

Mag. Sepp Wall-Strasser  
Mag.<sup>a</sup> Beate Gotthartsleitner

## Zur Entstehung des Betriebsrätegesetzes

### Österreich in revolutionärer Stimmung – die Hintergründe

Am 15. Mai 1919 wurde von der konstituierenden Nationalversammlung für Deutschösterreich das Gesetz zur Errichtung von Betriebsräten beschlossen. Es war das wichtigste Ergebnis der sogenannten Sozialisierungskommission, die kurz vorher, im März 1919, eingerichtet worden war und die zum Ziele hatte, „aus Gründen des öffentlichen Wohles Wirtschaftsbetriebe zu Gunsten des Staates, der Länder und Gemeinden zu enteignen“, so der Präsident dieser Kommission, der Sozialdemokrat Otto Bauer. Ohne die Person Otto Bauer ist das Betriebsrätegesetz bzw. die hinter diesem Gesetz liegende Idee in Österreich nicht zu denken.

Dieses Gesetz wurde eingeführt zu einer Zeit, wo der Unmut der heimgekehrten Soldaten aus dem Ersten Weltkrieg, die Unzufriedenheit der arbeitenden Menschen in den Betrieben, der Hunger der Bevölkerung immer mehr zunahm und der Druck auf der Straße jeden Tag spürbar war. Und die Idee der Arbeiterräte, die unter anderem auch die heimgekehrten Soldaten aus der jungen Sowjetunion mitgenommen hatten, breitete sich als Grundstimmung überall aus. Viele wollten, dass sich Österreich den Bayern und den Ungarn anschließt und auch eine Räterepublik ausrufen sollte. Zur politischen Stimmung in diesen Tagen schreibt Otto Bauer:

*„Aber die Massen, die hungern und leiden wie nie zuvor, sind verzweifelt und erbittert. Das Vorbild Russlands und Ungarns lockt Tausende. Die Bourgeoisie sieht, dass die Versuchung zu neuer Revolution, zur Proklamierung der Rätediktatur die Massen lockt. Die Bourgeoisie zittert... So ist die Bourgeoisie unter dem Druck der Furcht vor der Rätediktatur zu weit größeren Zugeständnissen bereit, als sie sonst bei gleichen Machtverhältnissen bereit wäre. So können wir heute im Rahmen der demokratischen Republik ohne neuen gewaltsamen Umsturz sehr viel durchsetzen. Wir können die alten monarchischen, feudalen und militärischen Institutionen von der Wurzel aus ausrotten... Wir können das Arbeitsrecht auf neue Grundlagen stellen. Wir können die ersten Schritte auf dem Wege der Sozialisierung der Industrie und des Bergbaues, der Forstwirtschaft und des Handels zurücklegen. Wir können durch eine energische Vermögensbesteuerung das Volk vom Tribut an die Staatsgläubiger befreien. All das ist heute möglich auf der Grundlage der Demokratie.“<sup>1</sup>*

Bekannt geworden sind vor allem auch zwei Beispiele. Das eine spielte sich in der Mitterberger Kupfer AG in Salzburg ab: dort setzte am 13. März der Arbeiterrat den Direktor ab. Am 7. April passierte das Gleiche im Alpine-Stahlwerk in Donawitz, immerhin eines der größten Unternehmen in der verbliebenen Republik Österreich. Dort verlangten die aufgebrachten Arbeiter eine Rücknahme der Erhöhung der Preise für die Lebensmittel im Werk. Als die Direktoren dem nicht nachkamen, wählten die aufgebrachten Arbeiter ein eigenes Direktorium und übernahmen den Betrieb.

Gerade auch deshalb wurde das BR-Gesetz so schnell durchgebracht, um damit den revolutionären Zunder aus der explosiven Donawitzer Situation zu nehmen.<sup>2</sup>

In dieser geschichtlichen Stunde entwickelte nun Otto Bauer das Modell des Betriebsrates. Entscheidend und prägend für die Entwicklung der Betriebsräteidee war einerseits seine Kenntnis und sein intensives Studium des Marxismus und Sozialismus, andererseits seine

<sup>1</sup> Otto Bauer, Werkausgabe, Europaverlag, Wien 1976, Band 2, 148ff

<sup>2</sup> Weidenholzer, Josef, Betriebsräte – Waisenkinder der Nation. In: Widowitsch R. u.a. (Hrsg.), Zukunftsmodell Betriebsrat, ÖGB-Verlag, Wien 2003.

genaue Beobachtung der Entwicklung der Revolution in der Sowjetunion, wie auch seine persönlichen Erfahrungen in Russland während der Zeit seiner Gefangenschaft. Die gewaltsame Revolution, wie sie von den Bolschewiki in Russland durchgeführt worden war, war für ihn aus menschlichen, taktischen und demokratiepolitischen Gründen kein gangbarer Weg. Er lehnte den Terror, den die sogenannte Diktatur des Proletariats leninscher Prägung mit sich führte, ab. Vor allem, weil er sich sicher war, dass eine derartige Revolution in den mittel-westeuropäischen Industriestaaten – und damit auch in Österreich – gar nicht funktionieren würde, weil ihr der nötige Rückhalt in der Bevölkerung fehlen würde. In Russland stand die gesamte Bauernschaft hinter der Revolution, diese würde man in Ländern wie Österreich nie gewinnen können.

## Die Sozialisierungsgesetze als Wiege der Betriebsräteidee

Drei Hauptstoßrichtungen nannte Käthe Leichter, die große Pionierin und Wissenschaftlerin der österreichischen Arbeiterbewegung. Sie war ab April 1919 von Otto Bauer angestellt als wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Staatskommission für Sozialisierung.

1. „Das Bestreben der Gewerkschaften, ihre Vertrauensmänner im Betrieb zu legalisieren.
2. Dem Absolutismus in Betrieb und dem „Herrn-im-Hause“-Standpunkt der Unternehmer ein Ende zu bereiten, und in allen Fragen, die die Arbeiterschaft betreffen, mitzureden.
3. Organe bei der Mitarbeit bei der Sozialisierung zu schaffen.“<sup>3</sup>

## Legalisierung der Vertrauensmänner

Vor dem Betriebsrätegesetz gab es lediglich sogenannte gewerkschaftliche Vertrauensmänner, die allerdings juristisch nicht anerkannt waren. Sie bestimmten nur mit auf Grund ihrer Macht, die sie sich im Betrieb erkämpfen konnten. Ihr Rückhalt war einzig und allein die Solidarität der ArbeitskollegInnen. Sie waren der gesamten Willkür und Macht der Unternehmer ausgeliefert.

Einen Einblick kann ein prominenter Zeitzeuge geben. Johann Böhm, gelernter Maurer und ab 1945 der erste ÖGB-Präsident der Zweiten Republik, schrieb über seine Tätigkeit als Vertrauensmann folgendes:

*„Schon gegen Ende 1903 wurde in einer Konferenz der Maurergewerkschaft der Beschluss gefasst, für den Frühling des Jahres 1904 Lohnforderungen anzumelden. Wir gaben uns darüber keiner Täuschung hin, dass die Forderung ohne Streik nicht durchzusetzen sein würde. Für einen Streik aber standen so gut wie keinerlei Mittel zur Verfügung, weil ja die spärlichen Mitgliedsbeiträge, die zu jener Zeit auch noch recht niedrig waren, restlos für die Verwaltung der Gewerkschaft aufgingen. Es wurde deshalb beschlossen, sämtliche Funktionäre und arbeitswillige Mitarbeiter mit Sammel Listen auszurüsten, mit deren Hilfe ein Streikfonds geschaffen werden sollte. Im Frühling des Jahres 1904 standen unsere Funktionäre, ausgerüstet mit diesen Sammel Listen, an Samstagen bei der Auszahlung vor der Kanzleitür und forderten jeden Maurer auf, für den Streikfonds zu spenden. Damit begann eine tolle Zeit. Die Sammlungen gingen natürlich nicht ohne Reibereien vor sich. Viele Arbeiter weigerten sich, einen Beitrag zu leisten. Andere widersprachen häufig in heftiger Weise, und immer wieder entstanden mitunter recht geräuschvolle Auseinandersetzungen, bis der Polier seinen Kopf zur Kanzleitür herausstreckte und fragte: „Was gibt's da? Was ist los?“. Sofort waren einige Angeber bei der Hand, die erzählten, dass der Maurer XY für den Streikfonds sammle. „Na, dem werden wir gleich helfen!“ war die Entgegnung des Poliers. „Kommen S`eina, Sie Vertrauensmaurer. Hol'n S`Ihna Ihr Arbeitsbuch und schauen S`dann sofort, dass den Bau verlassen, sonst lass i Ihna außerschmeißen.“ Diese Szenen wiederholten sich Samstag für Samstag. Immer wieder*

<sup>3</sup> Käthe Leichter, Betriebsräte und Sozialisierung. In: Arbeit und Wirtschaft, VII. Jahrgang, Heft 9, 1. Mai 1929

wurden die sammelnden Vertrauensmänner entlassen und mussten sich in der nächstfolgenden Woche neue Arbeitsplätze suchen.

Selbstverständlich habe auch ich mich in meinem jugendlichen Enthusiasmus mit Feuereifer an dieser Sammelaktion beteiligt und wurde jeden Samstag pünktlich entlassen. In dieser Situation war es nicht nur für mich, sondern auch für die übrigen Funktionäre ein wahres Glück, dass auch im Jahre 1904 eine rege Nachfrage an geschulten Bauarbeitern bestand. Aber freilich wirkte sich, kaum dass die Lohnbewegung vorüber war, auch ein verstärkter Terror der Unternehmer aus. Die schwarzen Listen wurden ergänzt und jeder Bauführung zur Verfügung gestellt. Nicht selten kam es vor, dass ein eben auf einer Baustelle aufgenommener Arbeiter das Arbeitsbuch eine halbe Stunde später zurückgestellt erhielt, mit dem Bemerkung, dass man Vereinsmaurer nicht brauchen könne. Die bekanntesten Funktionäre wurden von Baustelle zu Baustelle gehetzt, immer wieder nach einigen Tagen, ja mitunter nach Stunden entlassen oder sofort bei der Arbeitsaufnahme abgewiesen und manche von ihnen sogar zur Auswanderung gezwungen.

Zu Beginn des Jahres 1905 glückte es mir übrigens, nach vorhergegangenen vergeblichen Versuchen, auf einer Baustelle im 19. Bezirk Fuß zu fassen. Mein Spezi wurde Kollege Pfaff, mit dem ich mich indessen sehr angefreundet hatte. Zu Mittag unseres ersten Arbeitstages überraschte Pfaff die gesamte Belegschaft mit dem Vorschlag, wir sollten uns einen Vertrauensmann wählen. Alles war einverstanden, und trotz meines lebhaften Widerspruchs wurde ich Vertrauensmann der Belegschaft.

Zwei Arbeiter, ein bei der Firma schon lange beschäftigter Maurer und Pfaff, unternahmen es, mich beim Bauunternehmer vorzustellen. Der Bauunternehmer war in diesem Fall sein eigener Polier und war den ganzen Tag auf der Baustelle. Als er hörte, worum es sich handelte, nahm er die Hand zum Ohr, beugte sich zu Pfaff, der wesentlich kleiner war als der Riese, nieder und verlangte: „Sagen S` mir doch ins Ohr, dass ich weiß, ob ich recht verstehe. Einen Vertrauensmann wollt ihr haben? Seid ihr so dumm, dass ihr nicht wisst, dass ich euer Vertrauensmann bin? Na, das ist eine schöne Geschichte, und noch dazu habt ihr euch so einen Buben gewählt, der noch nicht trocken hinter den Ohren ist. Na, mit dem werden wir gleich fertig sein. Kommen S´ her, Sie kriegen ihr Büchel und können gehen.“ Pfaff aber blieb völlig ruhig und sagte dem Herrn: „Wenn Sie unseren Vertrauensmann entlassen, so werden wir streiken.“ Darauf bekam der Bauunternehmer einen Wutanfall, riss die Kanzleitür auf, sah die gesamte Belegschaft des Baues vor der Kanzlei versammelt und schrie hinaus: „Wer von euch will streiken?“ Einmütig kam die Antwort zurück: „Wir alle!“<sup>4</sup>

## **Brechen des Absolutismus im Betrieb**

Das zweite Anliegen, den Absolutismus im Betrieb zu brechen, dazu nützen die gesetzlichen Bestimmungen. Die wichtigsten Inhalte und Befugnisse des neuen Betriebsrätegesetzes waren folgende:

Erstmalig wurde festgelegt, dass frei gewählte Personen in einem Betrieb unter Immunität – Kündigungsschutz – dazu da sind, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen wahrnehmen und zu fördern. Was sich heute so selbstverständlich liest, war für viele eine Zumutung ersten Ranges.

Das neue Gesetz besagte, dass in allen fabrikmäßigen Betrieben ab 20 Beschäftigte Betriebsräte gewählt werden können.

Weitere Aufgaben der Betriebsräte waren:

- Überwachung der Kollektivverträge
- Einführung solcher, wo keine bestehen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften
- Überprüfung der Lohnlisten und Lohnauszahlungen, Festsetzen der Stück- und Akkordlöhne
- Überwachung im Bereich des Arbeitsschutzes, der Betriebshygiene und der Arbeitsversicherungen

---

<sup>4</sup> Johann Böhm – Erinnerungen, Aus: 70 Jahre Mitbestimmung, ÖGB (1989)

- Aufrechterhaltung der Disziplin
- Verpflichtung des Unternehmensleiters, allmonatliche Beratungen über die Betriebsführung abzuhalten, sowie Einsicht in die Firmenbilanz
- Bei Aktiengesellschaften eine Entsendung von zwei Vertretern des Betriebsrates in den Verwaltungsrat
- Tätigkeitsdauer allerdings nur 1 Jahr
- Betriebsratstätigkeit ist Ehrenamt
- Einführung von Betriebsratsumlage von 0,5 % des Arbeitsverdienstes
- Strafbestimmung für Unternehmer, für den Fall, dass er die Betriebsratswahl oder die Arbeit des Betriebsrates behindert.

Seitens der Unternehmerschaft und der bürgerlichen Parteien gab es Widerstände gegen das Betriebsrätegesetz. Aus diesem Grund kam es zu schmerzhaften Kompromissen:

- Die verpflichtende Wahl erst ab 20 statt ab 10 Beschäftigten
- Nicht für die landwirtschaftlichen Betriebe gültig – dies hatte zur Folge, dass sich die Betriebsräte- und damit die Gewerkschaftsidee in diesem Bereich des christlich-konservativ-ländlichem Bereich nicht ausdehnen konnten – eine Idee, die Bauer intensiv vorangetrieben hatte
- Radikal reduziertes Strafausmaß bei Zuwiderhandlung des Unternehmers: anstatt der geforderten 20 000 Kronen Geldstrafe oder Arrest bis zu drei Monate bleiben nur 2000 Kronen und Arreststrafe von bis zu acht Tagen  
(Für 10.000 Kronen hätte man 1914 noch einen Häuserblock kaufen können, im Dezember 1922 nur noch einen Laib Brot)

Am Ende des Gesetzes wurde ein Entschließungsantrag beschlossen: worin die Staatsregierung aufgefordert wird, in kürzester Zeit im Sinne der Lebensfähigkeit der Wirtschaft bekannt zu geben, welche Betriebe sie zu sozialisieren gedenkt.

## **Sozialisierung**

Otto Bauers Vision war die Sozialisierung, was er am besten mit Vergesellschaftung beschrieb. Die Idee dahinter war folgende: wie kann das Eigentum der Großgrundbesitzer, der Adeligen und Kapitalisten, wie kann die Wirtschaft insgesamt in den Besitz der Allgemeinheit, des Proletariats, der arbeitenden Menschen übergeführt werden? Dabei bedeutet aber Sozialisierung mehr als Verstaatlichung. Bauer war ein sehr großer Skeptiker gegenüber der Verstaatlichung. Diese sah er nur für die großen Industriebetriebe wie Stahlproduktion, Bergbauunternehmen etc. vor, ansonsten strebte er sogenannte vergesellschaftete Betriebe und gemeinwirtschaftliche Anstalten an.

Die Führung dieser Unternehmungen sollte in einer heute sehr modern klingenden Art passieren: in Drittelparität entscheiden die Eigentümervertreter – was in der Regel die Gemeinden, ein Bezirk oder eine gemeinwirtschaftliche Unternehmung sein wird – mit den Arbeitnehmervertretern und den Konsumenten oder Kunden dieses Unternehmens über die Leitung dieser Betriebe.

Die Vorbilder holte er sich damals vom Studium des englischen Gildensozialismus. Sozialismus musste seiner Meinung nach die kollektiven Interessen des Proletariats und die individuelle Freiheit des Einzelnen in Einklang bringen.

Die Betriebsräte sollten nun Akteure der Vergesellschaftung sein. Sie müssen in den Betrieben die Voraussetzungen dafür schaffen, dass der Betrieb wirtschaftlich funktioniert wie auch die soziale Besserstellung sicherstellen. Die sozialistische Gesellschaft muss so von innen her, über die Demokratisierung der Wirtschaft vorangetrieben werden. Dazu brauchen die BetriebsrätInnen vor allem Bildung. Dies war eine der Beobachtungen in der jungen Sowjetunion: die ungebildeten Proletarier sind nicht fähig, einen Betrieb zu leiten. Sie haben oft keine ausreichende Schulbildung, keine Facharbeiterausbildung, keine Ahnung

von Buchhaltung, Kalkulation, Betriebsführung. Betriebsräte müssen also sowohl für die ökonomisch produktive Führung wie auch für die soziale Führung zuständig sein. Darin liegt die große Zumutung, die Bauer den BetriebsrätInnen zgedacht hat.

*„Darum ist die erste Aufgabe einer planmäßigen Sozialisierungsaktion, der Arbeiterschaft die Möglichkeit zu bieten, den Stab von Vertrauensmännern heranzuziehen, der dereinst die sozialisierte Industrie zu leiten und zu verwalten fähig sein soll.“<sup>5</sup>*

*Das Betriebsrätegesetz gibt „den Arbeitern und Angestellten die Möglichkeit, jene Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten zu erwerben, die der Kapitalismus der Arbeiterschaft bisher vorenthalten hat, ohne die sie aber die Leitung der Betriebe nicht zu übernehmen vermöchte. Gewiss werden die Betriebsräte zunächst nicht immer, nicht überall imstande sein, ihre neuen Rechte auszunützen. Sie werden die Verschleierungen und Verhüllungen in den ihnen vorgelegten Bilanzen nicht durchschauen, die Rechte der Verwaltungsmitglieder in den Aktiengesellschaften gegen weit erfahrenere, weit geriebenere Vertreter der Aktionäre nicht zu gebrauchen verstehen. Aber was sie zunächst noch nicht können, werden sie in der Praxis allmählich lernen und auf diese Weise wird durch die Betriebsräte ein Erziehungswerk vollbracht werden, das die wichtigste Voraussetzung wirklicher Sozialisierung ist.“<sup>6</sup>*

Wenn auch in diesem Gesetz von Beginn an der Kompromiss offensichtlich war, und auch gleich die Überforderung der Funktion zu spüren war, so war dieses Gesetz damals das revolutionärste und am weitest gehende seiner Art in der gesamten kapitalistischen Welt.

## **Die Ernüchterung: Das Scheitern des Sozialisierungsprojektes**

Die beschriebene revolutionäre Stimmung im Lande mit dem Elan der sozialen Gesetzgebung hielt nicht lange an. Im Juli 1919 trat Otto Bauer aus der Regierung aus und mit ihm der energische Verfechter der Sozialisierungs-idee. Ignaz Seipel, der schon in der Beschlussfassung des Gesetzes als Obmann der Christlich-Sozialen Parlamentsfraktion heftig opponiert hatte, konnte die Verstaatlichungspläne ohne großen Widerstand auflaufen lassen. Im März 1920 stellte die Sozialisierungskommission ihre Arbeit ein.

Mit dem Ende des Sozialisierungsprojektes brach die politische und ideelle Grundfeste der Betriebsräte-idee weg. Verwunderlich, das Gesetz blieb zunächst als einziges Überbleibsel der Sozialisierungskommission erhalten.

Es war das Erziehungsprogramm zum neuen Menschen, die Wirtschaft selber in die Hand zu nehmen. Dieses Programm war gleich herausfordernd für Unternehmer wie für die Arbeitenden selber. Die Einschätzung für die 20er Jahre ist eine sehr unterschiedliche und die Entwicklung auch eine sehr wechselhafte. Einerseits entwickelten sich die Betriebsräte, allen Anfeindungen zum trotz als feste Einrichtung in vielen Betrieben. Die Einrichtung – so geht aus einer Festschrift von „Arbeit und Wirtschaft“ anlässlich des 10jährigen Jubiläums 1929 hervor – war auch in den 20er Jahren sowohl für die Gewerkschaften als auch für die betriebliche und wirtschaftliche Landschaft in Österreich nicht mehr wegzudenken. Andererseits wurden die Betriebsräte von politischer Seite und von den Unternehmern immer wieder auch versteckt oder offen angefeindet, verleumdet, es gab auch tätliche Übergriffe.

Je mehr aber die Konjunktur sich verschlechterte, die politische Situation sich verschärfte, desto mehr wurden die Betriebsräte auch Zielscheibe von Angriffen. Wenn dann Kanzler Dollfuß seinen berühmt gewordenen Satz vom „Wegräumen des sozialen Schutts“ aussprach, so meinte er damit auch die Einrichtung der Betriebsräte.

---

<sup>5</sup> Otto Bauer, Die Sozialisierungsaktion im ersten Jahr der Republik, Werkausgabe Band 2, Wien 1976, 205.

<sup>6</sup> Otto Bauer, a. a. O., 205f

## Austrofaschismus und Nationalsozialismus

Die christliche Ständestaatsregierung unter Engelbert Dollfuß verbot schließlich nach den Februarkämpfen 1934 nicht nur die Freien Gewerkschaften, auch alle Betriebsräte verloren ihr Mandat. Stattdessen wurden sogenannte „Werksgemeinschaften“ errichtet, die nach ständestaatlichem Modell Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenfassten, unter der Leitung des Betriebsinhabers. Damit war das Betriebsrätegesetz endgültig außer Kraft gesetzt. Es wurde eine Einheitsgewerkschaft gegründet, deren Funktionäre nicht gewählt, sondern vom Sozialministerium ernannt wurden. Die Nationalsozialisten schließlich setzten auch dieses Werksgemeinschaftsgesetz außer Kraft, übrig blieben „Vertrauensräte“, in denen der Betriebsführer sowie die Vertrauensmänner, die der Deutschen Arbeitsfront angehören mussten, vertreten waren. Diese Vertrauensmänner wurden vom Betriebsführer bestimmt und hatten keinerlei Rechte. Viele BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen arbeiteten im Untergrund und in der Illegalität politisch weiter – natürlich nicht in ihrer Funktion. Viele von ihnen wurden in den Konzentrationslagern der Nationalsozialisten inhaftiert und ermordet.

Für die Überlebenden des Naziregimes blieb die quälende Frage: „Ist eine soziale Demokratie mit den Mitteln der bürgerlichen Demokratie erreichbar?“ Viele glaubten damals nicht mehr daran.

Karl Flanner: Februar 1945 im Konzentrationslager Buchenwald: Um die neue Gewerkschaftsbewegung: *„Ein bitterkalter Wind blies über das Konzentrationslager Buchenwald. Es war schon dunkel und ich bemühte mich, auf eine Art durchs Lager zu gehen, welche niemandes Aufmerksamkeit erweckt, weder jene der allgegenwärtigen SS-Männer noch der Häftlinge. Man konnte nie wissen...*

*Es war eine jener streng geheimen Diskussionen angesagt, welche die Geschichte Österreichs sowie die Zukunft unseres Landes zum Thema hatten. Österreich – dieses Wort durfte in Hitlers Drittem Reiche nicht ausgesprochen werden, ohne dafür in die nazistische Justizmaschine zu geraten. Und das erste im KZ, wo nicht einmal der eigene Familienname galt, sondern die auf den Rock und auf die Hose genähte Häftlingsnummer. Angesagt – das waren einige wenige absolut zuverlässige Kameraden aus den Untergrundorganisationen, welche davon verständigt wurden. Und nun war ich unterwegs zum Block (Baracke) 2, dem angewiesenen Ort, nicht ohne vorsichtshalber einige Male einen Umweg um andere Baracken eingelegt zu haben. Die grellen Scheinwerfer auf den Bewachungstürmen beleuchteten jeden Winkel im Lager.*

*Vor dem Eingangstor zum Block 2 standen zwei Kameraden, so als befänden sie sich gerade zufällig dort. Tatsächlich aber sicherten sie den ungestörten Verlauf der Beratung, denn die Baracke befand sich direkt gegenüber dem von der SS ständig besetzten Gebäude mit den Wachzimmern, dem Eingangstor und dem Strafbunker. Dazwischen lag die große ebene Fläche des gut überschaubaren Appellplatzes. Die beiden Kameraden kannten mich. Sie gaben mir den Weg in das Barackeninnere frei. In einem der Räume saßen bereits einige Männer beisammen, darunter der spätere Präsident des Arbeiterkammertages Karl Mantler, der spätere Zentralsekretär der Angestelltengewerkschaft Otto Horn, Benedikt Kautsky, der Arbeiterjournalist Gustav Wegerer und andere, umgeben von Regalen mit großen und kleinen Glasgefäßen, in welche menschliche Organe „eingelegt“ waren: Leber, Nieren, Herzen und andere. Sie waren von SS-Ärzten Häftlingen „zum Studium“ entnommen worden. Diese Baracke hieß sinnigerweise „Pathologische Abteilung“. Unser Gespräch – es war nicht das erste dieser Art – begann unvermittelt, so wie stets. Bei diesem ging es im Besonderen darum, wie die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung nach der bevorstehenden Befreiung unseres Landes agieren sollte. Schließlich lagen zwölf Jahre Faschismus und Verbot der Gewerkschaft hinter uns. Ich erinnere mich, dass es bei den Kameraden keine Meinungsgegensätze gab, alle waren der Auffassung, dass die freien Gewerkschaften wieder erstehen müssen, und dass sie nach all dem, was wir durch faschistische Unterdrückung erfahren haben, auch nach den vielen schmerzlichen Opfern,*

*die der Kampf gegen sie gefordert hat, nicht mehr nach nationalen Auffassungen oder religiösen Bekenntnissen getrennt, sondern einheitlich organisiert sein sollen. Außerdem müssten sie über die Behandlung der „rein gewerkschaftlichen“ – den sogenannten Messer- und Gabelfragen der Kollektivverträge – hinaus ihren Einfluss auf die gesellschaftliche Entwicklung in höherem Maße ausüben als 1934, um die Wiederholung einer ähnlichen reaktionären Katastrophe zu verhindern.*

*Wir führten diese Gespräche – es war etwa im Februar 1945 – unter Bedingungen, die uns eher annehmen ließen, dass wir das Ende des Konzentrationslagers, vielleicht schon nicht einmal den Abend des nächsten Tages, erleben würden, aber dennoch zerbrachen wir uns den Kopf um die Gestaltung der gewerkschaftlichen Zukunft, wobei einige Kameraden ihre Erfahrungen aus ihrer früheren Gewerkschaftstätigkeit einbrachten. Dann verließen wir einzeln und genauso unauffällig dahin schlendernd wie wir gekommen waren, den Block 2 und begaben uns zu unserem „eigenen“ Block.*

*Noch während unserer Anwesenheit im später – am 11. Mai 1945 – befreiten KZ-Buchenwald vernahmten wir die Meldung von der am 30. April erfolgten Gründung des einheitlichen Österreichischen Gewerkschaftsbundes. Einen weiteren Monat später waren wir zu Hause und wirkten am Entstehen der neuen Gewerkschaftsbewegung mit – wie wir das im Konzentrationslager besprochen haben.“<sup>7</sup>*

## **Vom Betriebsrätegesetz zum Arbeitsverfassungsgesetz Von der Wiedereinführung zur Aktualisierung**

Das Ende des Zweiten Weltkrieges brachte nicht nur eine Wiedereinsetzung der meisten ArbeitnehmerInnenschutzgesetze und Rechte sowie der Sozialgesetzgebung, es änderte sich vor allem auch das Klima, in welchem diese Rechte und Gesetze ausgeübt wurden. In Österreich mit der speziellen Erfahrung der „Lagerstraße“ kam ein vorher nie denkbar und möglich gewesener Zusammenarbeitswille über die politischen Parteigrenzen hinweg zum tragen. Dieser neue Kooperationsstil war wesentlich ideologisch getragen auch von den Nachwirkungen des New Deal in Amerika. Nur so ist es erklärbar, dass gerade im von den USA besetzten Deutschland die bis dato fortschrittlichste Betriebsverfassung möglich wurde: ein paritätisch besetzter Aufsichtsrat, welcher die BetriebsrätInnen und Gewerkschaften praktisch auf Augenhöhe mit den Kapitalvertretern einlud.

In Österreich setzte man 1947 das Betriebsrätegesetz aus dem Jahre 1919 wieder ein. Aber man fügte gleich wesentliche Neuerungen dazu. Vier davon seien hier genannt:

- Schaffung des Zentralbetriebsrates
- Einführung der Betriebsversammlung als Organ der Gesamtbelegschaft
- Ausbau der Schutzbestimmungen für BetriebsrätInnen
- Freistellung ab 200 Beschäftigte

Die so installierte Mitbestimmung war Voraussetzung und Folge gleichermaßen der sogenannten goldenen Jahre der keynesianisch geprägten Wohlfahrtspolitik.

Die betriebliche und überbetriebliche Sozialpartnerschaft in Österreich ist in diesen Jahren zur Institution geworden. Es war bisher die vielleicht einzige Periode in der Geschichte der betrieblichen Demokratie, wo sich BetriebsrätInnen und UnternehmervertreterInnen aus gemeinsamer Überzeugung an einem Verhandlungstisch trafen und über die betriebliche und überbetriebliche Lohn- und Sozialpolitik verhandelten.

## **Das Arbeitsverfassungsgesetz**

Das Kreiskysche Reformprogramm zu Beginn der 70er Jahre hatte natürlich auch einen Ausbau und die Modernisierung der Arbeitsrechtspolitik zum Schwerpunkt. Ergebnis war das

---

<sup>7</sup> Karl Flanner, ÖGB-Bezirkskonferenz Wiener Neustadt am 21. April 2005

1973 im Parlament verabschiedete Arbeitsverfassungsgesetz, in welches nun das Betriebsrätegesetz übergang. Inhaltlich waren darin essentielle Neuerungen und Fortschritte gemacht worden.

Die wesentlichen und substantiellen Neuerungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) 1973 waren (Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung):

- Drittelbeteiligung von ArbeitnehmerInnenvertretungen in den Aufsichtsräten
- Einspruchsrecht gegen Maßnahmen der Betriebsleitung in wirtschaftlichen Bereichen
- Ausweitung der Mitwirkung im personellen Bereich

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus war nun aber auch die generelle Frage der Humanisierung der Arbeitswelt das große Thema. Betriebliche Interessenvertretung konzentrierte sich nicht mehr nur auf den unmittelbaren Arbeitsschutz und Lohnverhandlungen, sondern machte die Arbeitswelt als gesamtes zum Thema.

Erstmals wurde auch ein Jugendvertrauensrat ins Leben gerufen. Zur Jahreswende 1971/72 rief die Gewerkschaftsjugend die "Aktion M - wie Mitbestimmung" ins Leben. Ziel war ein Gesetz, das den Jugendlichen Mitbestimmung und soziale Rechte wie Fortbildung und Kündigungsschutz bei ihrer Tätigkeit sichert. Durch 51243 Unterschriften gestärkt, die in nur wenigen Monaten gesammelt wurden, gelang der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) der Durchbruch. Im Juli 1972 wurde das Jugendvertrauensrätegesetz im Nationalrat beschlossen und trat mit 1. Jänner 1973 in Kraft.<sup>8</sup>

## Die Reform der 80er Jahre

Einen letzten Fortschritt machte man in den beginnenden 80er Jahren mit dem Beschluss der Novelle zum ArbVG 1983. Die darin gemachten Fortschritte sind zwar mit denen von 1973 nicht mehr zu vergleichen, aber doch nicht gering zu schätzen.

Allerdings muss angemerkt werden, dass in all diesen gesetzlichen Bestimmungen nie mehr wieder die Eigentumsfrage gestellt wurde. Diese Grenze war eine politisch akkordierte und in der Zeit der Systemkonkurrenz ein Tabu. Wer diesen Rubikon überschritt, musste „nach drüben“ gehen. Symbolisch und exemplarisch könnte man auch anführen, dass die Strafbestimmungen für Unternehmer noch weiter reduziert wurden. Außer einer geringen Geldstrafe ist nichts mehr vorgesehen, eine Arrestierung brauchen Unternehmer nicht mehr befürchten.

## DAS NEOLIBERALE ZEITALTER

Zu diesem Zeitpunkt – Beginn der 1980er Jahre – bahnte sich jedoch bereits das neue, das neoliberale Zeitalter an, welches die Frage des Eigentums sehr wohl neu anging, allerdings von der anderen Seite: es ging wieder um Enteignung – die Enteignung von Staatsunternehmen und öffentlichen Einrichtungen zu Gunsten von Privatbesitz. Mit dem Wahlsieg von Margaret Thatcher 1979 in Großbritannien bzw. eines Ronald Reagan 1980 in den USA änderte sich ja nicht nur die Wirtschafts-, Währungs- und Finanzpolitik um 180 Grad; für die Öffentlichkeit weit weniger bemerkbar, viel subtiler, war dies auch das Ende der arbeitnehmerInnenfreundlichen Unternehmenspolitik. Denn unbemerkt von vielen stand in der Programmatik der sogenannten „Väter des Neoliberalismus“ der ersten Stunden die Bekämpfung, ja Zerschlagung der Gewerkschaften und damit aller kollektiven

---

<sup>8</sup> Wilhelm Toth (2003). Zuhören. Probleme sammeln. Mund aufmachen. Geschichte(n) des Jugendvertrauensrates 1947 – 1973 – 2003, Wien 2003.



ArbeitnehmerInnenvereinigungen am Programm.

Friedrich August von Hayek zum Beispiel schrieb:

*„Die Hauptgefahr, die die gegenwärtige Entwicklung des Gewerkschaftswesens darstellt, ist, dass die Gewerkschaften durch die Errichtung wirksamer Monopole für die Versorgung mit den verschiedenen Arbeitsarten verhindern werden, dass der Wettbewerb als wirksamer Regler ...fungiert.“<sup>9</sup>*

Zur Person Friedrich August von Hayek

Friedrich August von Hayek wurde am 8. Mai 1899 in Wien geboren. Er war Nationalökonom und Sozialphilosoph und erhielt 1974 den von der Bank of Sweden in Erinnerung an Alfred Nobel verliehenen Preis für Wirtschaftswissenschaft („Wirtschaftsnobelpreis“). Er gründete 1927 das Österreichische Institut für Konjunkturforschung (heute: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung). Von 1931 bis 1950 war er Professor an der London School of Economics, dann in Chicago, Freiburg und Salzburg (1970-74). Er war Begründer und Hauptvertreter des modernen Liberalismus und schärfster Kritiker der zentralen Planwirtschaft. Er starb am 23. März 1992 in Freiburg im Breisgau (Deutschland).<sup>10</sup>

Fast wortgleich schreibt sein Mitstreiter Milton Friedman:

*„Gewerkschaften funktionieren als Unternehmen..., die den Service der Kartellbildung offerieren... Das erste und wichtigste, was seitens der Regierung erfolgen soll, ist die Aufgabe der Maßnahmen, die Monopolbildung direkt unterstützen, sei es Monopolbildung auf Unternehmensebene oder auf Gewerkschaftsebene...“<sup>11</sup>* Das Fazit wäre demnach: Feind der Wohltaten des Kapitalismus sind die Gewerkschaften. Denn: *„Der Kapitalismus führte auch eine neue Form der Erzielung eines Arbeitseinkommens ein, welche die Menschen in so ferne befreite, als diese sie und oft auch ihre Kinder von ihren Familien und Sippen unabhängig machte. Das ist eine Tatsache, auch wenn der Kapitalismus gelegentlich daran gehindert wird, alles das, was er leisten könnte, ....auch zu leisten: und zwar durch Monopole organisierter Gruppen von Arbeitern, ‚Gewerkschaften‘ die ihre Art von Arbeit künstlich verknappen, indem sie Personen, die zu dieser Arbeit für ein geringeres Entgelt bereit wären, daran hindern, sie zu tun.“<sup>12</sup>*

Zur Person Milton Friedman

Milton Friedman wurde am 31. Juli 1912 in New York geboren. Friedman war Professor an der Universität von Chicago. In seiner liberalen Grundhaltung forderte er die Minimierung der Rolle des Staates, um somit politische und gesellschaftliche Freiheit zu fördern. 1976 erhielt er den Nobelpreis für

---

<sup>9</sup> Hayek, Friedrich August von, Die Verfassung der Freiheit, Tübingen 1991, 346-347

<sup>10</sup> <http://www.aeiou.at/aeiou.encyclop.h/h318556.htm> und <http://www.wienerzeitung.at/linkmap/personen/hayek.htm> (24.6.2009)

<sup>11</sup> Milton Friedman, Kapitalismus 1984, 165 bzw. 174

<sup>12</sup> Hayek, Friedrich August von, Die verhängnisvolle Anmaßung: Die Irrtümer des Sozialismus, Tübingen 1996 (Erstausgabe Chicago 1988)

Wirtschaftswissenschaften. Am 16. November 2006 verstarb Milton Friedman in San Francisco.<sup>13</sup>

1952 schrieb der spätere Wirtschaftsnobelpreisträger Hayek<sup>14</sup>:

*„Die Frage, wie die Macht der Gewerkschaften sowohl im Gesetz als auch tatsächlich entsprechend eingeschränkt werden kann, muss eine der allerwichtigsten sein, der wir unsere Aufmerksamkeit zuwenden müssen“*<sup>15</sup>.“ Es ist, als ob er seinem wissenschaftlichen Wirken damit einen programmatischen politischen Untertitel geben wollte.

45 Jahre später kann man dazu in einer österreichischen Tageszeitung folgende Überschrift lesen: *„Sozialstaat abbauen, Gewerkschaft schwächen!“* Und dann weiter im Text: *„Es gebe ein Übermaß an Sozialstaat, es sei unethisch (sic!, Anm. des Verf.), diesen Sozialstaat beizubehalten. Die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer sei zu groß...“*<sup>16</sup> Es handelt sich dabei um den Bericht über eine Klausur der ÖVP-Regierungsmitglieder, bei welcher ein gewisser Herr Carl Christian von Weizsäcker referierte.

Zur Person Carl Christian von Weizsäcker

Carl Christian Freiherr von Weizsäcker wurde am 28. Januar 1938 in Berlin geboren. Er ist em. Direktor des Energiewirtschaftlichen Instituts an der Universität zu Köln, Mitglied des Beirates der RWE Energie AG und Mitglied des Kuratoriums des Forum für Zukunftsenergien e. V. Der Wettbewerbstheoretiker und -politiker war Mitte der 1990er Jahre Leiter der Monopolkommission. Weizsäcker ist Präsident des Bundesverbandes Wettbewerb, Produktverantwortung und Innovation (BWPI).<sup>17</sup>

Ungleichheit ist nicht bedauerlich, sondern höchst erfreulich, sie ist Voraussetzung für die Freiheit. Und Gewerkschaften bedrohen diese Freiheit. Ein Zitat aus „The Economist“ aus dem Jahre 1958 beschreibt diesen (aus neoliberaler Sicht geglückten) Paradigmenwechsel zusammenfassend treffend:

*„Die Vorstellung vom Sicherheitsnetz, das jene auffangen soll, die stürzen, wurde sinnlos gemacht durch die Vorstellung vom gerechten Anteil für diejenigen von uns, die sehr wohl imstande sind, auf eigenen Füßen zu stehen.“*<sup>18</sup>

Friedrich August von Hayek hat sehr früh etwas angesprochen, was manche nur hinter vorgehaltener Hand zu fordern getrauten:

<sup>13</sup> [http://de.wikipedia.org/wiki/Milton\\_Friedman](http://de.wikipedia.org/wiki/Milton_Friedman) (24.6.2009)

<sup>14</sup> Der sogenannte „Wirtschaftsnobelpreis“ ist kein „echter“ Nobelpreis. Er wird nicht vom Nobelkomitee verliehen, sondern wurde erst 1969 – man kann dies ruhig als gelungene Marketingstrategie der neoliberalen Connection betrachten – von der Bank of Sweden (!) das erstem Mal verliehen („The Bank of Sweden Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel“). In letzter Zeit gibt es wieder vermehrte Diskussionen und die Schwedische Akademie wehrt sich – dankenswerterweise – verstärkt gegen die Verleihung des späten und „unnobelschen“ Hinzukömmings.

<sup>15</sup> Hayek, Friedrich August von, Individualismus und wirtschaftliche Ordnung, Zürich 1952, 154

<sup>16</sup> Standard, 13. Mai 1997

<sup>17</sup> [http://de.wikipedia.org/wiki/Carl\\_Christian\\_von\\_Weiz%C3%A4cker](http://de.wikipedia.org/wiki/Carl_Christian_von_Weiz%C3%A4cker) (24.6.2009)

<sup>18</sup> The Economist (London) vom 15. März 1958, 918.

Es ist „... der Öffentlichkeit sicher noch nicht bewusst geworden, dass die bestehende Rechtslage grundlegend falsch und das ganze Fundament unserer freien Gesellschaft durch die Macht, die sich die Gewerkschaften anmaßen, schwer bedroht ist.“ Gerade weil bei der bestehenden Rechtslage die Gewerkschaften noch unendlich mehr Schaden anrichten könnten ... dürfen wir den gegenwärtigen Stand der Dinge nicht fortbestehen lassen...<sup>19</sup>

...Es gibt gute Gründe dafür, dass es in gewissen Anstellungen Teil der Anstellungsbedingungen sein sollte, dass der Arbeitnehmer auf dieses Recht (Anm: das Streikrecht) verzichtet;<sup>20</sup> ... Heute heißt das vor allem, dass das Aufstellen von Streikposten in größerer Zahl verboten sein sollte ...<sup>21</sup>;

„Wir lassen ...die Frage offen, ob irgendeines der angeführten Argumente Gewerkschaften von größerem Umfang als dem eines Betriebes oder eines Unternehmens rechtfertigt. Eine ganz andere Sache ... ist der Anspruch der Gewerkschaften auf Teilnahme an der Führung der Geschäfte. Unter dem Namen ‚industrial democracy‘ oder in jüngster Zeit dem der ‚Mitbestimmung‘ hat sie besonders in Deutschland und in geringerem Grad in Großbritannien, große Beliebtheit erworben. Sie repräsentiert ein merkwürdiges Wiederaufleben der Ideen des syndikalistischen Zweiges des Sozialismus des 19. Jahrhunderts, die die wenigst durchdachte und impraktikabelste Form dieser Lehre ist ... Ein Betrieb oder ein Gewerbebezirk kann nicht im Interesse einer dauernden bestimmten Belegschaft geführt werden, wenn er gleichzeitig den Interessen der Konsumenten dienen soll.“<sup>22</sup>

Diese neue Programmatik wurde offen und konsequent in der Politik Reagans und Thatchers umgesetzt. Beide legten sich sogleich mit den jeweils mächtigsten Gewerkschaften an und brachen ihnen das Genick. Langsam sickerte diese Einstellung in allen Ländern – auch in Österreich - ein und änderte allmählich auch hier das sozialpolitische Klima. Seit Mitte der 1980er Jahre wehte den BetriebsrätInnen ein deutlich kühlerer und feindlicherer Wind entgegen. Wurde bisher von Ausbau des Sozialstaates, von Humanisierung der Arbeitswelt und von Fortschritt geredet, so waren nun die Themen Rückbau, Übersozialisierung, Übertreibung der Mitbestimmung im Vordergrund der Diskussion. Und die BetriebsrätInnen waren neben anderen mehr die Schuldigen für den Rückgang der wirtschaftlichen Prosperität.

Neoliberaler Philosophie und Politik ist Mitbestimmung per se fremd bzw. verwerflich. Die Philosophie von der unsichtbaren Hand, die jede öffentliche und politische Lenkung ablehnt, muss konsequenterweise auch Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene als schädlich und verwerflich sehen. Dies führt zu zunächst völlig unverständlichen und abstrusen Äußerungen, wie „Sozialstaat ist ein menschenverachtendes Gebilde“<sup>23</sup>. In diesem Klima wurde aus den BetriebsrätInnen, vor 20 Jahren noch als Sozialpartner geachtet, eine Gruppe, der die Schuld an der Wirtschaftskrise gegeben wurde, und sie konnten sogar als Parasiten und Staatsschädlinge bezeichnet werden. So zu lesen in einem Kommentar in der österreichischen Wochenzeitung „Zur Zeit“, herausgegeben vom derzeitigen EU-Parlamentarier (!) Andreas Mölzer, wo ein gewisser Andreas Tögel der Frage nachgeht, ob

<sup>19</sup> Hayek, Friedrich August von, Die Verfassung der Freiheit, Tübingen 1991, S 341

<sup>20</sup> A.a. O., S 343

<sup>21</sup> A. a. O., S 352

<sup>22</sup> A.a. O., S 351

<sup>23</sup> So sagte kein geringerer als Hans-Werner Sinn, Chef des IFO-Institutes für Wirtschaftsforschung und einer der Wirtschaftsweisen in der Bundesrepublik Deutschland am 13. 11. 2004 in der österreichischen Tageszeitung Die PRESSE: Der Sozialstaat europäischer Prägung sei „ein menschenverachtendes System“.

Jörg Haider den Unrecht gehabt habe, Betriebsräte als Parasiten zu beschimpfen. Herr Tögel befragt dazu zunächst ein medizinisches Wörterbuch, wo Parasiten wie folgt beschrieben werden:

*Parasiten sind „Lebewesen, die ganz ... oder teilweise ... ständig ... oder zeitweilig ... auf Kosten einer anderen Organismen-Spezies ... leben“, um danach launisch- sarkastisch zu folgern: Na und! ... denn wie anders könnte man die Tätigkeit eines ‚freigestellten‘, also nicht im Sinne des Unternehmenszweckes seines Dienstgebers arbeitenden Betriebsrates denn qualifizieren, als wie oben dargestellt? Nicht nur, dass Betriebsräte ganz grundsätzlich und ihrem Wesen nach das Ziel verfolgen, den Interessen des ihnen Arbeit und Brot gebenden Unternehmens zuwiderzuhandeln ... Der ‚freigestellte‘ Betriebsrat stellt darüber hinaus aber noch nicht einmal seine bezahlte Arbeitszeit in den Dienst seines Brötchengebers. Damit erfüllt er in gerade archetypischer Weise den Tatbestand einer parasitären Existenz!“<sup>24</sup>*

Das bislang letzte und abstruseste Beispiel von Demokratierückbau und Aushebelung aller Mitbestimmungsrechte lieferte der Ring Freiheitlicher Wirtschaftstreibender (RFW) in einer Resolution vom 6. März 2009. Er forderte angesichts der Finanzmarktkrise 2008 und seiner Folgen für die Realwirtschaft:

*„Daher muss das Handeln wieder dorthin geführt werden, wo die Entscheidungen zu treffen sind - also weg von den Sozialpartnern und der Politik – und zurück in die Unternehmen! Denn genau dort wird der Überlebenskampf geführt. An dieser Front müssen die Entscheidungen getroffen werden und nicht in den Tintenburgen der Verwaltung und der Politik. Die Wirtschaft braucht eine Notgesetzgebung, die ihr erlaubt, „Unternehmerkiller Gesetze“, wie Kurzarbeit nur mit Behaltfrist, Basel II oder das starre Arbeitszeitgesetz, außer Kraft zu setzen, um gemeinsam mit allen Erwerbstätigen eine Überlebensstrategie für den betroffenen Betrieb maßgeschneidert umzusetzen. Wir können den Wirtschaftsstandort nur dann nachhaltig sichern, wenn wir die Sozialpartner, sowie die Politik für die Dauer der Krise kenzieren, damit nicht noch mehr Unheil angerichtet wird. Daher verabschiedet der RFW-Bundesvorstand in seiner heutigen Sitzung in Salzburg folgende Resolution: Aufgrund der nicht mehr reparierbaren Vertrauenskrise in die Politik verlangen wir vom Parlament den Beschluss eines Notgesetzes. Den Betrieben muss erlaubt sein, eigenständig und ohne Einfluss der Sozialpartner und der Politik, einzig und allein im Einvernehmen mit allen im Betrieb Betroffenen, maßgeschneiderte Überlebensstrategien zu treffen und umzusetzen.“<sup>25</sup>*

Die Verwirklichung der Idee des RFW würde das Ende des Rechtsstaates und die Beseitigung der ArbeitnehmerInnenrechte bedeuten. Gewerkschaften und Arbeiterkammern wären ebenso ausgeschaltet wie das Parlament, der Absolutismus der Unternehmer wieder eingeführt. Die letzte „Notgesetzgebung“ erfolgte 1933...

Vor diesen Entwicklungen warnt auch Hans Hautmann, einer der tiefsten Kenner und Forscher der österreichischen Arbeiter- und (Betriebs-)Rätegeschichte:

---

<sup>24</sup> Zur Zeit, Nr. 29/30, vom 14.- 20. Juli 2000

<sup>25</sup> Presseaussendung des RFW vom 6. 3. 2009.

*„Seit es im Gebälk des kapitalistischen Systems wieder einmal ordentlich kracht, also seit Herbst 2008, und man die Krise bereits mit der Weltwirtschaftskrise von 1929 bis 1933 vergleicht, ist alles wieder möglich, auch der Versuch, die Rechte der Betriebsräte zusammenzustutzen oder sie gar ganz abzuschaffen. Solche Vorstöße hat es bereits gegeben. Und wenn man in die Geschichte zurückblickt, zeigt sich, dass ein Mussolini in Italien, ein Dollfuß in Österreich, ein Hitler in Deutschland und all die anderen Machthaber autoritärer Regimes in der Zwischenkriegszeit als einen ihrer ersten Schritte die Betriebsräte beseitigten und das Führer-Gefolgschaftsprinzip in den Betrieben wieder etablierten. Es heißt also wachsam sein. Der Arbeiterbewegung sind ihre Rechte noch niemals großzügig geschenkt worden, sie hat sie sich in langen und schweren Kämpfen erringen müssen. Das Betriebsrätegesetz, das nach den Jahren des grünen und braunen Faschismus von 1934 bis 1945 wieder zum Grundbestand des Arbeitsrechts in der Zweiten Republik wurde und bis heute geblieben ist, gehört zu diesen Errungenschaften, die unter allen Umständen verteidigt werden müssen.“<sup>26</sup>*

## DIE NEUE HERAUSFORDERUNG:

### ZUKUNFT DER WIRTSCHAFTLICHEN DEMOKRATIE

Neben der ideologischen Richtungsänderung durch die neoliberale radikale Marktphilosophie wurde die Arbeit der betrieblichen Mitbestimmung durch die Entwicklung der Unternehmen wesentlich erschwert. Die neuen Unternehmensphilosophien, aber auch die technologische Entwicklung führten zur Auflösung der großen Betriebe, durch Outsourcing, lean management und andere neue Unternehmensphilosophien wurden aus den ehemaligen Großbetrieben Klein- und Mittelbetriebe. Dazu wurden die Arbeitsverhältnisse, Arbeitszeiten und mit ihnen die Arbeitsverträge immer differenzierter.

Arbeiteten früher große Teile einer Belegschaft eines Unternehmens unter gleichen Arbeitsbedingungen, so kommt es jetzt vor, dass in einem größeren Mittelbetrieb bereits Dutzende verschiedene Arbeitszeitmodelle, Verdienst- und Entlohnungssysteme existieren. Die rechtliche Verfassung hielt mit dieser technologisch und strategisch begründeten Entwicklung nicht Schritt. Für die BetriebsrätInnen hat dies viel aufwendigere Koordinierungs- und Kommunikationsprozesse zur Folge; dies allerdings bei verminderten Kapazitäten, da auf Grund der kleineren Betriebsgrößen weniger BetriebsrätInnen – vor allem auch weniger freigestellte BetriebsrätInnen – zur Verfügung stehen. Somit stehen aber auch die BetriebsrätInnen selber unter großem Druck, da sie ja – wenn nicht freigestellt – ihre gewerkschaftliche und Vertretungsarbeit neben ihrer beruflichen Arbeit im Betrieb vollziehen müssen.

Wahlen zum Betriebsrat sind in ihrer Form ebenfalls nicht mehr zeitgemäß. Die Einleitung eines Wahlverfahrens ist eine Prozedur, die umständlich, langwierig und auch unpraktikabel

ist. ArbeitnehmerInnen, die aufgeteilt auf dutzende Baustellen oder auf hunderte Einzelfilialen wie im Handel, auf internationalen Standorten, oder überhaupt als freelancer irgendwo zwischen eigenem zum Büro umfunktioniertem Wohnzimmer zu Hause und auf Dienstreise herumjetten, können nicht an einem Ort zu einer Wahl zusammenkommen. Allein schon die Verständigung über die Wahl erreicht die Beschäftigten kaum. Dazu kommt häufig eine abweisende oder betriebsrats- und gewerkschaftsfeindliche Einstellung von Unternehmern. Dies führt zu einer großen Zahl an gekündigten ArbeitnehmerInnen, die einen Betriebsrat gründen wollen und zu einer großen Zahl gescheiterter Betriebsratswahlen.

Aktuell fordern daher die Gewerkschaften energisch einen Ausbau bzw. die Weiterentwicklung der rechtlichen Möglichkeiten. Die wichtigsten aktuellen Forderungen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sind hier wiedergegeben. (Siehe Kasten)

Auf europäischer Ebene bahnt sich Neues an: die Einrichtung der sogenannten Euro-Betriebsräte. Nach zähem jahrelangem Ringen beschloss der Ministerrat der EU am 22. September 1994 die Richtlinie über die „Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates“. Möglich ist dies in Unternehmen, die mindestens 1000 ArbeitnehmerInnen in den Mitgliedstaaten und jeweils mindestens 150 ArbeitnehmerInnen davon in mindestens zwei Mitgliedstaaten beschäftigen. In knapp 40 Prozent solcher österreichischen Unternehmensgruppen wurde bis zum Jahre 2008 ein europäischer Betriebsrat installiert. Immerhin waren damit von den etwa 230000 österreichischen ArbeitnehmerInnen in multinationalen Konzernen in ausländischem Besitz 160000 mit eingerichtetem Betriebsrat tätig. Allerdings steckt die wirklich internationale Mitbestimmung noch in den Kinderschuhen.

Schützenhilfe für eine wieder vermehrt sozialpartnerschaftliche Regelung von Arbeitsbeziehungen kommt mittlerweile sogar von ungewohnter Seite: Eine Studie der Weltbank stellte fest, dass gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte mehr verdienen, kürzere Arbeitszeiten genießen, besser ausgebildet sind und ihrer Arbeitsstelle im Durchschnitt länger treu bleiben als ihre nicht gewerkschaftlich organisierten Kolleginnen und Kollegen.<sup>27</sup> Dieser Bericht, mit dem die Weltbank offenbar eine politische Kehrtwende vollzieht, stellt außerdem fest, dass Gewerkschaftsmitglieder und andere Kollektivverträgen unterstehende Beschäftigte in Industrienationen ebenso wie in Entwicklungsländern deutlich höhere Durchschnittslöhne beziehen als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keiner Gewerkschaft angehören.

Dieser offensichtliche Vorteil für alle muss jedoch dennoch erst durchgesetzt werden. Viele transnationale Konzerne sind heute in ihrem Umsatz größer als viel einzelne Nationalstaaten. Und sie haben deswegen einen viel größeren Einfluss auf Wirtschaft und Politik als viele politische Einrichtungen. Gewerkschaften und BürgerInnenbewegungen fordern daher verbindliche und einklagbare soziale und ökologische Regeln und verweigern die Freiwilligkeit von Sozialklauseln. Gerade international tätigen Konzernen müssen verpflichtende Regeln zur Sozialgesetzgebung, zur Steuergerechtigkeit, zur sozialen und ökologischen Verantwortung auferlegt werden. Und wer anders soll das – auch – kontrollieren können wie BetriebsrätInnen. Es gibt daher Überlegungen, Konzerne ab einer gewissen Größe unter ein UNO-Mandat zu stellen. Einige Unternehmungen haben einen

---

<sup>27</sup> Toke Aidt, ZafirizTzannatos, Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment“, Hrg. Weltbank, Juni 2002. Zitiert nach Éva Dessewffy, Mindestarbeitsnormen in die WTO. Ein Argumentarium der Bundesarbeitskammer, Wien, Juli 2003

Weltbetriebsrat, wie zum Beispiel die Firma SKF in Steyr, wo im September 2008 auch der Weltbetriebsrat des Unternehmens tagte:

## Premiere: Chinesischer SKF-Betriebsrat tagt in Steyr

STEYR. Anlässlich zwanzig Jahre SKF in Steyr wurde der Standort heuer für das Treffen des Weltgewerkschafts-Ausschusses ausgewählt.

43 Gewerkschaftsmitglieder aus 19 Ländern tauschen sich vier Tage lang in Steyr über Probleme und deren mögliche Lösungen aus. Unter den Delegierten befindet sich erstmals auch ein Gewerkschaftsmitglied aus China.

Der schwedische Kugellagerhersteller SKF hat vertraglich zugesichert, alle 43.000 Mitarbeiter gleich zu behandeln und die gesetzlichen Mindestanforderungen in den jeweiligen Län-

dern zu erfüllen. „So ein Vertrag ist aber nicht einmal das Papier wert auf dem er geschrieben wurde, wenn nicht bei Treffen und an Ort und Stelle kontrolliert wird, ob Vereinbarungen auch eingehalten werden“, sagt Carlsson Kennet, Vorsitzender des SKF Weltgewerkschaftsausschusses.

### Österreich hilft in Asien

„Wir Österreicher sind konzernweit dank unserer gesetzlichen Regelungen und Kollektivverträge an der Spitze“, sagt Josef Brandstötter, Betriebsratschef bei SKF Steyr. Österreich, Deutschland oder Schweden würden daher vor allem Stand-

orten in Asien oder Lateinamerika helfen, eine gewerkschaftliche Struktur aufzubauen, um so für faire Arbeitsbedingungen eintreten zu können. „Das ist weltweit gelebte Solidarität“, ergänzt Erich Foglar, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Metall, Textil und Nahrung. Konzernmultis würden unterschiedliche Politsysteme und unterschiedliche gesetzliche Regelungen an ihren weltweiten Standorten beinhart ausnützen. „Das reicht von Kinderarbeit bis zu Niedriglöhnen.“ Mit weltweiten Verträgen, wie SKF einen unterzeichnet hat, könnte dieser Art von Ausbeutung der Kampf angesagt werden.

(Quelle: OÖ-Nachrichten vom 10. September 2008)

In Deutschland fordert die IG Metall ebenfalls eine Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung. Dazu sollen die Betriebsräte ein eigenständiges Recht auf Erstellung eines einigungsstellenfähigen Sanierungs- und Restrukturierungskonzepts mit externer Beratung erhalten. Die Mitbestimmung von Betriebsräten bei Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung, bei Betriebsänderungen (Umorganisation, Produktionsverlagerungen, Beschäftigungsabbau) ist zu erweitern und durch ein zwingendes Mitbestimmungsrecht beim Interessenausgleich zu stärken. Die Widerspruchsgründe bei Kündigungen z. B. bei Entlassungen trotz „schwarzer Zahlen“ sind zu erweitern. Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, z. B. eine Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft, muss als Teil des Sozialplanes vom Betriebsrat durchgesetzt werden können. Betriebsräte müssen über den Einsatz von Leiharbeitnehmern mitbestimmen können.<sup>28</sup>

Die deutschen GewerkschafterInnen gehen jedoch bezüglich einer Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung noch einen Schritt weiter:

*„Sie soll für alle Unternehmen unabhängig von ihrer jeweiligen Rechtsform ab 1000 Beschäftigten gelten. Für alle Unternehmen mit 200 bis 1000 Beschäftigten soll unabhängig von ihrer Rechtsform eine drittelparitätische Mitbestimmung eingeführt werden. Die Mitbestimmung muss auch für ausländische Firmen gelten, wenn sie in*

<sup>28</sup> Aktionsplan der IG Metall Deutschland, März 2009.

*Deutschland tätig sind und die übrigen Voraussetzungen des Mitbestimmungsgesetzes erfüllen. Ein Arbeitsdirektor sollte grundsätzlich nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestellt werden. Im Aktienrecht ist ein verpflichtender Katalog von „zustimmungspflichtigen Geschäften“ aufzunehmen. Wichtige Entscheidungen, z. B. über Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Massenentlassungen müssen künftig einer Zweidrittel-Mehrheit im Aufsichtsrat bedürfen.*

Otto Bauer ist also immer noch modern: Bauer sah eine Drittelbesetzung der Aufsichtsräte vor: zu je einem Drittel Kapitalvertreter (bzw., nach fortschreitender Sozialisierung VertreterInnen des Staates), VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen und VertreterInnen jener Gruppen, die KundInnen des Betriebes sind: KonsumentInnen, EinlegerInnen der Banken etc.

(Aktionsplan der IG Metall)

## WIRTSCHAFT UND DEMOKRATIE

Vorschläge zu einer Reform des ArbVG sind absolut nötig. Die Frage ist nur, ob der bisher politisch akordierte und vorgegebene Rahmen reicht. Letztendlich endet jede Mitbestimmungsdebatte in der Wirtschaft bei der Eigentumsfrage. Werden Betriebe als das Alleineigentum des Unternehmers angesehen, stellt sich die Frage, wieso da jemand anderer mitreden und mitbestimmen sollte. Oder heißt „Mitbestimmung“ per se Miteigentum?

Die Diskussion darüber ist wieder voll in Gang gekommen. Das große Wort des Jahres 2009 ist Demokratie geworden.

90 Jahre nach dem großen Demokratieschub 1919 in Europa wird dieses Wort von vielen Intellektuellen, Ökonomen und PolitikerInnen neu buchstabiert. Wenn allseits von einer demokratischen Kontrolle der Finanzmärkte die Rede ist, von der Schaffung öffentlicher Ratingagenturen, ein Neuüberdenken des Bankenwesens als öffentliche Dienstleistungsunternehmen, dann eröffnet sich die Chance zu neuen Perspektiven auch für die wirtschaftliche Mitbestimmung.

Und genau an diesem heikelsten und politisch brisantesten Punkt regt sich eine Fundamentalkritik erstaunlicherweise auch in einem Land, in welchem es man nicht von vornherein vermuten wollte: in den USA selbst. So schreibt Robert Reich, der ehemalige Arbeitsminister unter Bill Clinton:

*„Kritiker beschuldigen gern die USA für Fehlentwicklungen ... Der wahre Schuldige ist der Superkapitalismus, ein immer stärker werdendes Wirtschaftssystem, in dem Verbraucher und Anleger immer mehr Macht haben und Arbeitnehmer und Bürger immer weniger ...<sup>29</sup>*

*Der Superkapitalismus hat unsere Spielräume als Verbraucher und Anleger radikal vergrößert und ermöglicht es uns, in aller Welt nach Schnäppchen zu suchen. Den Preis dafür bezahlen wir als Arbeitnehmer und Bürger. Unsere Arbeitsplätze und Löhne werden immer unsicherer, und wir sind immer weniger imstande, unsere Rolle als Bürger auszufüllen. In vielen Ländern der Welt ging dem Superkapitalismus ein Wirtschaftsmodell voraus, in dem Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie eine wie*

<sup>29</sup> Robert Reich, Superkapitalismus. Wie Wirtschaft unsere Demokratie untergräbt. Frankfurt/Main 2008, S 9



*immer geartete Verbindung eingingen. In den USA nannte sich dieses Modell »demokratischer Kapitalismus«, in Deutschland war es die »soziale Marktwirtschaft«. Wie immer man dieses System nennen mag, es handelt sich um eine Mischung aus freier Marktwirtschaft, sozialer Absicherung und demokratischen Prozessen. Diese »Mischwirtschaften« waren enorm erfolgreich...<sup>30</sup>*

Doch dann kam die Systemänderung:

*„Die Folge war eine Stärkung der freien Märkte und eine Schwächung der sozialen Sicherungssysteme ...“ Die Antwort „muss auch darin bestehen, die Demokratie vor dem Superkapitalismus zu schützen und den Einfluss der Unternehmensgelder und der Lobbyisten einzuschränken, sei es in Washington, Brüssel, Berlin, Tokio, Peking, Seoul, New Delhi, Sydney oder an jedem anderen Ort, an dem die repräsentative Demokratie unsere Werte als Arbeitnehmer und Bürger zum Ausdruck bringt.“<sup>31</sup>*

Welche Antworten die Politik darauf finden wird, steht noch aus. Eine Demokratie jedenfalls, die die Wirtschaft außen vor lässt, kann so nicht mehr weiter gedacht werden. Sie ist und bleibt eine Rumpfdemokratie. Sie fordert aber genau so die Antwort der Gewerkschaften und der ArbeitnehmerInnen selber heraus: sind sie für diese Diskussion gerüstet? Trauen sie sich wollen? Und von welchen politischen Parteien werden sie unterstützt?

---

<sup>30</sup> Reich, a.a.O., S 10

<sup>31</sup> Reich, a. a. O., S 11

## ANHANG

### ÖGB - Aktuelle Forderungen an das Arbeitsverfassungsgesetz

Im Leitantrag zum 17. ÖGB-Bundeskongress im Juni 2009 fordert der ÖGB eine Modernisierung der Mitbestimmung. Im Konkreten finden sich unter anderem folgende Forderungspunkte in Bezug auf das Arbeitsverfassungsgesetz:

- *Den Schutz vor Benachteiligung der BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen zu verbessern.*
- *Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf Ersatzmitglieder des Betriebsrats und die Verbesserung des Kündigungsschutzes für alle, die sich aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats- und Personalvertretungswahlen beteiligen. Auch der Schutz ehemaliger BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen vor Kündigung und Benachteiligung ist zu verbessern.*
- *Die Verbesserung der Freistellung sowie der Aus- und Weiterbildung. Anspruch auf Bildungsfreistellung auch für ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen bei Wegfall der derzeitigen Anrechnungsbestimmung. Vor dem Hintergrund der steigenden Fluktuation (Zunahme der Vertretungsfälle) und der immer höher werdenden Anforderungen ist es wichtig, ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen verstärkt in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einzubinden.*
- *Die Ausdehnung der bezahlten Bildungsfreistellung auf Betriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen und die Verlängerung der Dauer der Bildungsfreistellung aufgrund der gesteigerten Anforderungen.*
- *Die Klarstellung, dass das Benachteiligungsverbot für freigestellte BetriebsrätInnen auch das Recht auf betriebsübliche, berufliche Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers umfasst, dies auch nach Beendigung/Wegfall einer Freistellung.*
- *Erleichterungen bei der Errichtung von Betriebsratskörperschaften. Viele Bestimmungen aus dem Arbeitsverfassungsgesetz zur Betriebsratswahl stellen die ArbeitnehmerInnen trotz bester Information oft vor Probleme. Erforderlich ist daher das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, zur Anbahnung und zur Abwicklung von Betriebsratswahlen. Darüber hinaus ist eine generelle Verbesserung der Möglichkeiten zur Errichtung von Betriebsräten in betriebsratspflichtigen Betrieben erforderlich, z. B. Aushändigung des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses an den/die EinberuferIn bei verschiedenen Einsatzorten, wie bei Filialbetrieben oder Zeitarbeit; wirkungsvolle Maßnahmen gegen untätige Wahlvorstände.*
- *Dass ArbeitnehmerInnen, die an einem Standort arbeiten, auch dann eine einheitliche Vertretung wählen können, wenn sie arbeitsrechtlich bei verschiedenen Unternehmen beschäftigt sind.*
- *Mehr Informationspflicht für ArbeitgeberInnen und mehr Mitsprache für die Belegschaftsvertretung. Um wirkliche Mitbestimmung zu gewährleisten, müssen der Betriebsrat und die Personalvertretung über Veränderungen im Betrieb Bescheid wissen. Eine Ausweitung der Informationspflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist deshalb nötig, z. B. Information über die Konzernstruktur und Beteiligung an anderen Unternehmen; Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsverträge mit sich bringen; Recht auf Teilnahme an Vor-/Einstellungsgesprächen.*
- *Die Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen. Nach der derzeitigen Rechtslage sind nur wenige Inhalte durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen geregelt. Zur effizienten Mitwirkung von BetriebsrätInnen müssen weitere Inhalte, z. B. Frauenförderpläne, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Systeme der Gewinnbeteiligung zu erzwingbaren Betriebsvereinbarungen werden.*

- *Besondere Regelungen für Beschäftigterbetriebe von ZeitarbeitnehmerInnen. Bisher kann über Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Das muss dahingehend geändert werden, dass die Beschäftigung von ZeitarbeitnehmerInnen in Zukunft der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 96 ArbVG unterliegt.*
- *Die Verbesserung der rechtlichen Stellung der Jugendvertrauensräte. Das Höchstwahlalter zum aktiven Wahlrecht muss von derzeit 18 auf 21 Jahre für alle ArbeitnehmerInnen und auf jene, die darüber hinaus in einem Lehrverhältnis stehen, angehoben werden. Das passive Wahlalter muss von derzeit 21 auf 23 Jahre erhöht werden, und das passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat soll gleich nach Ablauf der Probezeit gegeben sein. Die Bildungsfreistellung ist von derzeit zwei auf mindestens drei Wochen pro Funktionsperiode und Einbeziehung von ErsatzjugendvertrauensrätInnen auszudehnen. Der Kündigungsschutz muss auf die Zeit nach der Funktionsperiode ausgeweitet werden und auch für ErsatzjugendvertrauensrätInnen gelten.*
- *Die Rechtsdurchsetzung zu verbessern durch:*
  - *Neuregelung der Behördenzuständigkeit (Abgrenzung Verwaltungsbehörde, Schlichtungsstelle, Arbeits- und Sozialgericht);*
  - *drastische Erhöhung der Geldstrafen für ArbeitgeberInnen, die ihren Informationspflichten gegenüber den Belegschaftsvertretungen nicht nachkommen, und Schadenersatzpflicht für den/die ArbeitgeberIn bei Verletzung der Informationspflichten;*
  - *Unwirksamkeit beziehungsweise Rückabwicklung von Unternehmensentscheidungen, wenn die Belegschaftsvertretung entgegen gesetzlichen Vorschriften in die Entscheidungsprozesse nicht ordnungsgemäß eingebunden war;*
  - *Verfahrensbeschleunigung bei Arbeits- und Sozialgerichtsprozessen, vor allem bei Kündigungsanfechtungen und bei Schlichtungsverfahren;*
  - *generelle Verfahrensbeschleunigung, z. B. effizientere Beschwerdemöglichkeit bei schleppender Verfahrensführung.*
- *Die Unabdingbarkeit des angemessenen Entgelts im kollektivvertragsfreien Raum. Ein gesetzliches Mindestentgelt sollte nicht in absoluter Höhe betragsmäßig festgelegt werden, sondern das Gesetz muss die Angemessenheit, Branchenüblichkeit und Ortsüblichkeit der Entlohnung auch für den Fall vertraglicher Vereinbarungen garantieren. Der Vorrang des Kollektivvertrages bei der Festlegung von Mindestentgelten muss aber auf jeden Fall bestehen bleiben.<sup>32</sup>*

Dierk Hirschel

## EIGENTUMSFRAGE UND DEMOKRATIE<sup>33</sup>

Die aktuelle Krise setzt auch die Eigentumsfrage wieder auf die Tagesordnung. Zunächst nur im Fall notleidender Banken. Hier sollte der Staat aber nicht als reiner Reparaturbetrieb

<sup>32</sup> Anträge zum 17. ÖGB-Kongress, [www.bundeskongress.at](http://www.bundeskongress.at) (16.9.2009)

<sup>33</sup> Dierk Hirschel, Nach der Krise ist vor der Krise, in: [Elmar Altwater Joachim Bischoff](#) u.a., Krisen Analysen, Hamburg 2009

auftreten. Der neue öffentliche Eigentümer muss die Geschäftspolitik beeinflussen und kontrollieren. Das Märchen vom Staat als per se schlechten Unternehmer hat ausgedient. Die bisherige Privatisierungs- und Liberalisierungsbilanz hat nicht überzeugt. Eine billige flächendeckende und hochwertige Versorgung mit öffentlichen Gütern konnte nicht erreicht werden. Von der Entwicklung der Löhne und Arbeitsbedingungen der privatisierten Bereiche ganz zu schweigen. Bei natürlichen Monopolen (Energieversorgung, Bahn) ist ein funktionsfähiger Wettbewerb kaum herstellbar. In welchen Bereichen privates, staatliches, vergesellschaftetes oder genossenschaftliches Eigentum die höchste ökonomische und soziale Effizienz bringt, muss wieder neu diskutiert und entschieden werden.

Sozialer Fortschritt setzt immer auch ein Mehr an Demokratie voraus. Deswegen darf die Demokratie nicht vor dem Werkstor enden. Jetzt ist der Zeitpunkt, um an die starke wirtschaftsdemokratische Tradition der deutschen Gewerkschaften anzuknüpfen und diese konzeptionell weiter zu entwickeln. Aktionärs- und Gesellschaftsinteressen dürfen keinen Vorrang mehr gegenüber den Interessen der Beschäftigten und des Allgemeinwohls haben. Mehr Wirtschaftsdemokratie bedeutet ein Mehr an betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung, eine demokratische Selbstverwaltung der Wirtschaft, ebenso wie plurale Eigentumsformen, eine bessere Regulierung und makroökonomische Steuerung. Das große emanzipatorische Ziel der Arbeiterbewegung bleibt die Aneignung der Entscheidungen über das eigene Leben und somit auch über die Verteilung und Verwendung des gesellschaftlichen Reichtums.

Diese historische Krise ist eine historische Chance für eine soziale und ökologische Reformpolitik. Grundlegende Reformen eröffnen aber immer auch eine Perspektive, die über den Kapitalismus hinausweist. Wie eine solch reformierte Gesellschaft sich langfristig entwickelt und welche Rolle die Profitlogik in ihr spielen wird, ist ein offener Prozess, auf den es sich lohnt einzulassen.

Jean Ziegler

## **Das Imperium der Schande**

### *Die neuen Feudalherren*

Schuld und Hunger, Hunger und Schuld bilden einen mörderischen Zyklus, den man anscheinend nicht durchbrechen kann. Wer hat ihn begonnen? Wer hält ihn in Gang? Wer schlägt daraus astronomische Gewinne?

Die kapitalistischen Feudalsysteme.

Heute sind die Aushungerer, die Spekulanten und Gauner, die Jacques Roux, Marat und Saint-Just angeprangert hatten, wieder zurück. Die tötende Hand des Monopolisten, gegen die sich Graccus Babeuf verschworen hatte, schlägt von Neuem zu.

Wir erleben eine Refeudalisierung der Welt. Und diese neue Feudalmacht trägt das Antlitz der transkontinentalen Privatgesellschaften.

Zur Erinnerung: Die 500 größten transkontinentalen kapitalistischen Gesellschaften der Welt kontrollieren heute 52 % des Bruttosozialprodukts des

Planeten. 58 % von ihnen kommen aus den Vereinigten Staaten. Zusammen beschäftigen sie nur 1,8 % der Arbeitskräfte der Welt. Diese 500 Konzerne kontrollieren Reichtümer, die größer sind als die kumulierten Guthaben der 133 ärmsten Länder der Welt.<sup>34</sup>

Die transkontinentalen Gesellschaften verfügen über die fortgeschrittensten technologischen, elektronischen und wissenschaftlichen Erkenntnisse, sie kontrollieren die wichtigsten Laboratorien und Forschungszentren der Welt und steuern die materielle Entwicklung der *conditio humana*. Und die Wohltaten, die sie denen bringen, die sich ihre Erzeugnisse und Dienstleistungen leisten können, stehen außer Zweifel. Doch die private Kontrolle, die sie über eine Produktion und über wissenschaftliche Erfindungen ausüben, die naturgemäß für das Gemeinwohl bestimmt sind, hat katastrophale Folgen.

Denn der einzige Antrieb dieser neuen Feudalherren ist die Anhäufung größtmöglicher Profite in möglichst kurzer Zeit, die kontinuierliche Ausdehnung ihrer Macht und die Beseitigung jedes sozialen Hindernisses, das sich ihren Dekreten widersetzt.

---

<sup>34</sup> Die UNCTAD listet 85000 multinationale Gesellschaften auf. Eine multinationale Gesellschaft ist in mindestens fünf Ländern gleichzeitig tätig.