

„Am Fließband von der Revolution träumen“ - Betriebsarbeit vom Aufbruch in der 80ern bis zum Streikjahr 2003

Mit Peter und Michi

Peter:

- Mit 15 in Betriebsarbeit und Politik eingestiegen
- Beginn als Orgelbauer in einem kleinen Betrieb
- Erkenntnis: Wenn man die Gesellschaft verändern will muss man große Teile der Arbeiter:innen organisieren
- => Wechsel in großindustriellen Betrieb aus politisch-strategischer Perspektive

- Arbeit bei General Motors (Opel) => großer Betrieb mit fast 2.000 Arbeiter:innen und für ihn ganz neuer Art zu arbeiten (Fließbandarbeit/Massenproduktion)
- Dort angefangen, klandestin betrieblich tätig zu werden (der aktive Betriebsrat war arbeitgeberfreundlich („mafiös“), offen Fahne zu zeigen nicht möglich bzw. gefährlich)
- Beginn einer Betriebszeitung, die sehr erfolgreich war (ca. 500 Exemplare pro Ausgabe verteilt)
- Wichtig für erfolgreiche Arbeit war eine Unterstützungsgruppe außerhalb des Betriebs, die offener auftreten und zB vor der Fabrik Zeitungen verteilen konnte
- „Japanisierung“/Methoden wie Just-In-Time-Produktion (Produkte werden nicht gelagert, sondern möglichst sofort verkauft/ausgeliefert) im Betrieb
- Im Streikfall gab es die Problematik, dass Angestellte 100% des Gehalts fortbezahlt bekommen sollten, Arbeiter*innen aber nur 75% - der Betriebsrat war bereit, das so zu akzeptieren. Allerdings drang die Information zu den Beschäftigten durch und löste große Unzufriedenheit und Aufruhr aus => Thematisierung in der Betriebszeitung und über Flugblätter
- => Interesse an klandestin arbeitender Gruppe wuchs; Wachstum von 2 auf ca. 15 Beschäftigte
- Anfangs war es möglich, Arbeit herauszuzögern bzw. Maschinen zeitweise stehen zu lassen, dann wurde aber vom Betrieb ein menschenunwürdiges Kontrollsystem eingeführt, das jeden Schritt der Beschäftigten überprüfte => breite Ablehnung dieses Kontrollsystems (das vom Betriebsrat unterstützt wurde) als Organisierungspunkt; Generieren von Öffentlichkeit sowie internationale Vernetzung (trotzdem wurden die Kontrollen eingeführt)
- Trotz recht erfolgreicher verdeckter Arbeit stieg der Druck, bei den anstehenden Betriebsratswahlen zu kandidieren, um in eine „wirksamere“ Position zu kommen; das wurde dann auch so entschieden => dadurch wurde aber vergessen, was davor auch schon ohne Funktion im Betriebsrat verändert wurde
- Kandidatur (unter dem Namen ZAP) war wie ein „Coming Out“ und machte die Gruppe offen für Angriffe => nur wenig später Kündigung von Peter und 2 seiner Kollegen im Betriebsrat

- Kandidatur daraufhin (trotz großer Unterstützung in der Belegschaft) aufgegeben, weil die Angst vor weiterer Repression zu groß war, aber Aufforderung, ZAP dennoch auf den Stimmzettel zu schreiben (ZAP hätte 2 Mandate bekommen)
- Nach der Kündigung Wechsel in eine Maschinenbaufabrik, um dort die gemachten Erfahrungen einzubringen und weiter zu kämpfen
- Dort hörte Peter zu, wie Kollegen sich über den Betriebsrat beschwerten => er fasste die Kritik schriftlich zusammen und ermutigte die Kollegen, eine Liste zu gründen und selbst zu kandidieren => die Kollegen gewannen, später wurde auch Peter selbst Betriebsrat
- Für Arbeit im Betriebsrat waren ihm regelmäßige Betriebsversammlungen und ein offener und transparenter Austausch mit der Belegschaft wichtig

Learnings:

- Es ist wichtig, strategische Positionen im Betrieb zu bestetzen (zB Stapler), die in einem Streik viel „wert“ sind
- Es war rückblickend ein Problem/Fehler, dass nur Männer in der Gruppe organisiert waren
- Transparenz und regelmäßiges Informieren der Belegschaft sind essentiell, wenn das betriebsintern nicht möglich ist, kann auf Unterstützungsgruppen „von außen“ zurückgegriffen werden
- Konkrete Probleme (wie zB die Einführung des Kontrollsystems) können genutzt werden, um bei Kolleg*innen anzudocken => diese Themen zu erkennen ist zentral
- Als Betriebsrat sollte man nichts entscheiden, was nicht die Belegschaft zuvor entschieden hat => ein Betriebsrat ist nur so stark, wie die Belegschaft, die ihn unterstützt
- Die Belegschaft muss sich durch den Betriebsrat vertreten fühlen und ihm vertrauen
- Im „Krieg“ gegen die Chefs ist es auch nötig, mit List und Täuschung zu arbeiten bzw. Schlupflöcher auszunutzen
- Für erfolgreiche Arbeit im Betrieb braucht man „Glück und lange Ohren“

Michi: Einordnung von Arbeitskämpfen in Österreich seit 1945

- ⇒ Siehe Handout
- Wichtig ist anzumerken, dass es immer wieder Phasen gab, in denen mehr oder weniger gestreikt wurde; in Phasen mit vielen freien Streiks konnten viele Kampferfahrungen für später gesammelt werden, aus denen zu lernen sich für heute lohnt
- 80er Jahre: viel Wut und Frustration mit „Planlosigkeit“ der Institutionen und Gewerkschaften => viel Streik und Protest, auch außergewerkschaftlich, aber größtenteils Verteidigungskämpfe
- Späte 80er und 90er Jahre: Neoliberale Offensive; Entpolitisierung der Betriebe und viel neoliberale Propaganda auch in und von den Gewerkschaften
- 1993: Streik von Flugbegleiter*innen gegen das SPÖ-ÖVP-Management

- 1999/2000: 1. Schwarz-Blaue Regierung => viele kleinere Proteste gegen Maßnahmen (zB Zerschlagung des Sozialversicherungssystems); Ablöse des GPA-Vorsitzenden führte zu großen Demonstrationen, aber keine Streiks
- 2003:
 - o Auslöser der Streikwellen war dann in der AUA: Konfrontiert mit Personalabbau und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen fodererte Belegschaft beim Betriebsrat Widerstand ein und es folgte die Streikankündigung
 - o Auf Streikankündigung reagierte der Konzern mit einer einstweiligen Verfügung gegen den Betriebsrat, aber trotzdem blieb der Betriebsrat standhaft und gründete ein Streikkomitee mit Kolleg*innen vor allem aus dem fliegenden Personal => sehr rasche Zuspitzung des Arbeitskampfs
 - o „irre Situationen“, die so kaum vorhersehbar waren und kreativer Widerstand, vor allem auch direkt aus der Belegschaft => beeindruckende Erfahrungen

 - o Streikbereitschaft erreichte Postbus und es kam zu großen Streiks (ca. 4000 Beschäftigte) gegen eine geplante Privatisierung des Unternehmens
 - o Diese Streiks waren dann ausschlaggebend für die folgenden Streiks gegen die Pensionsreform

 - o Pensionsreform: quasi ein Generalstreik (auch wenn nicht offiziell so genannt) mit ca. 1 Mio streikenden Beschäftigten

Wichtige Lehren aus den Kämpfen:

- „Meinung wird gemacht“ – es ist wichtig eigene Medien und Informationskanäle zu haben!
- Auffangen von Bevölkerung durch Informieren und Solidaritätsarbeit ist wichtig, auch um gegen Inszenierungen der Gegenseite vorzugehen (Beispiel ÖBB-Streik: Fahrgäste wurden am Westbahnhof angesprochen und unterstützten Streikende größtenteils, aber Arbeitgeberseite inszenierte mit einer Theatergruppe „unzufriedene Fahrgäste“, was stärker in den Medien und auch bei den Beschäftigten ankam => Streikabbruch aus Angst vor fehlender Solidarität)
- Streik gemeinsam und öffentlich: Nicht isoliert am Arbeitsplatz die Streikzeit absitzen, sondern draußen kollektive Momente schaffen

Fragerunde:

- 1) *In Österreich ist, im Unterschied zu Deutschland, die Organisationsebene zwischen Betriebsrat und Beschäftigten nicht institutionalisiert – wie kann eine solche Ebene und damit die Einbindung einer breiteren Basis in den Belegschaften trotzdem am Leben gehalten werden?*

- o Entscheidungsmacht abgeben – Aufgaben und Verantwortungen, die Beschäftigte übernehmen, ermöglichen Partizipation; Betriebsrat trifft keine Entscheidungen ohne Rückhalt der Belegschaft
 - o Bei der AUA gab es bis 2008 eine Zwischenstruktur, diese wurde aber dann von der Gewerkschaftsspitze zerstört
 - o Übergangszeiten/Schichtwechsel zu nutzen sind eine gute Möglichkeit mit Menschen kontakt zu halten => als Betriebsrat in Kontakt mit der Belegschaft sein
- 2) *Pensionsstreik 2003 – letzter „Generalstreik“: Die Organisierung/Dauer/Form des Streiks waren ja doch eher „top-down“ von der Gewerkschaft vorgegeben und es war ein politischer Streik - wie sehr spielten da Parteiinteressen eine Rolle? Und gab es irgendeinen Versuch, die entstandenen Strukturen in den Betrieben längerfristig zu verankern?*
- o Ja, es gab ein parteipolitisches Interesse der SPÖ am Streik, aber die Wut und Unzufriedenheit kam aus der Belegschaft heraus; Streik waren auch ein Resultat der in den Jahren davor bereits gesammelten Erfahrungen
 - o Unterschied auch zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten, die von der Pensionsreform unterschiedlich stark betroffen/getroffen waren
 - o Rücknahme von Teilen der Reform wurde dann von der Gewerkschaft als Erfolg verkauft und die Streiks beendet; es gab nicht wirklich Strukturaufbau darüber hinaus
 - o Was bleibt ist die Erfahrung für kommende Kämpfe
- 3) *Verdeckte Betriebsarbeit – was gibt es daraus für Lehren?*
- o Wir müssen uns klarmachen, was der Gewerkschaftsapparat in seiner aktuellen Form ist und was er aus unserer Sicht sein soll/kann
 - o Betriebsratsarbeit bzw. Funktionärebene fesseln an institutionelle Hierarchien und Prozesse und schränken Arbeit teilweise ein
 - o Sich nur auf die gegebenen Betriebsratsstrukturen zu verlassen ist nicht effektiv – „Man muss bereit sein, Gesetze zu brechen!“
 - o Verankerung in der Belegschaft ist essentiell und wichtiger, als gewerkschaftliche Fraktionskämpfe und Eigeninteressen
 - o Als Betriebsrat ist man dafür da, das aufzunehmen, was von der Belegschaft kommt und in beide Richtungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft zu kommunizieren; an erster Stelle steht aber immer die Belegschaft
 - o Es gibt viele gute Gründe, warum Kolleg*innen nicht offen/öffentlich auftreten wollen, aber es ist wichtig, dass die Belegschaft auch konkrete Gesichter hat, an die sie sich wenden kann und von denen sie weiß, wofür sie stehen
 - o An einem gewissen Punkt wird es notwendig, auch offen dafür einzustehen, was man möchte, und zum Beispiel auch medial/öffentlich aufzutreten
- 4) *Betriebsratsstrukturen, besonder so, wie sie derzeit rechtlich verankert sind, beschränken sich auf die nationale Ebene – was bedeutet das für internationale Konzerne? Kann Betriebsarbeit auch grenzübergreifend gedacht und gemacht werden?*

- o Internationale Kooperationen können sehr sinnvoll und wichtig sein (zB GOG in Bochum), aber Vernetzung auf Ebene linker Oppositioneller, nicht auf gewerkschaftsfunktioneller Ebene
 - o In internationalen Konzernen ist grenzübergreifende Vernetzung und Verbindung ein Muss, auch für gegenseitigen Austausch und Strategiediskussion
- 5) *Ihr meintet, als Betriebsrat muss man bereit sein, Gesetze zu brechen, was wäre ein Beispiel dafür?*
- o Welle von wilden Streiks 1969 in einem der größten Stahlwerke:
Betriebsratsvorsitzender war ein Marxist; als 30 Kolleg*innen mehr Geld forderten, meinte er, das wären ihm zu wenige, um etwas erreichen zu können => 1h später waren es 300 Kolleg*innen und es kam zum Streik, ohne dass die Gewerkschaft etc involviert war