
Gewerkschaften aus wissenschaftlichen Perspektiven

Rezension von: Stefan Anwander u. a.,
Wissenschaft über Gewerkschaft.

Analysen und Perspektiven, ÖGB Verlag,
Wien 2013, 412 Seiten, broschiert,
€ 29,90. ISBN 978-3-703-51599-6.

Der vorliegende Sammelband vereinigt vierzehn Beiträge von WissenschaftlerInnen aus den Fachgebieten Ökonomie, Soziologie, Politologie, Geschichte und Rechtswissenschaft zum Thema Gewerkschaften in Österreich. Wie die Redakteurin Brigitte Pellar in der Einleitung erklärt, soll ab dem Jänner 2014 im ÖGB-Verlag eine neue, fünfbandige Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung veröffentlicht werden. Der hier behandelte Band erschien dieser Gewerkschaftsgeschichte vorgelagert, gleichsam als Auftakt oder Vorspann, gerade rechtzeitig zum ÖGB-Bundeskongress 2013.

Die inhaltlich doch recht heterogenen Beiträge lassen sich grob zwei Themengruppen zuordnen: Zum einen handelt es sich um Artikel über die Rolle der Gewerkschaften in der aktuellen Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie über die Perspektiven gewerkschaftlicher Aktivität, zum anderen um Arbeiten zu verschiedenen Aspekten österreichischer und internationaler Gewerkschaftsgeschichte. Manche der Beiträge ließen sich freilich sowohl dem einen als auch dem anderen Bereich zuweisen.

Zu den historischen Arbeiten zählen u. a. jene der Redakteurin Brigitte Pellar über „Positionen und Weltbild der Freien Gewerkschaften Österreichs“,

jene des Politikwissenschaftlers Georg-Hans Schmit über die theoretischen Grundlagen und Programme der Christlichen Gewerkschaften sowie jene des Politologen und Historikers Paul Dvořák zu „Parlamentarismus und Gewerkschaftsbewegung in Österreich“ zwischen 1945 und 2000.

Der Historiker Jan Kreisky beschäftigt sich mit den „widerspruchsvollen und wechselhaften“ Positionen der österreichischen Arbeiterbewegung im 19. und 20. Jahrhundert zur Migration. Der Bildungsforscher Peter Schlögl verfolgt die Haltungen und Beiträge der österreichischen Gewerkschaften zur Berufsbildung. Der Historiker David Mayer befasst sich mit Vergangenheit und Gegenwart internationaler Solidarität – eine zweifellos brennende Frage, ist doch die Krise der europäischen Gewerkschaften seit den 1980er-Jahren auch ein Resultat mangelnder internationaler Solidarität, Kooperation und Koordination.

Der ersten der beiden oben genannten Themengruppen zuzuordnen sind der Beitrag „Gewerkschaften, Lohnfindung und Wirtschaftspolitik“ des Arbeitsbeziehungs-Experten Bernd Brandl (University of York) und des lohnpolitischen Referenten des WIFO, Thomas Leoni, sowie der Artikel des Historikers und Politologen David Wineröther zur Sozialpartnerschaft „als Eckpfeiler der österreichischen Konsensdemokratie“ und der Aufsatz des Rechtswissenschaftlers Elias Felten zur „Rechtsstellung der Gewerkschaften im kollektiven Arbeitsrecht“.

Einer der interessantesten und zugleich hochaktuellen Beiträge ist jener der Soziologin Julia Hofmann und des Politikwissenschaftlers Florian Reiter über die Machtressourcen des ÖGB, ihre zunehmenden Ungleichgewichte

und Potenziale für eine ausgewogene Ressourcenbasis.

Die AutorInnen konstatieren ein- gangs ihres Beitrags seit den 1980er-Jahren alles in allem schleichende Verschlechterungen sozialstaatlicher Leistungen. Den Hauptgrund dafür sehen sie in Änderungen des Machtverhältnisses zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Die Machtpositionen des ÖGB analysieren sie in der Folge anhand des von Walter Korpi und Gøsta Esping-Andersen entwickelten Machtressourcen-Ansatzes, der später von Eric Wright, Beverly Silver und Jelle Visser weiterentwickelt und ausdifferenziert wurde. Dieser Analyseansatz geht davon aus, dass die Richtung der Politik durch die wirtschaftliche und politische Machtverteilung zwischen den gesellschaftlichen Gruppen bestimmt wird.

Gemäß der Ressourcentheorie der Gewerkschaften hängt die Effektivität dieser Organisationen von der Verfügbarkeit externer und interner Ressourcen ab. Externe Ressourcen sind zum einen das ökonomische („Marktmacht“ in der Terminologie von Hofmann und Reiter) und politische Umfeld („Bündnismacht“), in welchem die Gewerkschaften agieren, zum anderen Institutionen (wie Arbeitsrecht, sozialer Dialog, Kollektivverträge, betriebliche Vertretungsgremien usw.), die externe Quellen der Unterstützung darstellen („institutionelle Macht“). Interne Ressourcen („Organisationsmacht“) sind die Organisationsstruktur mit all ihren Dimensionen (materielle Ressourcen, Organisations- und Entscheidungsstrukturen, Dienstleistungen für Mitglieder usw.), das Mobilisierungspotenzial (u. a. für Streiks: „Produktionsmacht“) und das Vorhandensein einer kollektiven Identität. Die internen Res-

ourcen stehen in Wechselwirkung zu- einander (bspw. fördert eine Gewerkschaftsidentität die Bereitschaft, Verpflichtungen für die Organisation einzugehen, und bildet eine wichtige Voraussetzung für die Mobilisierung), ebenso wie interne und externe Ressourcen interagieren (so ist Mobilisierung für Streiks in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit wesentlich einfacher).

Die Phase des Ausbaus und der Konsolidierung des Sozialstaats von den 1950er-Jahren bis in die Ära Kreisky war eine Zeit, in der die Gewerkschaften zunächst unter günstigen ökonomischen (hohes Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, Arbeitskräfteknappheit) und politischen Rahmenbedingungen (Große Koalitionen, West-Ost-Konflikt) ihre internen Machtressourcen (Mitgliederzuwachs, Aufbau des Streikfonds usw.) auszubauen und im politischen Prozess die Gestaltung der Institutionen im Arbeitsmarkt- und Sozialbereich maßgeblich mitzubestimmen vermochten (Wiedererrichtung von Betriebsrat, Kollektivverträgen, Arbeiterkammern; Schlüsselgesetze wie ASVG 1955/6 und ArbVG 1974 usw.). Der Einfluss des ÖGB stützte sich zunehmend auf seine institutionellen Ressourcen, während die Mitgliedermobilisierung für Demonstrationen und Streiks in den Hintergrund trat, wie die AutorInnen zu Recht betonen.

Die zunächst fast unmerkliche, schleichende Krise des Sozialstaates ab den 1980er-Jahren, die sich im Um- und Rückbau sozialstaatlicher Leistungen (bei gleichzeitigem partiellen Leistungsausbau) äußerte, war das Resultat der spätestens seit dem zweiten Ölpreisschock veränderten ökonomischen Bedingungen und politischen Konstellationen, welche das Machtpo-

tenzial der Gewerkschaften zunehmend beeinträchtigten.

Erst unter dem Druck der schwarz-blauen Regierungen (2000-2006), die eine grundlegende Wende in der Sozialpolitik herbeizuführen trachteten, u. a. indem die Regierungspartei FPÖ tragende Institutionen wie die Arbeiterkammern direkt zu unterminieren versuchte, besannen sich die Gewerkschaften ihrer internen Machtressourcen und setzten Großdemonstrationen und Streiks als Druckmittel zur Wahrung ihrer Interessen ein.

Obwohl sich die Gewerkschaften seit 2007 wieder stärker als in den Jahren zuvor auf ihr institutionelles Ressourcenpotenzial stützen können, ändert sich am Grundproblem nichts: „Gewerkschaften können sich immer weniger darauf verlassen, dass ihre Macht in eingespielten Verhandlungsprozeduren erhalten bleibt, während ihre Organisationsmacht kontinuierlich schwächer wird“ (S. 122). In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften daher

begonnen, ihre organisationsinternen Ressourcen auszubauen, bspw. durch Stärkung der Mobilisierungs- und Konfliktfähigkeit, die sich dann auch in Mitgliederzuwächsen niedergeschlagen hat (GPA-djp). Es geht letztlich darum, die bestehenden institutionellen Machtressourcen durch zusätzliche organisationsinterne Ressourcen abzusichern und abzustützen. Hier bleibt noch viel zu tun, aber erfolgversprechende Anfänge sind bereits gesetzt. Schade, dass den AutorInnen nicht mehr Platz zu Verfügung stand, um die Entfaltung bzw. den Mangel an organisationsinternen Ressourcen im Detail zu analysieren.

Viele an Geschichte, Gegenwart und Theorie der Arbeitsbeziehungen interessierte LeserInnen werden im vorliegenden Sammelband den einen oder anderen Beitrag finden, der für sie von Nutzen ist. Mit Vorfreude blickt der Rezensent der Veröffentlichung der neuen Gewerkschaftsgeschichte entgegen.

Martin Mailberg