

Becksteiner, Mario/ Steinklammer, Elisabeth/ Reiter, Florian

BETRIEBSRATSREALITÄTEN

**Betriebliche Durchsetzungsfähigkeit von Gewerkschaften und
BetriebsrätInnen im Kontext der Globalisierung**

Studie im Auftrag der GPA-djp Bildungsabteilung/ erschienen im ÖGB Verlag

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts erscheint es, als würden sehr viele Gewissheiten des „kurzen 20. Jahrhunderts“ (Eric Hobsbawm) nicht mehr gelten. Seit den 70iger Jahren können wir global beobachten, dass das gesellschaftliche Umfeld in dem der Konflikt zwischen Kapital und Arbeit im Rahmen unterschiedlicher Modelle tripartistischer Konfliktregulation befriedet wurde, einem massiven Transformationsprozess ausgesetzt ist. Ursächlich wird dieser Transformationsdruck auf die krisenhafte Entwicklung des fordistischen Akkumulationsmodells zurückgeführt. In dieser Krise des Fordismus artikulieren sich sowohl ökonomische als auch gesellschaftliche Momente eines Erosionsprozesses, der beinahe alle Bereiche des Lebens umfasst. Dieser Übergang von mehr oder weniger ausgeprägten korporatistischen Wohlfahrtsstaaten hin zu sich zusehends internationalisierenden Wettbewerbsstaaten und Regimen, geht einher mit einer massiven Welle der Veränderung von Produktionsparadigmen, sowohl in Form von einer um sich greifenden Internationalisierung und Stratifizierung der Produktionsorganisation als auch durch den Einsatz neuer Managementpraxen. Es wird immer klarer dass diese Entwicklungen weitreichende gesamtgesellschaftliche Auswirkungen haben. Oskar Negt spricht in diesem Zusammenhang von einer „Erosionskrise“ (Negt in: Demirovic/ Kaindl/ Krovoza 2010). Doch mitnichten handelt es sich hier um eine quasi natürlich entstandene Entwicklung. Viel mehr stehen dahinter politisch strategische Entscheidungen, die vermittelt über Politik, Staat und unterschiedliche mächtige Kapitalfraktionen, einen Umbauprozess der einst fordistisch geprägten Gesellschaften in Gang gesetzt haben und noch immer in Gang setzen. Unter der Flagge des Neoliberalismus wurde ein grosser Umbau begonnen, der im Kern die Aktivierung aller zu Verfügung stehender Ressourcen, im Sinne eines global geführten Wirtschaftskrieges (vgl. dazu Hirsch 2008), zum Ziel hat. Kern dieser Offensive ist das Menschenbild des Homo Oeconomicus, welches den Menschen reduziert und psychologisch auf die Einsetzbarkeit bzw. Verwertbarkeit in diesem Wirtschaftskrieg.

Sehr schnell wurde im Zuge der neoliberalen Offensive klar, das kollektive Interessesensvertretung dieser Mobilisierung und Herstellung des Homo Oeconomicus Widerstand entgegensetzen könnte. Gewerkschaften kamen deshalb in den Fokus neoliberaler Strategen. Gewerkschaften, die immer auch den Kern einer Kraft bilden können um sich kollektiv gegen Tendenzen der Überausbeutung zu wehren, wurden global unter Druck gesetzt.

Dabei zeichneten sich unterschiedliche Entwicklungspfade dieser Druckstrategien ab: Von öffentliche Anprangerungen von Gewerkschaften als Modernisierungsgegner gekoppelt mit offener Repression gegenüber streikenden ArbeiterInnen, wie im Falle Großbritanniens unter Thatcher, bis hin zu subtileren Mitteln wie in Deutschland, wo durch die Entwicklung wettbewerbskorporatistischer Modelle, gekoppelt an die Aushöhlung der Flächentarifvertragsabdeckung, Gewerkschaften in die Defensive gedrängt wurden. Allen Druckstrategien, mit all den unterschiedlichen Facetten und Scales auf denen sie zum Einsatz kamen, ist allerdings gemein, dass es sich um eine Aufkündigung oder schrittweise Entwertung und/ oder Uminterpretation tripartistischer Modelle handelte. Ergebnis dieser Entwicklungen ist, dass sich das sozioökonomische Umfeld in dem Gewerkschaften heute agieren, sehr stark verändert hat. Damit entstanden für Gewerkschaften neue Herausforderungen. Nicht nur ist mit unterschiedlicher Intensität festzustellen, dass sich die gewerkschaftliche Organisationsdichte ausdünn, sondern auch die ideologische Bindekraft zwischen Gewerkschaften und den Lohnabhängigen hat sich verändert.

Die Wahrnehmung der krisenhaften Entwicklung der Gewerkschaftsbewegungen ist global gesehen ebenfalls nicht einheitlich. Allerdings ist festzustellen, das in immer mehr Gewerkschaften die Erkenntnis reift, das es sich um „tektonischen Verschiebungen“ handelt auf die dringend reagiert werden muss. Ein Ausdruck dieser Erkenntnisse ist die, nun schon global geführte, Debatte rund um „Union Renewal“. GewerkschafterInnen, gewerkschaftsnahe WissenschaftlerInnen und AktivistInnen aus gewerkschaftsnahen Bereichen der globalisierungskritischen Bewegung beteiligen sich an dieser Debatte. Kernfrage ist, wie Gewerkschaften angesichts der weitreichenden Veränderungen in der politischen Ökonomie des „real existierenden“ Kapitalismus gewährleisten können, dass sie nicht weiter an Einfluss verlieren und vielleicht wieder neue Offensivkraft auf Basis gewerkschaftlicher Erneuerung erreichen können.

Ausgangslage Österreich:

Betrachtet man die Ausgangslage in Österreich so erscheint das Land immer noch geprägt durch eine kontinuierliche Stabilität der institutionell abgesicherten Sozialpartnerschaft. Im Gegensatz zu anderen Ländern gibt es keine oder nur wenige Angriffe von Seiten des Kapitals sich aus dem flächendeckenden Kollektivvertragssystem zu verabschieden. Genauso bekommt man den Eindruck, dass die tripartistisch orientierten Strukturen der Sozialpartnerschaft auf makropolitische Ebene weiterhin intakt sind. Die sozialpartnerschaftlich austrokorporatistische Kultur in Österreich scheint nach wie vor Leitidee sowohl auf Seiten des Kapitals als auch auf Seiten der ArbeitnehmerInnenorganisationen zu sein. Die beidseitige Konzentration auf das institutionelle Machtpotential¹ scheint für beide Seiten noch immer eine robuste Orientierungsstruktur abzugeben.

Erste Zweifel an Stabilität

Trotzdem gibt es unter der Oberfläche ein immer weiter verbreitetes Gefühl, dass die Stabilität des Systems nicht mehr so ohne weiteres gewährleistet ist. Erste massive Zweifel an der ungebrochenen Stabilität des Systems wurden spätestens mit der Angelobung der Schwarz Blauen Regierung laut, die offensiv einen neuen Stil in der Politik vertrat (vgl. Karhofer/ Tólos in: Tólos 2006).

Dörre u.a. sprechen in ihrem Buch „Strategic Unionism“ von einer Fassade institutioneller Stabilität in Österreich. Der Blick auf die makropolitische Ebene lässt also deutlich werden, dass es berechnete Zweifel an dieser vorgestellten Stabilität gibt. Auf Ebene der Betriebe formuliert Willi Mernyi ebenfalls Zweifel, dass die sozialpartnerschaftliche – austrokorporatistische Kultur vollkommen friktionslos alle Veränderungen der letzten Jahrzehnte überstanden hat. „Es stellt sich immer mehr die Frage, ob wir in einer entfesselten, hemmungslosen, kapitalistischen Gesellschaft mit der alten Sozialpartnerformel noch punkten können. Ich glaube nicht, dass das mit einem eindeutigen „Ja“ oder „Nein“ zu beantworten ist. Ich bin aber davon überzeugt, dass das Handlungsrepertoire von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen breiter werden muss. Es reicht nicht mehr allein, sich auf das zu verlassen, was am Verhandlungstisch vereinbart wird.“ (Mernyi in: ÖGB Verlag: 2009: 68)

Ähnlich gelagerte Aussagen sind in den, von uns geführten, Interviews auch in Bezug auf die Ebene der Branchen zu finden. Hier wird festgehalten, dass mit der Neustrukturierung und

¹ Wir gehen weiter unten noch näher auf den Begriff des institutionellen Machtpotentials ein.

der zusehends international ausgerichteten Strategien der Konzerne kollektivvertragliche Regelungen stärker unter Druck geraten.

Wir können also feststellen, dass es den weitverbreiteten Verdacht gibt, wonach alte Gewissheiten immer mehr zur Disposition stehen. Für alle drei Ebenen, die für Gewerkschaften zentral sind, nämlich die makropolitische Ebene, die Branchen Ebene und die betriebliche Ebene, werden Veränderungen konstatiert die auf einen Erosionsprozess schließen lassen. Trotzdem gibt es in Österreich wenige Studien, die ein integrales und tieferblickendes Bild dieses Erosionsprozesses ermöglichen.

Erweiterung des Begriffs sozialpartnerschaftlicher Austrokorporatismus

Das komplexe System des sozialpartnerschaftlichen Austrokorporatismus war stark überdeterminiert durch die makropolitische Ebene und der Orientierung am institutionellen Machtpotential. Die Ebene der Makropolitik wurde für breite Teile der Gesellschaft zum zentralen Kristallisationspunkt gesellschaftlicher Auseinandersetzung. Verbände, Parteien, Staatsbürokratien bildeten ein dichtes Netzwerk an Vertrauensbeziehungen und Verhandlungspraxen, die gesamtgesellschaftliche Konflikte immer wieder in Fragen makropolitischer, technokratischer, legalistischer und funktionalistischer Regulationsbestrebungen einmünden lassen konnten.

Diese starke Determination durch die makropolitische Ebene spiegelt sich auch wieder in der wissenschaftlichen Überbetonung dieser Ebene. Parteienforschung, Korporatismusforschung, Policyforschung oder Beschäftigung mit der arbeitsrelevanten Gesetzgebung standen traditionell stark im Vordergrund. Forschung zu industriellen Beziehungen die, ein integraleres-, also ein, alle drei Ebenen, umfassendes Bild zeichnen, waren eher die Ausnahme und hatten im Rahmen einer Forschung, die von gesellschaftlichen Gruppen gestützt und angefordert wird, eher weniger Platz. Kritische Arbeitsforschung, die eine Kritik an den herrschenden Verhältnissen formulieren könnte, wurde im Rahmen dieser hegemonialen gesellschaftlichen Konstellation, wenn vorhanden, sehr stark marginalisiert. Forschung die die hegemoniale Stabilität des sozialpartnerschaftlichen Austrokorporatismus durchleuchtet, dabei kulturelle, ideologische, materielle und politische Momente in ihrer Vermittlung auf den unterschiedlichen Ebenen beleuchtet, ist ebenfalls kaum zu finden.

Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, dass es in Bezug auf Sozialpartnerschaft auch kaum begriffliche und theoretische Konzepte gibt, die den multiscalaren Charakter des österreichischen Systems erfassen können. Es ist weiter nicht verwunderlich, dass es deshalb nur vage Vermutungen und eine Ahnung gibt, wie der Erosionsprozess der fordistischen

Entwicklungsweise und des daran anschließenden spezifischen System industrieller Beziehungen in Österreich vonstattengeht. Sowohl begrifflich als auch theoretisch - konzeptionell ist es der bisherigen Sozialpartnerschaftsforschung nicht gelungen ein integrales Verständnis herzustellen und damit auch nicht die integrale Erosion dieses Modells zu erfassen. Wir werden im Folgenden versuchen einen Ansatz zu entwickeln, der es uns erlaubt diese hegemoniale Absicherung zu begreifen.

Auf Basis eines Forschungsprojektes, das wir über zwei Jahre für die GPA-djp durchgeführt haben, wollen wir in unserem Text darstellen, wie sich die Erosionskrise in Österreich artikuliert, wie sich schwindende Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaftsbewegung herstellt und was aus unserer Sicht strategische Optionen sind, die einen Weg aufbereiten können um wieder mehr Wirkmächtigkeit zu generieren. Dabei ist festzuhalten, dass sowohl in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit, als auch in der allgemeinen Öffentlichkeit die Diskussion rund um die krisenhafte gewerkschaftliche Entwicklung in Österreich unterentwickelt und im Falle der BAWAG Causa sehr einseitig geführt wurde und wird.

Um den Argumentationsgang theoretisch nachvollziehbar zu halten, beginnen wir mit einer grundlegenden theoretischen Überlegung zur Frage von Machtpotentialen von Gewerkschaften. In einem zweiten Schritt erarbeiten wir die politischen und kulturellen Rahmenbedingungen unter denen die österreichische Gewerkschaftsbewegung heute agiert. Diese sind geprägt von einer stark verwurzelten Sozialpartnerschaft die eine eigene und spezifische kulturelle Prägung entwickelt hat und formierend auf die Handlungspraxis von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen wirkt.

In einem weiteren Schritt stellen wir die Frage von Dysfunktionalität dieser kulturell/strukturell determinierten Praxen, angesichts der Veränderungen in der österreichischen Gesellschaft und im Besonderen in der Arbeitswelt. Wir stützen uns dabei hauptsächlich auf, im Rahmen des Forschungsprojektes gemachte, Interviews mit GewerkschaftssekretärInnen und BetriebsrätInnen sowie auf die Ergebnisse von Gruppendiskussionen mit über 100 BetriebsrätInnen aus unterschiedlichen Branchen und Teilgewerkschaften des ÖGBs. Damit wird ein Blick „von Unten“ generiert, der die Realitäten der gewerkschaftlichen Basis erfassen soll.

Im Schlussteil, versuchen wir einige Konsequenzen zu ziehen die sich aufgrund der Ergebnisse aufdrängen.

ArbeiterInnenmacht

Als Ausgangspunkt unsere Analyse stellen wir Überlegung zur Frage von Machtpotentialen von Gewerkschaften und ArbeiterInnen. Wenn wir von Macht sprechen müssen wir zuallererst festhalten, das wir von einem relationalen Machtbegriff ausgehen. „Denn Macht stellt eine Relation zwischen den herrschenden Klassen bzw. Fraktionen und den Herrschaftsunterworfenen dar und ist kein Ding, das man besitzen kann.“ (Demirovic in Bescherer/ Schierhorn 2009: 70). Das heißt, zwischen zwei AkteurInnen besteht ein Verhältnis, welches dem/der einen AkteurIn gegenüber dem/der anderen mehr Durchsetzungskraft, also Macht, verleiht. Betrachten wir nun gesellschaftliche Gruppen anstatt einzelner Personen, können wir feststellen, dass diese Gruppen Teil einer Gesellschaft sind und auf unterschiedliche Weise in die Gesellschaft integriert sind. Das heißt, sie haben aufgrund der unterschiedlichen Art und Weise der Integration in die Gesellschaft unterschiedliche Möglichkeiten Macht auszuüben. Wir können also festhalten, dass ein global agierender Konzern andere Möglichkeiten hat, Macht auszuüben, als der/die ArbeiterIn, der/die am Fließband steht oder an der Supermarktkassa sitzt. Trotz der heute erlebten Machtlosigkeit vieler ArbeiterInnen gegenüber Globalisierung und den transnational agierenden Konzernen möchten wir hier die These aufstellen, dass dies nicht unbedingt so sein muss.

Für unsere Argumentation ist es deshalb sehr wichtig, einige grundlegende Gedanken zu den Möglichkeiten der Machtausübung von Gewerkschaften und ArbeiterInnen darzulegen. Wir möchten uns deshalb einem Begriff zuwenden, der vielleicht für viele etwas „verstaubt“ und antiquiert klingt, nämlich dem Begriff der ArbeiterInnenmacht. „Der Begriff Arbeitermacht mag auf den ersten Blick antiquiert klingen und Assoziationen zu längst verblichenen Arbeiterbewegungen auslösen. Hier wird er jedoch analytisch genutzt und weit gefasst.“ (Dörre u.a. 2008: 24) Der Begriff soll Werkzeug sein, welches offen legen kann, welche Möglichkeiten sich Arbeiterinnen, Arbeitern und Gewerkschaften bieten, um in den Verhältnissen einer kapitalistischen Gesellschaft Macht auszuüben und Durchsetzungsfähigkeit gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen zu erlangen.

Machtressourcenansatz:

Erik Ollin Wright (Wright 2000: 962) und Beverly J. Silver (Silver 2005: 30ff) definieren einige Machtressourcen, deren sich ArbeiterInnen bedienen können. Dabei gibt es laut Wright und Silver unterschiedliche Quellen dieser Ressourcen. Sowohl aus der Struktur des

Kapitalismus als auch durch Organisierung der ArbeiterInnen entstehen diese Machtressourcen.

Der Begriff der Machtressourcen birgt allerdings ein Problem. Insbesondere Silver verweist immer wieder auf die spezifischen historischen, zumeist ökonomischen Bedingungen, unter denen Machtressourcen zum Einsatz kommen, doch bleiben sie etwas strukturalistisch. Wir argumentieren, dass es sich hier weniger um Ressourcen handelt, sondern vielmehr um Machtpotentiale, die zwar grundsätzlich strukturell vorhanden sind, doch nur unter Berücksichtigung vieler Voraussetzungsketten aktiviert werden können. Wir werden später auf diese Voraussetzungen zu sprechen kommen.

Strukturelle Macht

Die strukturelle Macht entspringt aus der Stellung der ArbeiterInnen im ökonomischen System. Dabei unterscheidet Wright zwischen zwei Formen der strukturellen Macht.

1. Marktmacht

Marktmacht entsteht aus den Umständen, unter denen ArbeiterInnen ihre eigene Arbeitskraft verkaufen können. Die Situation, in der der Verkauf der eigenen Arbeitskraft vonstatten geht, ist geschichtlich höchst unterschiedlich und unterliegt gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. „Die Marktmacht kann verschiedene Formen annehmen, darunter (1) den Besitz seltener Qualifikationen, die von Arbeitgebern nachgefragt werden, (2) geringe Arbeitslosigkeit und (3) die Fähigkeit von Arbeitern und Arbeiterinnen, sich vollständig vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen und von den anderen Einkommensquellen als der Lohnarbeit zu leben.“ (Silver 2005: 31) Der Begriff Marktmacht suggeriert vielleicht eine falsche Neutralität des Marktes, der sich rein über seine eigenen Mechanismen regulieren würde. Bei genauerer Betrachtung sind die Bedingungen, unter denen ein Markt für Arbeitskraft existiert, im höchsten Maße geprägt von gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen. Nehmen wir nur den ersten Punkt der besonders nachgefragten Qualifikationen her, so können wir in der Geschichte viele Beispiele erkennen, wie die Frage von Qualifikationen immer wieder Kern von Klassenauseinandersetzungen war. Das wohl berühmteste Beispiel ist das des Taylorismus. Taylorismus bedeutet die Zerlegung der industriellen Produktion in viele unterschiedliche Arbeitsschritte, die erst in ihrem systematischen Prozesszusammenhang ein Endprodukt ergeben.

Diese Zerlegung führte zu einer Dequalifizierung von einst hochspezialisierten, manuell anspruchsvollen Arbeiten. Nicht mehr ein/e hochspezialisierte/r ArbeiterIn führte die

Produktion eines Werkstückes zu Ende, sondern eine ganze Reihe von nicht selten ungelerten Arbeiterinnen und Arbeitern führten einzelne Schritte der Produktion aus. Das heißt, die Marktmacht von hochspezialisierten Arbeiterinnen und Arbeitern wurde damit verringert. Dieses Beispiel ist nur eines von vielen, mit denen nachgezeichnet werden kann, wie Marktmacht ständig gesellschaftlich umkämpft ist. Weitere Beispiele aus der heutigen Zeit wären der intensive Einsatz von Robotik im Produktionsprozess oder die neue globale Arbeitsteilung entlang transnational organisierter Produktionsketten. Technik, die politische Reglementierung von Arbeitsmärkten, die globale Organisation von Produktion, Konsumtion und Distribution, aber auch die Frage von Organisation durch ArbeiterInnen beeinflussen die Marktposition der ArbeiterInnen. Die Bedingungen, unter denen ArbeiterInnen ihre Arbeitskraft verkaufen müssen, sind also nichts, das etwas mit einem neutralen Markt zu tun hat, sondern diese Bedingungen werden immer gesellschaftlich hergestellt.

2. Produktionsmacht

Produktionsmacht entwickeln ArbeiterInnen aufgrund ihrer Position in Produktions- und Distributionsprozessen, „die durch örtlich begrenzte Arbeitsniederlegungen an Schlüsselstellen in einem Umfang gestört werden können, der weit über die Arbeitsniederlegung selbst hinausgeht. Diese Macht zeigt sich, wenn ganze Fließbänder durch Arbeitsniederlegungen an einem Bandabschnitt gestoppt und ganze Konzerne, die von just-in-time-Zulieferung abhängen, durch Eisenbahnstreiks zum Stillstand gebracht werden.“ (Silver 2005: 31) Dabei ist es sehr interessant zu beobachten, dass zum Beispiel die Einführung der Fließbandarbeit die Marktmacht der FacharbeiterInnen geschwächt hat, die Produktionsmacht der nun entstandenen MassenarbeiterInnen allerdings gestärkt wurde. „Erstens ermöglichte das Fließband einer relativ kleinen Zahl strategisch positionierter Aktivisten, die Produktion einer ganzen Fabrik zum Stillstand zu bringen. [...] Zweitens konnte ein Streik in einer Fabrik, die ein wichtiges Einzelteil produziert, alle nachgeordneten Fabriken oder sogar das gesamte Unternehmen lahmlegen, weil die Produktion der verschiedenen Fabriken eines Unternehmens immer stärker integriert wurde“. (Silver 2005:33)

Diese Produktionsmacht ist allerdings nicht nur auf einzelne Betriebe beschränkt. Insbesondere in einer globalisierten Ökonomie gibt es mehrere neuralgische Punkte, an denen ganze Volkswirtschaften oder eben das Funktionieren des globalen Kapitalismus empfindlich gestört werden können. Man denke nur an die Streiks auf Flughäfen oder von Bahnbeschäftigten.

Strukturelle Macht bedeutet in diesem Zusammenhang, dass diese Macht innerhalb der kapitalistischen Verhältnisse zwar prinzipiell vorhanden ist, aufgrund der dynamischen Entwicklung des Kapitalismus ihre Form oder ihr Erscheinungsbild innerhalb der geschichtlichen Entwicklung aber verändert und ständig umkämpft ist. Die strukturelle Macht ist darüber hinaus auch noch zu betrachten als eine Möglichkeit Macht auszuüben, unabhängig davon, ob sich ArbeiterInnen schon in Gewerkschaften und/oder Parteien zusammengeschlossen haben. Aktuell und historisch können wir auch immer wieder beobachten, dass Streiks von Arbeiterinnen und Arbeitern durchgeführt werden, gänzlich ohne die Beteiligung von Gewerkschaften oder mit einer erst späteren Anerkennung des sogenannten „wilden Streiks“ durch die Gewerkschaft.²

Andere Formen der Produktionsmacht sind viel weniger offensichtlich und verstecken sich oft im alltäglichen Handeln der ArbeiterInnen. Leistungszurückhaltung oder Sabotage können ebenfalls den Arbeitsablauf empfindlich stören.

Zusammenfassend können wir also noch einmal festhalten: Strukturelle Macht entspringt aus den Verhältnissen, in denen produziert wird, und aus der Stellung der ArbeiterInnen im Produktionssystem. In ihren Grundprinzipien bleibt die kapitalistische Produktionsweise nun schon sehr lange dieselbe, doch es gibt unterschiedlichste Variationen, die sich innerhalb der Grundstruktur herausbilden. Das heißt auch, dass sich die Formen, wie strukturelle Macht angewendet werden kann, verändern. Zu guter Letzt ist insbesondere die Produktionsmacht stark gekoppelt an das Handeln der Personen im Produktionsprozess und kann deshalb auch spontan und ohne Organisation im Rücken angewendet werden. Das leitet nun zur zweiten Sorte von Macht über, die Wright und Silver beschreiben.

Organisationsmacht

Organisationsmacht entsteht aus dem Zusammenschluss der ArbeiterInnen in Gewerkschaften, Parteien oder anderen ArbeiterInnenorganisationen. Historisch entstand die Organisation der ArbeiterInnen aus dem Bestreben, eine längerfristige Konfliktfähigkeit aufzubauen. Die strukturelle Macht ist im Falle der Produktionsmacht eng gekoppelt an eine sehr zugespitzte Kampfsituation. Eine dauerhafte Aufrechterhaltung dieser Konfliktsituation ist nicht möglich, außer das Ziel wäre eine Überwindung des Kapitalismus in Form von Revolution. Die Organisation der ArbeiterInnen bewirkte, dass es nicht unbedingt immer zu

² Für Österreich vergleiche dazu: Ferdinand Karlhofer 1983. Für die Zeit des Wirtschaftswunders in Deutschland und in Dänemark die ausführliche Darstellung von Peter Birke 2007.

Kampfmaßnahmen kommen muss, die Organisation kann schon alleine durch die glaubhafte Versicherung der Durchführbarkeit von Kampfmaßnahmen enormen Druck aufbauen.

Ein zweiter Effekt ist, dass sie über einen gewissen Zeitraum hinweg durch die kollektive Organisation des Verkaufs der Arbeitskraft die oft sehr schnelllebigen Entwicklungen am Arbeitsmarkt ausgleichen können. Das bedeutet, Organisationsmacht kann verringerte strukturelle Macht teilweise und über einen gewissen Zeitraum ersetzen. Trotzdem bleibt die Organisationsmacht gebunden an die mögliche Aktivierung von struktureller Macht.

Bündnismacht

Wir möchten hier noch auf eine besondere Form der Organisationsmacht verweisen, die von Gewerkschaften und ArbeiterInnen seit dem Beginn der modernen ArbeiterInnenbewegung angewendet wird. „In den ersten Jahrzehnten der organisierten Arbeiterbewegung waren Käuferstreiks ein häufig gebrauchtes Kampfmittel der Arbeitnehmer. Solche Boykotts wurden allerdings fast niemals isoliert geübt, vielmehr dienten sie der Unterstützung betriebsbezogener Arbeitskämpfe, [...] und wurden von streikenden Gewerkschaftern angeregt und organisiert.“ (Matthöfer in: Schneider 1971: 188).³ Es handelt sich dabei um die Möglichkeit, betriebliche Probleme oder gewerkschaftspolitische Fragen nicht nur aus eigener Kraft zu bearbeiten, sondern Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Gruppen einzugehen. Es gibt eine Unmenge an Beispielen, wie dies heute funktionieren kann.

Eine der am häufigsten angewendeten Taktiken ist die Verbindung von Fragen der Ausbeutung in Betrieben mit der Verantwortung von Konsumentinnen und Konsumenten. Wenn es gelingt, in der Öffentlichkeit einen kritischen Bewusstseinsgrad herzustellen, der Konsumentinnen und Konsumenten davon abhält, die Produkte eines Unternehmens zu kaufen, kann dies enormen Druck auf diese aufbauen. Doch oft ist es nicht erwünscht, einen Konsumboykott durchzuführen, da dieser unter Umständen Arbeitsplätze gefährden würde. Trotzdem kann dann durch koordinierte Kampagnen zumindest das Image eines Unternehmens geschädigt werden, was gerade in der heutigen Zeit, die geprägt ist vom Kampf um Marktanteile, für Unternehmen sehr schmerzhaft sein kann. Bei diesem Ansatz wird sehr stark auf die Mündigkeit der Konsumierenden gesetzt. (Vgl. Clean Clothes – Kampagne für faire Arbeitsbedingungen weltweit: www.cleanclothes.at)

In den letzten Jahren zeichnet sich international ein weiterer Trend ab, der nicht nur auf die Konsumierenden setzt, sondern in seiner strategischen Ausrichtung darauf abzielt, die Belegschaften der Firmen stärker mit einzubeziehen. Dabei wird von Gewerkschaften

³ Vgl. für eine ausführlichere Debatte: Gstöttner – Hofer/Greif/Kaiser/Deutschbauer 1998.

und/oder Beschäftigten versucht, auf Basis betrieblicher Konflikte eine breitere Allianz gesellschaftlicher Gruppen herzustellen, die es erlaubt, Druck auf Unternehmen aufzubauen. Im Zentrum steht hier die Aktivierung und Organisation von Belegschaften, welche dann, von zum Beispiel kirchlichen Organisationen unterstützt, um ihre Interessen kämpfen. Der Schwerpunkt solcher Koalitionen liegt klar auf der Organisation und Konfliktfähigkeit von Belegschaften. Dieser Prozess wird von Candeias und Röttger als das Entstehen einer „regionalen Arbeiterbewegung“ (Röttger/ Candeias in Geiselberger 2007) bezeichnet.

Nicht selten geht es dabei um den Kampf gegen erpresserische Unternehmensstrategien, zum Beispiel im Zuge von Betriebsschließungen oder Versuchen, Sozialstandards in Betrieben nach unten zu drücken. Im Kern besteht die Strategie in der Sichtbarmachung von Solidarität anderer Bevölkerungsschichten mit kämpfenden Belegschaften. In den letzten Jahren gab es einige Beispiele derartiger Bewegungen Beide, hier nur beispielhaft angeführten, Strategien haben Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Sie zielen auf die Mobilisierung einer kritischen Öffentlichkeit und setzen auf Solidarität von nicht direkt im Konflikt involvierten Bevölkerungsgruppen. Während das eine Beispiel stark auf die Mündigkeit von Konsumentinnen und Konsumenten setzt, dabei eine Organisation der ArbeiterInnen in den betroffenen Unternehmen etwas umgeht, setzt das zweite Beispiel auf die Organisation der ArbeiterInnen, plus die Herstellung einer kritischen politischen Gegenöffentlichkeit.

Beide Strategien sind wirksam und hängen vom jeweiligen Kontext ab, in dem sie angewendet werden.

Institutionelle Macht

Aufbauend auf den bisher genannten Möglichkeiten für ArbeiterInnen und Gewerkschaften, Macht auszuüben, definiert eine Forschungsgruppe der Universität Jena (Deutschland) noch eine weitere Möglichkeit. Diese ist insbesondere für die deutschen, österreichischen, schweizerischen und skandinavischen Gewerkschaften von sehr großer Bedeutung. Spätestens nach dem 2. Weltkrieg können wir beobachten, dass Gewerkschaften zusehends in die staatlichen Aushandlungsprozesse integriert wurden. Auf Ebene der staatlichen Institutionen wurden gesellschaftliche Basiskompromisse ausgehandelt, die über kurzzeitige wirtschaftliche Konjunkturen und kurzfristige Veränderungen der politischen Kräfteverhältnisse hinweg Bestand hatten (vgl. Brinkmann u.a. 2008: 25). Dabei sind zwei Momente zentral.

Erstens werden diese Basiskompromisse in Form von Gesetze gegossen und können deshalb nicht mehr so leicht umgangen werden. Zweitens basiert dieser Basiskompromiss auch auf

einem Vertrauensverhältnis zwischen der Kapitaleseite und den Organisationen der ArbeiterInnen. Ziel ist es, die Konflikte auf dem Verhandlungsweg und auf Basis von Gesetzen und Vertrauen zu bereinigen. Diese „institutionelle Macht“ genannte Form der Interessensdurchsetzung baut sehr stark auf einer langfristig ausgerichteten Zweckpartnerschaft auf.

Die institutionelle Macht hatte und hat wie schon erwähnt eine sehr große Bedeutung für die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Mit ihrer Hilfe konnten Gewerkschaften über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten substantielle Verbesserungen der Lebenssituation der ArbeiterInnen erreichen. Diese Verbesserungen und die Wirksamkeit der institutionellen Machtressource waren allerdings gekoppelt an eine relativ stabile gesamtgesellschaftliche Situation.

Die zu starke Ausrichtung auf die institutionelle Machtressource kann aber auch zu Problemen führen. Die starke Einbettung in die institutionellen Aushandlungsprozesse grenzt die Handlungsoptionen stark ein. Handlungsstrategien und Aushandlungsprozesse von Gewerkschaften, Betriebsrätinnen und -räten werden so geprägt von der Logik der Institutionen. Insbesondere in Phasen des „radikalen Strukturwandels“ (Dörre/ Röttger 2006: 20), wie wir ihn heute im Zuge der Globalisierung beobachten können, besteht die Gefahr, dass ArbeiterInnenorganisationen Handlungsstrategien „konservieren, deren Geschäftsgrundlage längst abhanden gekommen ist.“ (Brinkmann u.a. 2008: 26)

Darüber hinaus besteht auch die Gefahr, dass sich Gewerkschaften durch eine sehr starke Konzentration auf die institutionelle Macht sukzessive von der eigenen Arbeit an der Basis, also in den Betrieben, entfernen. Dabei kann beobachtet werden, dass eine starke Bürokratie innerhalb der Gewerkschaften entsteht, die notwendig ist, um sich in den staatlichen Institutionen „bewegen“ zu können und als Verhandlungspartner ernst genommen zu werden. Wir können also festhalten, dass eine zu starke Konzentration auf die institutionelle Macht auf längere Sicht problematisch ist. Insbesondere wenn man bedenkt, dass institutionelle Macht, genauso wie die Organisationsmacht, auf der glaubwürdigen Möglichkeit beruht, die Produktionsmacht einzusetzen.

Von Machtressourcen zu Machtpotentialen

Die bisherigen Ausführungen konzentrieren sich auf einen analytischen Blick, deshalb erscheinen die Möglichkeiten der ArbeiterInnenbewegung und der Gewerkschaften, Macht auszuüben, noch etwas statisch. Tatsächlich sollten wir hier eher von Machtpotentialen sprechen. Es sind also potentiell vorhandene Möglichkeiten. In der Realität braucht es viele

Voraussetzungen, um diese Machtpotentiale zu aktivieren. Wir haben schon anklagen lassen, dass sowohl politische, technische und gesellschaftliche als auch wirtschaftliche Entwicklungen die Aktivierbarkeit der Machtpotentiale beeinflussen. Diese Momente würden wir als externe, also von außen kommende Faktoren bezeichnen. Genauso gibt es aber auch interne Faktoren, die die Aktivierung der Machtpotentiale beeinflussen. Die wichtigsten Faktoren sind dabei sicherlich die innere Befindlichkeit, die Kultur und Struktur der ArbeiterInnenbewegung und der Gewerkschaften.

Selbstbestimmtheit (Autonomie) und Fremdbestimmtheit (Heteronomie)

Generell kann gesagt werden, dass wir in der heutigen Gesellschaft niemals vollkommen in Selbstbestimmtheit leben. Wir sind immer innerhalb der Gesellschaft und deshalb in mannigfache soziale Verhältnisse integriert; ob wir damit zufrieden sind, dagegen ankämpfen oder versuchen uns persönliche Freiräume zu schaffen, ändert nichts an der Tatsache. Trotzdem können wir beeinflussen, inwiefern und zu welchem Grad unsere eigenen Handlungsmöglichkeiten abhängig sind von Dritten. Für unseren Fall gilt es die Frage zu stellen, inwiefern ArbeiterInnen und Gewerkschaften sich in ihrer Durchsetzungsfähigkeit von Dritten abhängig machen – also sich stärker fremdbestimmen lassen – oder sich ihre Selbstbestimmtheit und Autonomie erhalten. Wir werden dies exemplarisch an den beiden Machtpotentialen Produktionsmacht und institutionelle Macht durchexerzieren. Wie wir schon gesehen haben, hängt Produktionsmacht durchaus von externen Faktoren ab. Dabei spielt der Stand der Technik, die vorherrschende Form von Firmenstrukturen (global agierende Konzerne mit vielen Tochterunternehmen, große Fabrikskomplexe, oder kleinräumige mittlere Unternehmen), die Form der Produktion (geringer Maschineneinsatz, Fließband usw.) eine wichtige Rolle. Diese hier angeführten externen Faktoren ändern aber nichts daran, dass ArbeiterInnen die Möglichkeit besitzen, ihre Arbeit niederzulegen. Die Aktivierung des Machtpotentials Produktionsmacht hängt hingegen sehr stark von der inneren Zusammensetzung und Konstitution der ArbeiterInnenklassen und deren Organisationen ab.

Dabei gibt es mehrere Momente, die es zu bedenken gilt: Welche politischen Einstellungen können beobachtet werden? Gibt es Traditionen und kollektive Erfahrungen der ArbeiterInnen in der Aktivierung von Produktionsmacht? Besteht innerhalb der Gewerkschaften eine Tradition des Selbstverständnisses als Kampforganisation, also eine Kultur, die die Aktivierung von Produktionsmacht befördert? Diese Kultur ist gekoppelt an

spezifische Handlungspraxen der Gewerkschaften und der ArbeiterInnen, die sie in ihrer inneren Zusammensetzung bestimmen können.

Man kann zwar nicht behaupten, dass die Aktivierung von Produktionsmacht vollkommen autonom gegenüber dem Rest der Gesellschaft wäre, doch kann man sagen, dass Produktionsmacht zumindest einen höheren Grad an Autonomie besitzt als zum Beispiel das institutionelle Machtpotential. In Bezug auf das institutionelle Machtpotential ist festzuhalten: Dieses Potential entsteht gerade durch die Verbindung von Gewerkschaften mit anderen Akteuren/Akteurinnen. Die Vereinbarungen und Basiskompromisse sind gekoppelt an die Einhaltung der Vereinbarungen durch alle PartnerInnen. Das bedeutet, dass Durchsetzungsfähigkeit mit Hilfe des institutionellen Machtpotentials nur gewährleistet ist, wenn sich alle PartnerInnen – vielleicht auch zu ihren Ungunsten – an die Abmachungen halten.

Wie wir vorher gesehen haben, ist es allerdings nicht immer so, dass sich die PartnerInnen direkt gegenüber stehen. Oft werden die Kompromisse in Rechtsform gegossen. Trotzdem ist das Recht nicht als vollkommen neutral anzusehen. Wenn sich ArbeiterInnen und Gewerkschaften auf das Recht berufen, um Durchsetzungsfähigkeit zu erlangen, wird zumindest eine Abhängigkeit sehr augenscheinlich, nämlich die von der Rechtsprechung, also von Gerichten, Anwältinnen, Anwälten und von einer gewissen Rechtsprechungspraxis. Wir können also festhalten, die Aktivierung des institutionellen Machtpotentials hängt stark von Dritten ab. Die autonome Aktivierung dieses Machtpotentials durch ArbeiterInnen und Gewerkschaften ist sehr schwierig. Vielmehr muss man in diesem Fall von einem stark fremdbestimmten, also heteronomen Machtpotential ausgehen. Insbesondere in Zeiten großer Veränderungen, aktuell im Globalisierungsprozess und in der Weltwirtschaftskrise, können institutionelle Machtpotentiale unter Druck kommen, da Basiskompromisse in Frage gestellt werden. Deshalb werden wir etwas später den Prozess der Globalisierung genauer betrachten, um dann eine Einschätzung treffen zu können, wie sich dieser auf Gewerkschaften in Österreich auswirkt.

Wie wir gesehen haben, bietet der Begriff der Machtpotentiale gegenüber dem Begriff der Machtressourcen einen entscheidenden Vorteil. Er lässt uns besser erfassen, welche Voraussetzungen vorhanden sein müssen, um Machtpotentiale zu aktivieren. Obwohl immer im Kontext des historisch konkreten Moments zu bestimmen, können wir mit Hilfe des Begriffs der Machtpotentiale viel stärker die gesellschaftlichen Bedingungen in den Blick nehmen. Eine der zentralsten ist dabei die Kultur der ArbeiterInnenklasse und die der

Organisationen der Klasse. Die Kultur ist ein wichtiger Bestandteil der inneren Zusammensetzung. Die in Österreich herrschende Ausrichtung auf das institutionelle Machtpotential brachte eine sehr spezifische kulturelle Prägung mit sich.

Praxisformen als subjektive Stabilitätsmomente

Mit der sozialpartnerschaftlichen, korporatistischen Positionierung der Gewerkschaftsspitzen nach dem Zweiten Weltkrieg, haben sich im Zuge der Etablierung und Ausgestaltung der österreichischen Sozialpartnerschaft stabile Regeln und Gesetzmäßigkeiten entwickelt, die sich auch strukturell verfestigten haben. Genauso wie sich Abläufe über die Zeit standardisiert und Traditionen herausgebildet haben. Es hat sich also eine spezifische Gewerkschaftskultur im Austrokorporatismus entwickelt. Diese Kultur drückt sich in der kollektiven Praxis der Gewerkschaft und der BetriebsrätInnen aus.

Praxen bildeten wichtige gesellschaftlich anerkannte und normierte Handlungsanweisungen, mit Hilfe derer Subjekte sich in ihrem persönlichen Umfeld in die hegemoniale Konstellation einfügen konnten. Es handelt sich dabei um kollektive Praxen, die zwar handelnder Individuen bedürfen damit sie reproduziert werden, andererseits sind sie nicht von den Handlungen jedes/ jeder Einzelnen abhängig. Das heißt, dass in dieser Praxis auch Widersprüche bestehen können, einzelne Personen ihr möglicherweise entgegen arbeiten, sie aber trotzdem über einen relativ langen Zeitraum stabil bleiben.

Diese hegemonialen Praxen gewährleisteten, dass innerhalb des nationalstaatlich fordistischen Settings eine permanente Reproduktion der herrschaftlichen Verhältnisse vonstattengeht. Denn um Hegemonie abzusichern genügt es nicht materielle, ideologische und politische Zugeständnisse gegenüber subalternen Klassen zu gewährleisten, sondern es müssen auch hegemoniale, gesellschaftlich akzeptierte Praxen entwickelt werden, die als verinnerlichte Handlungsanleitungen gewährleisten, dass Subalterne in einem gesellschaftlichen Raum ihre Wünsche und Hoffnungen artikulieren können, dabei aber nicht dissidente und deviante Praxen entwickeln, die systemtranszendierende Momente befördern könnten. Diese Praxen sind sozusagen die tätigen, vermittelnden Elemente einer Hegemonie. BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen lernen in und durch Erfahrungen in der spezifischen Gewerkschaftskultur wie sie sich verhalten können, sollen und dürfen. Sie verinnerlichen die bestehenden gesellschaftlichen Verhältnisse und entwickeln einen Praxisinn (Habitus), „der einem sagt, was in einer bestimmten Situation zu tun ist“ (Bourdieu 1998: 41). Dieser Praxisinn/ der Habitus kann als unbewusste Dimension von Handlungen und Praxis gefasst werden. Es handelt sich dabei um ein unmittelbares, intuitives Verständnis von der Welt und

ist verbunden mit einer gewissen Erwartung an diese und an die Handlungen der anderen Akteure. Die angelernten expliziten Regeln und gelebten Regelmäßigkeiten geben den Akteuren Orientierung und Stabilität. Ihr Praxissinn stabilisiert das innere Gleichgewicht indem er es ihnen ermöglicht auf die Anrufungen im Handlungsraum⁴ angemessen zu reagieren. Damit trägt er nicht nur zur Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung bei, sondern tendenziell auch zur Aufrechterhaltung der bestehenden Kräfteverhältnisse (vgl. McDonough 2006: 633).

Im Austrokorporatismus entwickelten sich, unter dem Fokus auf Institutionelle Machtpotentiale, Vertrauensbeziehungen und Verrechtlichung zu den zwei zentralen, stabilisierende Praxisformen, die stützend auf die sozialpartnerschaftlichen Grundausrichtung wirkten.

Die Etablierung und Aufrechterhaltung von Vertrauensbeziehungen erforderte, dass die unterschiedlichen Akteure sehr enge Verbindungen zueinander aufbauten und Vereinbarungen bzw. Basiskompromisse an das unbedingte Einhalten der Vereinbarungen durch alle PartnerInnen gebunden war. Dass dies sichergestellt werden konnte erforderte von Seiten der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften ganz zentral vertrauensbildendes und -erhaltendes Verhalten. Und es bedurfte der Gewährleistung, dass alle Ebenen der gewerkschaftlichen bzw. betriebsrätlichen Interessensvertretung diese Kompromisse und Vereinbarungen mittrugen.

Mit der voranschreitenden institutionellen Verankerung der Sozialpartnerschaft kam es zu einer relativ klaren Trennung der unterschiedlichen Ebenen der gewerkschaftlichen Praxis. Da für die Praxen auf den anderen Handlungsebenen die makropolitische Ebene zur zentralen Referenzfolie geworden war, bedurfte der gewerkschaftliche Fokus auf diese Handlungsebene und dort aktivierbare institutionelle Machtpotentiale, einer Ausrichtung und Unterordnung alle anderen Ebenen nach den Prioritäten der ersten. Das beinhaltete auch, die AkteurInnen der betrieblichen Handlungsebene so weit unter Kontrolle zu bringen, dass sie die Verlässlichkeit und Berechenbarkeit der Gewerkschaften als strategische Partner auf makropolitischer- und Branchenebene nicht gefährdeten.

⁴ Um die kulturelle Praxis von BetriebsrätInnen analytisch fassen zu können fokussieren wir uns auf den gesellschaftlichen Handlungsraum der Arbeitsbeziehungen, in den die BetriebsrätInnen und Gewerkschaften zentral eingebunden sind und in dem der Großteil ihrer kollektiven Praxis verortet werden kann. Hier greifen wir auf Pierre Bourdieu – französischer Soziologe und einer der wichtigsten Vordenker der globalisierungskritischen Bewegung – und seinem Konzept des sozialen Raums zurück, welches wir im Folgenden aber stark adaptieren. Soziale Räume sind, wie es der Name schon besagt, Räume sozialer Handlungen, in denen sich spezifische Regeln und Normen der sozialen Beziehungen und Interaktion zwischen verschiedenen Akteuren herausgebildet haben. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht damit die Ebene der sozial hergestellten Realitäten eines Handlungsraumes.

Für eine solche Strukturierung des sozialen Raums war also eine Gewerkschaftskultur notwendig, die dies sicherstellen konnte und in der die Praxis von BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen über einen langen Zeitraum gestützt war von beziehungsaufbauendem Verhalten.

Ausschlaggebend war auch, dass errungene Basiskompromisse in Form von Gesetzen gegossen und rechtlich festgeschrieben wurden. Die Ausweitung des ArbVG im Zuge der Sozialpartnerschaft etwa basierte auf Grundlage der zuvor stattgefundenen Kämpfe und Erfolge von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen. Ihre Errungenschaften wurden im Rahmen der Sozialpartnerschaft ins Gesetz eingeschrieben und trugen so zu einer weiteren Verbesserung der Situation der Lohnabhängigen in Österreich bei. Recht stellt also einen zentralen Bestandteil des institutionellen Machtpotentials dar.

Diese weitreichende rechtliche Regelung des Konflikts zwischen Arbeit und Kapital fand aber nicht nur auf Makropolitische und Branchenebene statt. Auch die Konfliktbearbeitung auf betrieblicher Ebene wurde verstärkt über den Rechtsweg geregelt. Recht wurde so für BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen zu einem wichtigen Bezugspunkt in ihrer eigenen Praxis. Dabei kristallisierten sich sehr klare vom Recht vorgegebene Handlungskorridore heraus, die prägend auf das praktische Handeln der BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen wirken. Diese Korridore beinhalten spezifische Praxen und Verhaltensweisen, mit Hilfe derer Konflikte gelöst werden. Diese sind tief ins Bewusstsein von GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen eingeschrieben. Die Verrechtlichung bietet ihnen ein Gerüst mit Hilfe dessen Konflikte bearbeitet werden können und steigert die Berechenbarkeit von Auseinandersetzungen. Die Prozesse, die an die Verrechtlichung geknüpft sind, werden zumeist als notwendig angesehen und hingenommen, da in Zeiten der gut funktionierenden Sozialpartnerschaft die Erfahrung gemacht wurde, dass Recht die Beschäftigten und ihre Interessensvertretung stärken kann.

Die makropolitische Praxis der Vertrauensbeziehung und konsensualen Ausgleichspolitik zwischen Kapital und Arbeit sowie die voranschreitende Verrechtlichung des Konflikts entwickelte so über die Jahre eine starke kulturelle Prägekraft für alle drei gewerkschaftlichen Handlungsebenen. Die kollektive Ausrichtung auf diese beiden Praxisformen der Sozialpartnerschaft führte zur Normierung von Handlungskorridoren und der Entstehung von Handlungsknotenpunkten, etwa bei den Betriebsratsvorsitzenden oder den betreuenden GewerkschaftssekretärInnen. Ihre Position befördert die Anhäufung von ExpertInnenwissen

über Recht sowie die Sprache und Verhaltensweisen, die in betrieblichen Bürokratien gelebt wird. Hier bündelt sich die Verantwortung für den Beziehungsaufbau und die Kommunikation mit den ArbeitgeberInnen im Betrieb, aber auch die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Betriebsratsgremium bzw. Mitgliedern. Diese Praxisknotenpunkte befördern also eine Sonderpositionen und oftmals paternalistischen Ausrichtung der Akteure.

Allgemein kann festgehalten, dass sich die sozialpartnerschaftliche, korporatistische Positionierung der Gewerkschaftsspitzen und die Ausrichtung auf die Aktivierung institutioneller Machtpotentiale, bis heute tief bis in das Selbstverständnis von BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen eingeschrieben hat. Die innerhalb dieser Kultur handelnden Individuen entwickelten adaptive Präferenzen für Handlungsmöglichkeiten, die auf eben dieses Machtpotential ausgerichtet sind. Die, innerhalb dieser soziale Positionen, gemachten Erfahrungen- der entstandene Habitus- befördern, dass Menschen in Fragen wie sie handeln sollen, für manche Handlungsmöglichkeiten empfänglicher sind als für andere. Ihre Präferenzen haben sich an die jeweilige Umgebung und darin wahrgenommene Anforderungen angepasst. Wir alle kennen Situationen in denen wir unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten haben. Manchmal sind uns diese bewusster und wir entscheiden uns bewusst für die eine oder die andere. Oftmals passiert diese Entscheidung aber unbewusst, aus dem Handeln heraus, ohne groß darüber nachzudenken. Manchmal sind wir uns nicht einmal bewusst, dass wir unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten haben und tun einfach das, was wir als das einzig Mögliche ansehen. Wir sind alle „geschichtlich handelnde Subjekte in konkreten gesellschaftlichen Beziehungen“ (Bernhard 2005: 27). Das heißt wir sind geprägt von den gesellschaftlichen Strukturen, unseren Positionen innerhalb der sozialen Handlungsräume und den herrschenden Kräfteverhältnissen. Die entwickelten adaptiven Präferenzen beeinflussen die Vorstellung von diesem Raum, die Wahrnehmung von Machtpotentialen und von der Position, die im Kampf um Veränderung oder Erhalt eingenommen werden kann und wird. (vgl. Bourdieu 1985 in Schroer 2006:83ff) Das heißt der Fokus und die Ausrichtung auf die Aktivierung eines Machtpotentials – etwa institutionelle Macht- kann die Aktivierung eines anderen – etwa Produktionsmacht- erschweren. Die Frage der Aktivierung oder Nicht – Aktivierung von Machtpotentialen kann somit nicht losgelöst von der kulturellen Praxis und dem darin entstandenen Habitus mit adaptiven Präferenzen diskutiert werden.

Wie bereits in der theoretischen Auseinandersetzung mit den Machtpotentialen der ArbeiterInnen gestreift, spielen aber nicht nur innere Befindlichkeiten, Strukturen und Praxen der ArbeiterInnenbewegung und der Gewerkschaften für die Aktivierung des einen oder des anderen Machtpotentials eine Rolle, sondern auch äußere Faktoren

Raum, Zeit und Macht

Insbesondere in den fünfziger Jahren bildete sich in Österreich ein Elitenkonsens zwischen den SpitzenvertreterInnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, sowie der staatlichen Bürokratie heraus der darauf abzielte in einem politisch definierten nationalstaatlichen Raum auf langfristiges Wachstum ausgelegte wirtschaftliche Entwicklung zu befördern.⁵ Zentral ist dabei auch, dass Entstehen der verstaatlichten Industrie welche in wichtigen makroökonomisch bedeutenden Branchen einen beinahe direkten Steuerungszugriff der Elitennetzwerke erlaubte. Wir können also eine wichtige Komponente festmachen, die für das Regulationsmodell des Fordismus auch in Österreich ausschlaggebend war. Jens Winter formuliert diese räumliche Komponente wie folgt: „Vor diesem Hintergrund wäre der Fordismus in *doppelter Hinsicht* als eine „glückliche Fundsache“ zu begreifen: Zum einen als relativ kohärenter, gesellschaftlicher Reproduktionsmodus, darüber hinaus jedoch als relativ konvergente, *räumlich-territoriale Matrix* von Akkumulation, Regulation und den entsprechenden sozialen Konflikten und Aushandlungsprozessen.“ (Winter in: Brand/ Raza 2003: 199). Mit Richard Sennett können wir des Weiteren eine zeitliche Komponente des Austrokorporatismus festmachen: die „geordnete Zeit“. Denn das zentrale Zeitmuster des Austrokorporatismus war eine lang- und mittelfristige Zeitstruktur, sowohl auf ökonomischer als auch auf politischer Ebene (vgl. Sennett 2008: 33).

Innerhalb dieses Raum Zeitlichen Paradigmas konnten sich bürokratische – prozedurale Formen der Bearbeitung des Klassenwiderspruches herausbilden. Bürokratie verstehen wir in Anlehnung an Weber nicht als exklusives Phänomen staatlicher Verwaltung sondern als ein generelles Wesensmerkmal moderner Gesellschaften so auch in Verbänden, Gewerkschaften, Betrieben usw. (vgl. Weber 2005). Mit Cornelius Castoriadis ist diese webersche Betrachtungsweise noch zu vertiefen und kritisch zu wenden. Castoriadis definiert Bürokratie als ein gesellschaftliches Herrschaftsverhältnis, welches in unterschiedlichsten Bereichen eine Ordnung und Kultur der Hierarchisierung und Machtverhältnisse implementiert und verstetigt (vgl. Castoriadis 2007). Bürokratien zeichnen sich dadurch aus, dass sie ein

⁵ Die Etablierung der Sozialpartnerschaft um 1950 war anfänglich stark umstritten (Vgl. Becksteiner/ Steinklammer 2010) und musste erst herrschaftlich duragesetzt und abgesichert werden. In weiterer Folge fand sie lange Zeit breite Akzeptanz und Zustimmung im politischen Apparat und in großen Teilen der Bevölkerung.

Kontrollparadigma errichten, das auf Berechenbarkeit hin ausgelegt ist. Innerhalb des räumlichen und zeitlichen Pradigmas konnten stabilisierende bürokratische Praxisformen entwickelt werden, welche stützend für die Stabilität der sozialpartnerschaftlichen Grundausrichtung wirkten. Dies ist die Basis auf der die oben erwähnten Praxisformen und der spezifische sozialpartnerschaftlich austrokorporatistische Habitus seine Verfestigung und Wirkmächtigkeit entwickeln konnte. .

Erstes Resumee

Neben der durchaus gegebenen relativ breit wirkenden materiellen Besserstellung von Lohnabhängigen konnte die austrokorporatistisch sozialpartnerschaftliche Hegemonie gestützt werden durch

- a) Ideologische Stabilität
- b) darauf aufsetzende Praxen und dadurch vermittelte Rollenbilder und Arbeitsteilung
- c) raum zeitliche Matrix
- d) Bürokratisierung

Es gab also verschiedene gesellschaftliche Voraussetzungen die eine Ausrichtung auf und die Aktivierung von institutionellen Machtpontialen der Gewerkschaft unterstützen. Es entwickelten sich eine spezifische Arbeitsteilung und Praxisformen, die auf die Aktivierung dieses Machtpotentials ausgerichtet waren, und der die Aktivierung andere Machtpotentiale untergeordnet wurde. Diese Arbeitsteilung und Praxisformen konnten so lange greifen wie die gesellschaftlichen Voraussetzungen dafür gegeben waren.

Globalisierung

In vielen politikwissenschaftlichen und soziologischen Debatten wird Globalisierung oft auf einer phänomenologischen Ebene als „catch all phrase“ für unterschiedlichste gesellschaftliche Veränderungsdynamiken herangezogen. Dabei werden unterschiedliche Phänomene angeführt. Zum Beispiel die Herausbildung großer transnationaler Unternehmen (TNCs), die Internationalisierung staatlicher Politiken, die verstärkte Orientierung an globaler Wettbewerbsfähigkeit. Ebenso sind Tendenzen der Beschleunigung Phänomene der wissenschaftlichen Beschäftigung. Vermittelt über technologische Neuerung wie das Internet werden Produktion und Distribution von Waren zusehends global organisiert und integriert. Doch nicht nur auf Ebene der globalen politischen und ökonomischen Ebenen sind diese Veränderungen wahrzunehmen. Bis hinein in das persönliche Lebensumfeld sind massive Veränderungsdynamiken zu beobachten. Die Zunahme diskontinuierlicher

Erwerbsbiographien, die Entstehung von Patchwork- Familien, der gesteigerte Druck auf ArbeitnehmerInnen Bereitschaft zu zeitlicher als auch räumlicher Flexibilität zu akzeptieren sind nur einige Stichworte.

Betrachtet man diese Befunde so sind zwei Erkenntnisse ausschlaggebend. Erstens kann der Globalisierungsprozess als die umfassende Veränderung zeitlicher und räumlicher Rhythmen dechiffriert werden. Zweitens ist Globalisierung ein Prozess, der nicht nur auf der globalen Ebene zu beobachten ist, sondern ein multiskalärer Prozess der alle Lebensbereiche umfasst und eine kombinierte und ungleichzeitige Entwicklung darstellt.

Raum und Zeit sind dabei nicht als neutrale oder natürliche Kategorien zu verstehen sondern als gesellschaftlich umkämpft. Die Setzung von räumlichen und zeitlichen Paradigmen durch gesellschaftliche Akteure bedeutet eine Strukturierung von Raum und Zeit entlang eigener Vorstellungen. Die Kontrolle von Raum und Zeit wird damit auch zur Quelle von Macht. Oskar Negt schreibt dazu: „Herrschaft kann man in diesem Sinne als die Chance verstehen, jederzeit die Regeln vorzugeben, nach denen die Menschen ihre Zeit aufteilen müssen, und die Räume, in denen sie sich zu bewegen haben.“ (Negt 2001: 143)

Neue räumliche und zeitliche Muster und Sozialpartnerschaft

Betrachten wir nun die neuen räumlichen und zeitlichen Muster und ihre Auswirkung auf die sozialpartnerschaftliche Kultur und Praxis in Österreich, so können wir feststellen dass sich auf allen drei Ebenen Auswirkungen ergeben.

Auf makropolitischen Ebene kann nicht erst seit dem Antritt der Schwarz – Blau/ Orangen Regierung eine neue Kultur der Politik beobachtet werden. In immer kürzeren Abständen erschien es den politischen Eliten notwendig, strukturelle Anpassungsprogramme durchzuführen. Diverse Sparpakete aber auch die Privatisierung der einst verstaatlichten Industrie sind Zeugen eines tiefgreifenden Wandels der makropolitischen Ebene in Österreich. Die Ausrichtung auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit im Sinne eines Wettbewerbskorporatismus ist augenscheinlich. Nicht mehr die fordistisch – wohlfahrtsstaatliche Politik ist das leitende Paradigma, sondern die qua Wettbewerbsfähigkeit hergestellten Umverteilungsmöglichkeiten stehen im Zentrum. Nicht zuletzt drückte sich diese paradigmatische Verschiebung unter dem, in der Ära Schüssel ausschlaggebenden, politischen Stils des „Speed Kills“ aus.

Auf Ebene der Branchen sind die Auswirkungen der räumlichen und zeitlichen Verschiebungen nicht weniger gravierend. Die Orientierung auf die kurzfristige Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit führte zu weitgehenden Umstrukturierungen und

Reorganisationsprozessen. Vormalig auf den österreichischen Binnenmarkt orientierte Unternehmen kamen unter einem massiven Internationalisierungsdruck. Darüber hinaus lockten nach dem Zusammenbruch des Ostblocks diese neuen Märkte. Sowohl der Banken- und Versicherungsbereich, als auch zum Beispiel Einzelhandelsunternehmen expandierte massiv in diese Regionen. Darüber hinaus stellte sich auch eine verstärkte Vernetzung der österreichischen Ökonomie mit transnational agierendem Kapital her. Im Kern wurde die starke Konzentration auf die Binnenökonomie ausgehöhlt.

All das verweist auf einen langsamen Erosionsprozess der gesellschaftlichen Grundlagen des sozialpartnerschaftlichen Systems, der weniger durch einen offenen politischen Angriff getragen wird, sondern viel mehr vermittelt wird durch die langsame Einführung neuer zeitlicher und räumlicher Strukturierungen unserer Gesellschaft. Das bedeutet nicht, dass die Politik kein treibender Moment hinter diesen Veränderungen gewesen ist, doch gab es nie den grossen Angriff, der auch als gesamtgesellschaftliches Projekt offen mit alten Traditionen gebrochen hat.

Betriebliche Ebene

Auf betrieblicher Ebene wird besonders deutlich, dass durch die Veränderungen räumlicher und zeitlicher Muster, die sozialpartnerschaftliche Praxis und Kultur entwertet werden. Entlang neuer zeitlicher und räumlicher Paradigmen reorganisieren die betrieblichen Bürokratien die Herrschaftsverhältnisse in den Betrieben und desorganisieren dabei die bisherigen Praxen von BetriebsrätInnen und Gewerkschaften bezüglich ihrer Wirkmächtigkeit.

Offensivkraft betrieblicher Bürokratien

1. Vertrauensverhältnisse

So berichten in unseren Interviews viele BetriebsrätInnen, dass bei sehr vielen Angelegenheiten im Betrieb die direkten AnsprechpartnerInnen verloren gehen. Dies wird je nach Betrieb auf unterschiedliche Faktoren zurückgeführt, die im Kern allerdings die räumliche Reorganisation der Betriebe umfasst. Entweder werden Betriebe eingegliedert in transnational agierende Konzerne und damit die Entscheidungskompetenz von direkt vor Ort sitzenden Vorgesetzten beschnitten, was nur noch wenig Aushandlungsspielraum auf Ebene der persönlichen Vertrauensverhältnisse ergibt. Oder die betriebsinternen Entscheidungswege werden im Sinne einer schlankeren Betriebsbürokratie zentralisiert was einen ähnlichen Effekt zeitigt.

Diese Bezugnahme auf notwendige Verschlankeung und Effizienzsteigerung der betriebsinternen Abläufe verweist auf den enorm gestiegenen Druck im Kontext internationaler Wettbewerbsfähigkeit in Permanenz die eigenen Strukturen zu hinterfragen. Viele von uns interviewte BetriebsrätInnen konstatieren, dass damit eine neue Managementkultur Einzug gehalten hat, die es zusehends erschwert Vertrauensbeziehungen aufrecht zu erhalten. Die Bezugnahme auf menschenwürdige Arbeit kommt zusehends unter Druck durch die immer stringendere Bezugnahme auf die ökonomische Rationalität. Der Apell im Rahmen einer gegenseitigen respektvollen Beziehung an die Empathie des Gegenübers wird immer schwieriger.

Darüber hinaus konstatieren BetriebsrätInnen und GewerkschaftssekretärInnen das immer weniger Handschlagqualität existiert. Das wird auf ein weiteres Phänomen der Beschleunigung zurückgeführt. Leitungspersonal verweilt immer kürzer im Betrieb. Gebunden an die Erfüllung von Zielvorgaben und daran gekoppelte Prämien legen sie immer weniger Wert auf Handschlagqualität und sind weniger auf den Aufbau langanhaltender Vertrauensbeziehungen ausgerichtet.

Aber auch der Habitus dieser neuen ManagerInnen hat sich laut BetriebsrätInnen verändert. Sie konstatieren: *„Aber er, er verweigert nicht den Kontakt, aber der hat keine Zeit zu reden. Ich meine, zwischen Tür und Angel zwei Sätze zu reden, das ist ja kein Gespräch für mich. Der hat keine Gesprächskultur. Die haben glaube ich mehrere nicht. Es ist einfach wahnsinnig schwer zu erklären, aber das ist diese ganze Veränderung, ich glaube mit der ganzen Technik, das spielt sich schon etwas ab, aber ich denke mir, irgendwann der muss, mit 60 liegt der auf der Dack'n, weil das gibt es gar nicht.“*

Das Leitungspersonal selbst steht unter enormen Leistungs- und Zeitdruck und kann nicht mehr die Zeit investieren, die notwendig ist um einen vertrauensvollen Umgang mit Angestellten und BetriebsrätInnen zu pflegen.

Im Zuge dieser neuen zeitlichen Managementparadigmen werden von den betrieblichen Bürokratien, mit dem Argument der Steigerung von Effizienz und Rationalität, die inneren Abläufe verändert und auch der Druck auf die ArbeiterInnen gesteigert. Dabei wird versucht über Prämiensysteme und die Reorganisierung in Form von Gruppenarbeit Selbststeuerungsmechanismen bei den ArbeiterInnen zu induzieren und den Rationalisierungsdruck auf die Arbeitssubjekte ab zuwälzen.

Generell kann gesagt werden, dass BetriebsrätInnen durchaus Kritik an diesen Formen neuer betrieblicher Strukturierungen üben. Doch die vermeintlich neutrale Rationalität der betrieblichen Bürokratien, als auch die beständige Bezugnahme auf die ökonomischen

Notwendigkeiten verhindern, den Aufbau von Gegenpositionen gegenüber diesem erhöhten Druck. Wir werden in unserem Schlusskapitel noch einmal darauf eingehen.

2. Verrechtlichung

Der Einfluss dieser neuen räumlichen und zeitlichen Paradigmen auf die Verrechtlichungspraxen hat mehrere Facetten. Zuerst muss konstatiert werden, dass das Arbeitsverfassungsgesetz in Österreich stark industriell fordistisch geprägt ist. EinE GewerkschaftssekretärIn drückt diese Problematik wie folgt aus: *„das Arbeitsverfassungsmodell der betrieblichen Mitbestimmung ist ein industrialisiertes Modell, ist historisch auch so entstanden, das heißt der Grundgedanke war: es gibt einen Betrieb, mit einer Werkshalle, mit einem Büro, dort arbeiten alle und dort wird ein Betriebsrat gewählt, der vertritt alle. Solange das so ist funktioniert das ArbVG sehr gut. Bis heute. Es funktioniert dort nicht mehr, wo wir diese Strukturen nicht mehr haben, bzw. dort beginnt der Weg zur Improvisation mit allen Schwierigkeiten.“*

Damit entsteht in sehr vielen Unternehmen und Bereichen, in denen sich immer mehr das Konzept einer netzwerkartigen Betriebsstruktur durchsetzt, ein Widerspruch zwischen der Ausgestaltung des Gesetzes und den tatsächlichen Verhältnissen in den Betrieben. Darüber hinaus müssen wir aufgrund unserer Interviewergebnisse auch feststellen, dass das Arbeitsverfassungsgesetz heute nicht mehr der Garant dafür ist, dass BetriebsrätInnen und Geschäftsleitungen auf gleicher Augenhöhe miteinander verhandeln.

So ist zu beobachten, dass im Zuge der internen Umstrukturierungen in den Betrieben rechtliche Agenden zentralisiert wurden. Es wurden finanziell gut ausgestattete Rechtsabteilungen geschaffen und rechtliche Expertise konzentriert. So vermerkt einE BetriebsrätIn aus dem Pflegebereich, dass Verhandlungen oder Gespräche bezüglich rechtlicher Belange oft sehr asymmetrisch verlaufen. *„Auf der einen Seite sitzt ein Jurist und der Geschäftsleiter auf der anderen Seite ein Pfleger und Masseur.“* Hier gibt es also ein Gefühl der strukturierten Unterlegenheit.

Neben diesen immer öfter ungleich verteilten Wissensressourcen, wird von sehr vielen BetriebsrätInnen auch festgehalten, dass rechtliche Normierungen auf betrieblicher Ebene von Seiten der Betriebsbürokratien immer öfter in Frage gestellt werden. Mit Hilfe der konzentrierten Rechtsexpertise wird versucht die Ordnungskraft des Rechtes zu unterwandern. Das bedeutet BetriebsrätInnen müssen mehr Zeit aufwenden um Recht auf der betrieblichen Ebene zur Geltung zu bringen. Auf der anderen Seite brauchen Betriebsbürokratien mit einem solchen Vorgehen keine Verschlechterung erwarten. Im Zuge

ihrer offensiven Angriffe auf rechtliche Regelungen müssen sie im Endeffekt entweder den Status quo akzeptieren oder können Verbesserungen verbuchen.

Diese neugewonnene Offensivkraft von Betriebsbürokratien entlang neuer räumlicher und zeitlicher Paradigmen bringt also auch die Praxis der Verrechtlichung gehörig unter Druck.

Die Analyse der Veränderungen in Bezug auf Recht zeigt ganz deutlich einen allgemeinen Trend. Die makropolitische Regulationsebene und auch die Regulationsebene der Branchen verlieren an Prägekraft. Zusehends verlagern sich die Konflikte auf die betriebliche Ebene.

Zweites Resümee

Betriebsbürokratien sind, wie wir sehen können, maßgeblicher Teil einer räumlich zeitlichen Verschiebung. Sie organisieren sich selbst entlang neuer zeitlicher und räumlicher Muster und entwerfen damit alte sozialpartnerschaftliche Praxen. Abstrakt gesprochen bewirkt die Rekonfiguration räumlicher und zeitlicher Muster eine Reorganisation und Neuauftellung betriebsbürokratischer Herrschaftsmomente, also die Neuorganisation der Herrschaft des Büros, als auch eine Desorganisation der Praxis und bisherigen Widerstandskraft von subalternen Akteuren wie den BetriebsrätInnen.

BetriebsrätInnen erleben diese Entwicklung in einem Anstieg der Arbeitsintensität. – Ihre bisherigen Praxen überfordern die dadurch entstehenden Praxisknotenpunkte.

Defensive der betrieblichen Interessensvertretung

Unter den beschriebenen massiven Veränderungsprozessen nehmen BetriebsrätInnen oftmals eine paternalistische Rolle ein und streben im Sinne einer korporatistischen kulturellen Praxis danach, den Druck auf die Beschäftigten in der Arbeitswelt zu mildern, ausgleichend zu wirken, gröbere Zusammenstöße und dadurch mögliche Störungen im betrieblichen Gefüge zu verhindern. Diese Handlungsausrichtung führt zu einer Intensivierung und Veränderung ihrer Puffer- Funktion im Betrieb. Sie unterstützen in ihrer Puffer Funktion die Beschäftigten dabei, die Emotionen und die sozialen Problemlagen, die im Zuge der schwieriger werdenden Arbeitsrealitäten entstehen, zu bearbeiten, zu kontrollieren und zu kanalisieren. Sie übernehmen also die gesellschaftliche Funktion des emotionalen Co-Managements. Und sie erleichtern damit die Umsetzung der Personalpolitik, da sie, um Kündigungen zu verhindern, oftmals an Stelle der ArbeitgeberInnen dafür sorgen, dass die Beschäftigten deren offensiveres Vorgehen akzeptieren und sich an die gesteigerten Anforderungen anpassen, ohne dass die Geschäftsführungen Zwang ausüben müssten.

Drittes Resümee

Die nach wie vor sinnstiftende Gewerkschaftskultur gerät in den Betrieben unter den beschriebenen Veränderungen an die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit und reproduziert eine Praxis, die ihre Wirkungsmächtigkeit nach und nach einbüßt. Auf die Offensivkraft der Betriebsbürokratien wird defensiv reagiert. Für die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens im sozialen Raum werden die BetriebsrätInnen, als Puffer im Betrieb, unter den veränderten Bedingungen zu funktional bedeutsamen Akteuren bzw. unfreiwilligen HelferInnen für die ArbeitgeberInnen. Denn als Puffer desorganisieren sie Wut, Verzweiflung, Zorn und vermeiden dadurch Zusammenstöße, offenen Widerstand und mögliche Störungen im betrieblichen und gesellschaftlichen Getriebe. Mit dem paternalistischen Ausrichten ihrer Handlungen auf Schutzfunktion befördern sie die Vereinzelung von Problemlagen und entziehen sich so selbst der Möglichkeit der Kollektivierung von Problemlagen.

Raum und Zeit, Gewerkschaften und BetriebsrätInnen

Die bisherigen Ausführungen zu den Veränderungen im Arbeitsfeld der BetriebsrätInnen und ihrer zusehends defensiven Lage erfordern eine Betrachtung des Verhältnisses zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaften im Kontext der veränderten Bedingungen.

Mit der jahrzehntelangen einseitigen Konzentration auf das institutionelle Machtpotential erlebte die österreichische Gewerkschaftsbewegung einen Bürokratisierungsprozess. Dieser hat zur Folge, dass eine Entfremdung zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaft entstanden ist. Der Entfremdungsprozess, der wahrscheinlich schon länger latent vorhanden ist, konnte so lange ignoriert oder hingenommen werden, so lange die beiden zentralen bürokratisch -sozialpartnerschaftlich geformten Praxen, Vertrauensbeziehungen und Verrechtlichung, das Kräftegleichgewicht auch auf betrieblicher Ebene stabilisieren konnten. Mit der nun zu beobachtenden neu gewonnen Offensivkraft der Betriebsbürokratien verändern sich allerdings diese Kräfteverhältnisse.

Diese Veränderungen führen dazu, dass die Kritik an der bürokratischen Verfasstheit der Gewerkschaften und ihre Distanz zu den betrieblichen Realitäten nun verstärkt an die Oberfläche dringen. BetriebsrätInnen konstatieren, dass sie sich von Gewerkschaften im Stich gelassen fühlen. Insbesondere im Kontext der Zuspitzung betrieblicher Konflikte sehen sie sich eingekleid zwischen zwei bürokratischen Komplexen (Gewerkschaft und Betrieb). Sie selbst sehen sich als das schwächste Glied. Viele bemängeln, dass die Gewerkschaften zu wenig auf der betrieblichen Ebene präsent sind um selbst Druck in den Betrieben aufzubauen.

Das verweist auf einen Erosionsprozess im Verhältnis zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaft.

„BetriebsrätIn: Die Aufgabe der Gewerkschaft ist es dort für die Menschen zu sein wo die Leute die Gewerkschaftsbeiträge bezahlen – In den Betrieben. Meiner Meinung nach gehört die Gewerkschaft stärker vor Ort.“

Mit der weiterhin starken Konzentration der Gewerkschaften auf das institutionelle Machtpotential und damit der makropolitischen- und der Branchenebene werden die Gewerkschaften aus Sicht der BetriebsrätInnen den neuen Verhältnissen nicht mehr gerecht. Die Offensive der betrieblichen Bürokratien, als integraler Bestandteil der räumlichen und zeitlichen Verschiebungen im Zuge des Globalisierungsprozesses führt zu einer zusehenden Veränderung der Kräfteverhältnisse

Die BetriebsrätInnen empfinden die, zum Aufbau und Erhalt der funktionalistischen Beziehung, angebotenen Serviceleistungen der Gewerkschaft oftmals als nicht ausreichend für die Problemlagen und zunehmenden betrieblichen Konflikten vor denen sie stehen. Sie fühlen sich von der Gewerkschaft im Stich gelassen. Der potentielle Mehrwert der Mitgliederwerbung beschränkt sich für die BetriebsrätInnen, indem die Werbung strategisch nicht als eine politische Organisation im Betrieb angelegt ist, auf den Tausch von Mitgliedsanmeldungen gegen Serviceleistungen. Viele BetriebsrätInnen erleben daher die Mitgliederwerbung als Zusatzbelastung um die Gewerkschaft zufrieden zu stellen und nicht als Unterstützung für die eigene Handlungsfähigkeit im Betrieb. Das gewerkschaftliche Beharren für BetriebsrätInnen auf betrieblicher Ebene nur eine Backofficerolle zu übernehmen steht also dem Aufbau einer integralen Strategie zum Zwecke der Steigerung gesamtgesellschaftlicher Durchsetzungskraft im Wege.

Aus Sicht der BetriebsrätInnen werden die alten Praxisformen zusehends dysfunktional im Verhältnis zum Aufbau von Gegenmacht auf betrieblicher Ebene. Dies bewirkt einen Erosionsprozess des Identifikationsraumes zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaft.

Unsere These lautet, dass genau die betriebliche Ebene und der Identifikationsraum zwischen Gewerkschaft und BetriebsrätInnen ein wichtiger Schlüssel ist für Erneuerung und Durchsetzungsfähigkeit ist. Der Identifikationsraum, der zwischen Gewerkschaft und BetriebsrätInnen besteht, weist erhebliche Erosionstendenzen auf. Allerdings könne dieser Identifikationsraum jener Raum sein, wo die notwendige strategische Analyse, die Energie und Kraft für die Erneuerung gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Praxis entstehen könnte. Um was es also gehen muss ist, den Identifikationsraum zwischen Gewerkschaften

und BetriebsrätInnen wieder zu erneuern. Das bedeutet auch, das funktionalistisch geprägte Verhältnis zwischen Gewerkschaft und BetriebsrätInnen auf eine andere Basis zu stellen.

Viertes Resümee (Schluss)

Ein erster Schritt auf dem Weg den Identifikationsraum zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaft zu erneuern wäre, ein Überdenken des Verhältnisses zwischen den drei Praxisfeldern der Gewerkschaft, der makropolitischen -, der Branchen - und der betrieblichen Ebene. Wie wir gezeigt haben verlagern sich Konflikte zusehends auf die betriebliche Ebene und wichtige gesellschaftliche Kämpfe werden dort ausgetragen. Diesem Befund sollte man Rechnung tragen. Das bedeutet nicht, die anderen Ebenen zu ignorieren, doch man sollte eingestehen, dass die Substitution der betrieblichen Ebene durch Regulationsbestrebungen auf den beiden anderen Ebenen, heute nicht mehr zufriedenstellend funktioniert. Wir denken, dass es auch durchaus Sinn macht die verstärkte Hinwendung zu der europäischen oder transnationalen Ebene weiter zu treiben, aber trotzdem bleibt, die Erkenntnis unseres Forschungsprojekts zentral, dass Gewerkschaften auf allen Ebenen nur so stark sind, wie ihre Mobilisierungs- und Organisationsfähigkeit an der Basis, also in den Betrieben ist.

Eine verstärkte Hinwendung zu den Betrieben und den Kämpfen die auf betrieblicher Ebene auszufechten sind, bedeutet aber auch die Praxis neu zu gestalten. Eine Praxis, die stark auf die Praxisknotenpunkte setzt, die wir im Verlauf des Textes beschrieben haben, kann nicht die alleinige Basis einer betriebszentrierten Gewerkschaftstätigkeit sein. Um die Praxisknotenpunkte zu entlasten bedarf es aktivierter Belegschaften. Alleine über die Existenz einer aktivierten und am gewerkschaftlichen Leben teilnehmenden Belegschaft, könnte schon gehöriger Druck auf Betriebsbürokratien aufgebaut werden. Die Aktivierung und die Gewinnung von Mitgliedern müssen demnach gekoppelt sein an eine Demokratisierung der Gewerkschaft mit ausgebauten Beteiligungs- und Artikulationsmöglichkeiten für Mitglieder. Doch Demokratisierung kann sich nicht erschöpfen in der Bereitstellung von neuen Strukturen. In unserem Buch sprechen wir sehr viel über Praxisformen weil es ebenso Ausdruck einer demokratischen Grundstruktur ist, welche Praxisformen gelebt werden. Das heißt eine Entbürokratisierung der Gewerkschaft und eine stärkere demokratisch orientierte betriebsnahe Gewerkschaftstätigkeit muss sich auch in demokratisierten Praxisformen niederschlagen. Dies ist insofern wichtig, da eine demokratischere Gestaltung der Gewerkschaftsstrukturen nur mit Leben befüllt werden kann, wenn passend zu demokratischen Strukturen auch demokratische Handlungsweisen

entwickelt werden. Ansonsten würden Strukturen entstehen die in Widerspruch zu den tagtäglich erfahrenen und gelebten Handlungen stehen.

Doch was ist zu verstehen unter einer demokratisierten Praxis? In erster Linie bedeutet es eine Kollektivierung von Konfliktfähigkeit auf betrieblicher Ebene. Die bisherige Konfliktfähigkeit von BetriebsrätInnen und Gewerkschaften stellt sich zum überwiegenden Teil entlang der Praxisknotenpunkte und entlang des, mit ihnen eng verknüpften, ExpertInnenwissens her. Wie wir allerdings gesehen haben führt Verrechtlichung zu Vereinzelung von Problemfällen und entzieht den Betroffenen die Möglichkeit selbst Problemlösungskompetenz in Anschlag zu bringen. Ein ähnlicher Effekt entsteht durch die Praxis der Vertrauensverhältnisse und die Positionierung der BetriebsrätInnen als Puffer im Betrieb. Probleme verschwinden aus der Unmittelbarkeit der Betroffenen und werden in den, für viele uneinsichtigen, Netzwerken der Betriebsbürokratie bearbeitet. Es ist bei beiden Konfliktstrategien häufig zu beobachten, dass die Betroffenen in einem Opferstatus gebracht werden, der ihnen eine passive Rolle zuschreibt. Eine demokratisierte Praxis würde demnach bedeuten die betroffenen Belegschaften aus dem Opferstatus heraus zu holen. Sie müssten nicht nur als Betroffene oder als relativ passive Opfer betrachtet werden, sondern sie müssten zu strategischen und wichtigen Partnern in der Entwicklung alternativer Konfliktstrategien werden. Das bedeutet wieder nicht, dass das Recht oder die Vertrauensbeziehungen als Praxis aufgegeben werden müssen, sondern es geht vielmehr darum eine Rekonfiguration im Verhältnis zwischen den unterschiedlichen Praxisformen herzustellen. Diese hier nur grob umrissene Strategie fassen wir in Anlehnung an die internationalen Debatten rund um die Erneuerung der Gewerkschaftsbewegungen als betriebsnahe, beteiligungsorientierte Gewerkschaftspolitik. Und wie der Begriff Gewerkschaftspolitik auch nahe legt, muss demnach auch die betriebliche Arbeit von Gewerkschaften verstärkt als politische Arbeit und weniger als servicerende Arbeit verstanden werden.

Die bisherige Skizze einer erneuerten Gewerkschaftspolitik auf betrieblicher Ebene ist zu verstehen als eine, entlang der Realitäten entwickelte, konkrete Utopie. Sie könnte als Zielvorgabe dienen, die es ermöglichen würde den notwendigen Identifikationsraum zu erneuern, der die Bedingung der Möglichkeit schafft auf betrieblicher Ebene wieder durchsetzungsfähiger zu werden.

Aber wie es mit Utopien, auch wenn sie konkret formuliert sind, so ist, können sie nicht auf dem Reißbrett oder am Schreibtisch entworfen werden.

Die Umsetzung von konkreten Utopien muss verstanden werden als ein Lernprozess, der sowohl Praxis als auch Reflexion umfasst. Deshalb abschließend zu der Frage wie ein solcher Lernprozess gestaltet werden könnte.

Aufgrund der bestehenden Gewerkschaftskultur und den darin geformten, auf Kontinuität ausgerichteten Lernkorridore, findet zurzeit ausschließlich defensives, abwehrendes (und zumeist individuelles) Lernen statt. Dieses wird angewandt um eine unmittelbare Bedrohungen abzuwehren, um die Verschlechterung der eigenen Situation zu verhindern. Es wird versucht, durch eine Anpassung der eigenen Praxis an die neuen Bedingungen, eine Verschlechterung zu verhindern bzw. diese abzuschwächen. Dieses Lernen bringt aber keine Verbesserung der eigenen Lage oder Steigerung der eigenen Handlungsfähigkeit mit sich, sondern höchstens die Aufrechterhaltung des Status quo und verändert die eigene Situation nichts nachhaltig (vgl. Holzkamp 1995: 191).

Der von uns angeregte Lernprozess müsste demgegenüber kollektiv und expansiv angelegt sein. Im Prozess des expansiven Lernens wird ein Problem wahrgenommen, das nicht einfach im Handlungsablauf bewältigt werden kann und auch als solches identifiziert. Anders als beim defensiven Lernen wird eine Lernschleife eingebaut. Diese dient dazu die Schwierigkeiten, die im Handlungsverlauf unüberwindbar erscheinen, zu reflektieren und gemeinsam mit Anderen alternative Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Das Handlungsproblem wird zum Lernproblem und als solches bearbeitet.

Diese Lernschleife bietet Raum und Zeit um Übersicht und Distanz zu gewinnen, das eigene Handeln zu Kontextualisierung und in Verbindung mit gesamtgesellschaftlichen Veränderungen zu setzen. Damit wäre eine Grundlage gegeben um die kollektive Praxis zu reflektieren und den Blick auf alternative Machtpotentiale von Beschäftigten, BetriebsrätInnen und Gewerkschaften zu richten und aus diesem weiten Blick heraus, neue Handlungsoptionen entwickelt werden.

Dabei muss berücksichtigt werden, was in der Analyse ebenfalls deutlich wurde- dass es abseits der Vertrauensbeziehungen und des Rechts als spezifische Praxisformen institutioneller Macht, wenige Erfahrungen mit einer Praxis, die sich auf alternative Machtpotentiale stützt, gibt. Insofern kann es sich bei dem hier angeregten expansiven Lernen nur um einen langfristig angelegten Lernprozess handeln, in dem sich Phasen der Reflexion und Erarbeitung alternativer Handlungsoptionen mit Phasen der Umsetzung im Betrieb abwechseln müssten. Für einen solchen langfristigen Lernprozess braucht es allerdings autonome Lernräume, die nicht jederzeit entzogen werden können und es braucht die Beteiligung von sowohl

Beschäftigten, BetriebsrätInnen, als auch GewerkschaftssekretärInnen und –FunktionärInnen, da sie alle Teil der bestehenden kulturellen Praxis und TrägerInnen ihrer Veränderung sind.

Dass die Frage der Aktivierung von Machtpotentialen komplexer zu fassen ist, als eine bloße Frage des politischen Willens, haben wir mittlerweile umfassend dargelegt. Die Voraussetzung dafür, dass wieder stärker mit allen, zur Verfügung stehenden, Machtpotentialen gearbeitet werden kann, sehen wir in der Veränderung der gewerkschaftlichen Kultur, einer Hinwendung zu den Betrieben als zentrale Knotenpunkte gesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Hier ist auch der Punkt an dem ein Identifikationsraum wiedererrichtet werden muss, in dem Lernprozesse angeregt werden, welche über die bestehende Gewerkschaftskultur hinausweisen. Innerhalb dieses Identifikationsraumes ist auch der konkrete gewerkschaftliche Ort zu finden in dem der politische Mut und die neuen Praxen gefunden werden, um sich der neoliberalen Globalisierung kraftvoll entgegen zu stellen. Die Schaffung von autonomen Lernräumen und die Beteiligung von Beschäftigten, BetriebsrätInnen, GewerkschaftssekretärInnen und –FunktionärInnen in einer demokratisierten Gewerkschaftskultur sehen wir hierfür als Voraussetzung.

Literaturverzeichnis:

- Becksteiner, Mario/ Steinklammer, Elisabeth (2010): From Repression to Depression. In:
Amir, Fahim/ Hackauf, Rainer (2011): Remember Repression, im Erscheinen
- Bernhard, Armin (2005): Antonio Gramscis Politische Pädagogik. Grundriss eines
praxisphilosophischen Erziehungs- und Bildungsmodells. Argument Verlag, Hamburg
- Bescherer Peter/ Schierhorn Karen (Hg.) (2009): Hello Marx. Zwischen »Arbeiterfrage« und
sozialer Bewegung heute. VSA Verlag, Hamburg
- Birke Peter (2007): Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften
und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark. Campus Forschung,
Frankfurt/ New York
- Bourdieu, Pierre (1998): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns, Suhrkamp,
Frankfurt am Main
- Brand/ Raza (Hrsg.) (2003): Fit für den Postfordismus. Theoretische Perspektiven des
Regulationsansatzes; Münster
- Brinkmann, Ulrich / Choi, Hae-Lin / Detje, Richard / Dörre, Klaus / Holst, Hajo / Karakayali,
Serhat / Schmalstieg, Catharina (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur
Erneuerung. Umriss eines Forschungsprogramms, Wiesbaden

- Castoriadis Cornelius (2007): Vom Sozialismus zur autonomen Gesellschaft. Über den Inhalt des Sozialismus. Ausgewählte Schriften Band 2.1, Verlag Edition AV, Lich/ Hessen
- Clean Clothes Kampagne <http://www.cleanclothes.at/>
- Demirovic/ Kaindl/ Krovoza (Hg.)(2010): Das Subjekt – zwischen Krise und Emanzipation . Westfälisches Dampfboot, Münster
- Dörre Klaus/ Röttger Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden
- Geiselberger, Heinrich (Hg.) (2007): Und Jetzt? Politik, Protest und Propaganda. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main
- Gstöttner – Hofer Gerhard/ Greif Wolfgang/ Kaiser Erwin/ Deutschbauer Petra (Hg.) (1998): Mobilisierung und Kampagnenfähigkeit. Impulse für die gewerkschaftliche Interessensdurchsetzung. Verlag des ÖGB, Wien
- Hobsbawm, Eric (1998): Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts . dtv, München
- Holzkamp, Klaus (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Campus Verlag, Frankfurt/ New York
- Tálos, Emmerich. (Hg.) (2006): Schwarz-Blau. Eine Bilanz des "Neu-Regierens" , LIT Verlag, Wien
- Karlhofer Ferdinand (1983): Materialien zur Historischen Sozialwissenschaft. „Wilde“ Streiks in Österreich. Böhlau Verlag, Wien/ Köln
- Kittner Michael (2005): Arbeitskampf. Geschichte – Recht – Gegenwart. Verlag C. H. Beck, München
- McDonough, Peggy (2006): Habitus and the practice of public service. In: British Sociological Association (Hg.) (2006; 20): Work Employment Society, S 629-647, SAGE Publications <http://wes.sagepub.com/cgi/content/abstract/20/4/629> am 09.02.2009
- ÖGB Verlag (Hg.) (2009): Unternehmenskrise. Krisen erkennen, Krisen analysieren, Krisen bewältigen, ÖGB Verlag Wien
- Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde. Steidl, Göttingen
- Schneider Dieter (Hg.) (1971): Zur Theorie und Praxis des Streiks. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main
- Schroer, Markus (2006): Räume, Orte, Grenzen. Auf dem Weg zu einer Soziologie des Raums, Suhrkamp, Frankfurt am Main

Sennet, Richard (2008): Die Kultur des neuen Kapitalismus, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main

Silver Beverly J. (2005): Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870, Berlin - Hamburg

Weber Max (2005): Wirtschaft und Gesellschaft, Zweitauseneins, Frankfurt am Main

Wright Erik O. (2000): Working-Class Power, Capitalist Class Interests and Class Compromise, American Journal of Sociology, 105 (4), January