dieser Frage der Interessenvertretungsinterpretation eine seltsame Konvergenz von besonders linker und besonders rechter Auslegung festzustellen. Andere Theorien wären etwa in zahlreichen Gewerkschaftspublikationen zu Fragen des Handlungsspielraums des Betriebsrates leicht zugänglich gewesen – diese Quellen verwendet aber Karlhofer nicht.

Auf diese Weise entgeht dem Autor auch der große Unterschied, der zwischen dem bundesdeutschen Streikrecht und der österreichischen Rechtslage besteht. Die Folge davon ist eine etwas unkritische Übernahme deutscher Quellen, die als Beleg hiesiger Zustände nicht immer geeignet sind.

Dennoch sind einige Aussagen Karlhofers über die „Vermittlungsfunktion“ des Betriebsrates und die Tendenz zur bloßen Serviceeinrichtung beachtenswert. Vielleicht wäre die Kritik an manchen Verhaltensweisen noch schärfer ausgefallen, wenn die Position des Rechts zu den Aufgaben und zum Handlungsspielraum des Betriebsrates besser erkannt worden wäre.

Die grundsätzliche gewerkschaftliche Position zum Arbeitskampf wird

ausschließlich aus dem Blickwinkel der Oberbegriffe „Sozialpartnerschaft“, „Klassenharmonie“ und „Zentralismus“ abgehandelt, ohne auch nur hinzuweisen auf programmatische Äußerungen des ÖGB zum Streikrecht, auf das Verhalten der Gewerkschaften bei anderen Arbeitskonflikten als den beschriebenen, auf die seit langem geführte rechtspolitische Diskussion zu diesen Fragen oder auf rechtliche Grundlagen des Arbeitskampfes. Ob man so vorgehen und allgemein gültige Aussagen über die Gewerkschaftspolitik zum Streikrecht treffen kann, ohne die zahlreichen – manchmal zugegebenermaßen recht abstrakten – Stellungnahmen, Beschlüsse und Abhandlungen von ÖGB und Einzelgewerkschaften in dieser Frage auch nur ansatzweise zu berücksichtigen und ohne damit die Beurteilten selbst zu Wort kommen zu lassen, möge der Leser beurteilen.

Damit ist auch bereits die im letzten Teil der Arbeit Karlhofers besonders stark hervortretende generalisierende Kritik der österreichischen Gewerkschaften, im besonderen ihrer sogenannten Sozialpartnerschaftspolitik angesprochen. Sie gipfelt in der mehrmals in abgewandelter Form wiederholten Feststellung, daß der „ÖGB zu jenen Gewerkschaften zählt, die sich von . . . eindeutig zugeordneten Interessenvertretungen zu intermediären Organisationen gewandelt haben . . .“ (S. 102). Wenn Pelinka im Vorwort den Autor als „uneingeschränkten Sympathisanten der Gewerkschaftsbewegung“ bezeichnet, so bezieht sich diese Sympathie offenbar hauptsächlich auf modell-theoretische Vorstellungen und ausländische Gewerkschaften, deren Fehler man nicht so nah sieht. Vielleicht wäre es für die kritisch-linke Sozialwissenschaft einmal lohnend, an Stelle der x-ten allgemei-

nen Sozialpartnerschaftskritik anderen Realitäten der Arbeitswelt Augenmerk zu schenken, die in den bürgerlichen Medien nicht vorkommen. Es wären beispielsweise die zahlreichen Fälle zu untersuchen, in denen Arbeitnehmer gekündigt und entlassen werden, weil sie sich gewerkschaftlich betätigen oder erstmals in einem Betrieb einen Betriebsrat wählen wollen, in denen Gewerkschaften versuchen, die Kollegenschaft des Betriebes von der Sinnhaftigkeit einer kollektiven Interessenvertretung so weit zu überzeugen, daß wenigstens die Hälfte der Betroffenen gegen den Willen des Unternehmers an einer Betriebsversammlung teilnimmt, oder in denen Arbeitgeber Mehrheiten unter den Arbeitnehmern finden, um einen unangenehmen Betriebsrat abzusetzen. Vielleicht entstünde dadurch eine etwas breiter gestreute Beobachtung gewerkschaftlicher Aktivitäten, und die Fixierung auf die Sozialpartnerschaft des ersten Stocks, der oft genug die Alleinbestimmung des Unternehmers und die tägliche Gegenbewegung von Gewerkschaft und Betriebsrat zu ebener Erd gegenüberstehen, fiel weg.

Schließlich gibt es schon genug abstrakte Abhandlungen zum Thema Sozialpartnerschaftskritik, und soweit gesehen werden kann, haben diese weder bei den betroffenen Entscheidungsträgern noch in der Öffentlichkeit Wirkung gezeigt.

Der letzte Abschnitt in Karlhofers Buch wird also all jene ein bißchen ärgern und langweilen, die sich nach der analytischen Darstellung der Fälle ein etwas differenziertes Resümee erhofft hätten.

Vom Lesen der voranstehenden Abschnitte sollte dies aber niemanden abhalten.

Bernhard Schwarz