Christine Esterbauer

EINFLUSSFAKTOREN UND SOZIALE RÄUME FÜR SOLIDARITÄT IN ZEITEN DER INDIVIDUALISIERUNG

ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Beitrag untersucht, wie inklusive Solidarität als zentraler Motor für die Organisationsmacht von Gewerkschaften in Zeiten der Individualisierung aufgebaut werden kann. Angelehnt an die Theorie der soziologischen Phänomenologie werden fünf qualitative Interviews mit Absolventinnen und Absolventen der Wiener Gewerkschaftsschule hinsichtlich wesentlicher Faktoren für Solidarität und der Rolle sozialer Räume dafür ausgewertet.

Die wesentlichen Ergebnisse sind:

- Solidarität kann in einem Prozess der primären und sekundären Sozialisation gelernt werden.
- Solidarität braucht soziale Räume, die den Austausch und die Begegnung ermöglichen. Die Gewerkschaftsschule ist ein solcher sozialer Raum, der wesentlich zur Förderung von Solidarität beiträgt.
- Auch in Zeiten der Individualisierung und der Digitalisierung ist es möglich, Solidarität auszubauen. Die Faktoren, Räume und Unterstützungsnetzwerke müssen dafür weitergedacht werden.

SUMMARY

The present study explores how inclusive solidarity, a vital stimulus for the associational power of trade unions, can be strengthened in times of individualization. Based on the theory of sociological phenomenology, five qualitative interviews with graduates of the trade union school in Vienna are analyzed in terms of key factors for solidarity and the role of suitable social spaces.

The main results are:

- Solidarity can be learned in a process of primary and secondary socialization.
- Solidarity requires social spaces where exchange and encounter can take place. The trade union school is one example of such social spaces, and contributes significantly to promoting solidarity.
- Even in times of individualization and digitalization, solidarity can be strengthened. It is necessary to expand ideas regarding factors, spaces and support networks contributing to it.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 13–24

1 EINLEITUNG

In den jüngeren Diskussionen über die zukünftige Arbeitswelt liegt der Fokus stark auf Fragen der Digitalisierung und ihren sozialen Auswirkungen. So gelten die Prekarisierung, Informalisierung und Individualisierung als Folgen eben dieses technologischen Wandels. Jedoch sollte auch berücksichtigt werden, dass die Digitalisierung nicht gezwungenermaßen der Hauptgrund für die genannten Entwicklungen sein muss. Dieser ist eher in einer seit Jahrzehnten verstärkt deregulierten und globalisierten Arbeitswelt zu finden. Innerhalb dieser Logik verortet, beschleunigt Digitalisierung diese Trends. So verwies Birgit Mahnkopf bereits 2003 darauf, dass Prekarisierung eine Herrschaftsform ist, die das fordistische System und den damit verbundenen allgemeinen Wohlstand in den nördlichen Industrieländern aushöhlt und die Sorge um die existenzielle Sicherheit wieder auf die Tagesordnung setzt. Faktoren, die dazu geführt haben, sind u. a. deregulierte Märkte und damit ein erhöhter globaler Druck auf die Produktion sowie ein globaler Standortwettbewerb, der Arbeitsbedingungen meist über Auslagerung und Informalisierung weltweit nach unten schraubt und das Risiko auf die Individuen verlagert. Mahnkopf verweist darauf, dass dieser Druck auf die Individuen auf lange Sicht auch politische Konsequenzen hat, denn für funktionierende Demokratien braucht es Menschen, die „selbstverantwortlich handeln können" – und das ist dann nicht mehr möglich, wenn die Angst vor dem sozialen Abstieg vorherrscht und die Sicherung des Überlebens im Vordergrund steht (vgl. Mahnkopf 2003, 83 ff.).

Bei der Fokussierung auf die Frage von Prekarisierung und deren politische Konsequenzen kommt der Gewerkschaft unweigerlich eine wichtige demokratiepolitische Rolle zu. Auch wenn sie sich in der Vergangenheit teilweise zu wenig mit prekären Beschäftigungsformen auseinandergesetzt haben mag, hat sie in diesem Bereich eine wichtige politische Aufgabe. Das diesbezügliche Bewusstsein ist in den letzten Jahren sehr wohl gestiegen. So initiierte das Europäische Gewerkschaftsinstitut in diesem Zusammenhang ein Buch mit dem Titel „Reconstructing Solidarity" (2018), in dem v. a. europäische Beispiele von Gewerkschaften im Umgang mit Outsourcing gesammelt und positive Gegenstrategien aufgezeigt werden. Als die zwei Komponenten, die zu einer wesentlichen Verbesserung für ArbeitnehmerInnen führen können, werden einerseits inklusive Institutionen und andererseits inklusive Solidarität angeführt. Der erste Punkt ist v. a. einer politischen Makroebene zuzuordnen und der zweite einer sozialen Mikroebene (vgl. Doellgast et al. 2018, 10).

Der Argumentation der AutorInnen folgend, steigern die zwei erwähnten Variablen die Institutions- und die Organisationsmacht von Gewerkschaften. Erstere nimmt Bezug auf die Ausverhandlung von Konflikten über institutionelle Wege, was in Österreich mit einer langen Sozialpartnerschaftskultur besonders stark ausgeprägt ist. Trotz einer starken institutionellen Macht kann diese allein zu einem Trugschluss führen, wenn Handlungsoptionen als plausibel erscheinen, die in der Realität unter veränderten Kräfteverhältnissen gar nicht mehr gedeckt sind (vgl. Dörre 2008, 3). In solchen Fällen ist die Organisationsmacht, die die ursprünglichen Strukturen und Institutionen hervorgebracht hat, über die Jahre stark zurückgegangen, sodass die politische Position der Gewerkschaften trotz ausdifferenzierter Institutionen geschwächt ist. Genau in solchen Situationen ist ihre Stärkung, die sich u. a. ausdrückt über gewerkschaftlichen Organisationsgrad, Engagement und Mobilisierungsfähigkeit, umso gefragter. An diesem Punkt ist auch die österreichische Gewerkschaftsbewegung angekommen (vgl. Pernicka/Stern 2011). Laut Doellgast et al. (2018) fällt der inklusiven Solidarität eine wesentliche Rolle zu, um die Organisationsmacht steigern zu können.

Genau auf diesen Aspekt möchte ich mich im vorliegenden Beitrag konzentrieren: auf die sozialen Mikroprozesse, die inklusive Solidarität hervorbringen können, um so die Organisationsmacht zu

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 13–24

stärken. Ein besonderes Augenmerk lege ich dabei auf die gewerkschaftliche Weiterbildung, im Konkreten auf die Gewerkschaftsschule, als einen sozialen Raum, in dem Solidarität gelebt und gelernt werden kann.

Inklusive Solidarität verstehe ich so, wie sie von Virginia Doellgast definiert wird: „We define solidarity as 'inclusive' if it is amenable to redefine to include new groups of workers, particularly those in disadvantaged positions in terms of social rights and their position in the production process. Inclusive worker solidarity is grounded in broader forms of collective identifications that involve forming common cause across groups holding diverse material interests and identities" (Doellgast et al. 2018, 14).

Gestützt auf diesen Zugang, habe ich mich der Thematik mit folgenden Forschungsfragen angenähert: Wie kann inklusive Solidarität[1] trotz eines schwierigen Arbeitsumfeldes geschaffen werden? In welchen sozialen Räumen wird Solidarität geformt und welche Rolle spielt dabei die Gewerkschaftsschule? Dabei gehe ich davon aus, dass Solidarität gelernt werden kann.

Zur Klärung der Forschungsfrage habe ich qualitative und semistrukturierte Interviews mit fünf AbsolventInnen der Gewerkschaftsschule durchgeführt, die in Branchen arbeiten, die oft als prekär gelten bzw. starken Digitalisierungstrends unterliegen (mobile Pflege, Bankenwesen, Tourismus, Non-Profit-Bereich). Sie alle sind im Betriebsrat aktiv, wobei sie diesen teilweise selbst gegründet haben. Einer der Absolventen war zudem Bildungssekretär des ÖGB und Trainer zum Thema „Solidarität" in der Wiener Gewerkschaftsschule.

2 VON DER KONSTRUKTION DER LEBENSWELT, DER SOZIALEN ORDNUNG UND DEREN VERÄNDERUNG

Nun sind Studien über Solidarität nicht neu, was sich jedoch geändert hat, ist ein Arbeitsumfeld, das durch die Prekarisierung, Individualisierung und Digitalisierung in einer sehr bestimmten Weise auf die arbeitenden Menschen rückwirkt. Die Individuen werden dabei nicht nur verstärkt unter Druck gesetzt, sondern auch in ihrem Denken und Fühlen beeinflusst, was wiederum entscheidend dafür ist, ob sie im Arbeitsalltag eine politische und solidarische Haltung einnehmen und Handlungen setzen. Außerdem gilt zu beachten, dass Einstellungen auch vom weiteren sozialen Umfeld geprägt werden sowie von der gesellschaftlichen Struktur und dem politischen Klima.

Da es mir besonders wichtig ist, zu analysieren, wie Denkweisen und Handlungsstrategien geschaffen, institutionalisiert, aber auch wieder hinterfragt werden, habe ich für meine Forschung den Zugang der soziologischen Phänomenologie von Schütz, Berger und Luckmann (1969, 2003, 2009) gewählt.

Ausgangspunkt des Denkens und Handelns der Menschen ist immer ihre Lebenswelt, als der Raum, in dem sie miteinander in Beziehung treten. Die kleinste Einheit darin ist der Mensch in seiner Körperlichkeit, der sich und andere zunächst in dieser physischen Existenz wahrnimmt, jedoch nie als bloßes Objekt, sondern immer auch als Lebewesen, das mit einem Bewusstsein ausgestattet ist. In dieser Lebenswelt kommunizieren, handeln, schaffen und reinterpretieren wir Be-

[1] Ich verwende im Folgenden den Begriff „Solidarität" in der Definition der inklusiven Solidarität.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 13–24

deutungen. In ihr erleben und gestalten wir Gesellschaft. Obwohl das meiste unhinterfragt übernommen wird, ist es dennoch dort, wo wir als Menschen aufeinander einwirken und etwas verändern können. Damit diese Interaktion, die u. a. über Kommunikation, Rollen und Handlungen stattfindet, gelingen kann, bedarf es einer historisch vorgegebenen Sozial- und Kulturwelt, die ermöglicht, dass die Dinge der Außenwelt für alle die gleiche Bedeutung haben (vgl. Schütz/Luckmann 2003, 29 ff.).

In diese Sozial- und Kulturwelt werden wir über die Sozialisation eingeführt. Wobei zwischen einer primären und einer sekundären Sozialisation unterschieden werden muss. Erstere erleben wir v. a. über unsere Eltern oder andere uns nahestehende Personen. In ihr erlernen wir die geltenden Bedeutungen und Begrifflichkeiten, die uns eine Teilhabe an der Gesellschaft erst ermöglichen. In der sekundären Sozialisation werden wir in einen größeren institutionellen Rahmen eingeführt (vgl. Berger/Luckmann 1969, 139 f.). Dieses Erlernen des Sozialen findet wiederum über soziale Beziehungen statt, d. h. auch, dass wir uns von Beginn an als soziale Wesen erfahren (vgl. Schütz/Luckmann 2003, 335).

In der sekundären Sozialisation treten Kinder in einen größeren gesellschaftlichen Rahmen ein. Dies passiert zunächst über den Besuch der Schule, der Universität, später über die Arbeit oder andere Institutionen. Diese wurden auch in einem langen gesellschaftlich vorgelagerten Prozess etabliert, also konstruiert, und sie haben nicht nur das Ziel, Menschen spezielle Bedeutungen mit auf den Weg zu geben, sondern sie in eine soziale Ordnung einzuführen. Genau hier wird die Macht spürbar, die auf die Individuen wirkt, wenn sie sich einer speziellen Struktur unterzuordnen haben, die weit vor ihrer Existenz geschaffen wurde und auch in Zukunft Bestand haben soll.

Und dennoch sind all diese Elemente in der konkreten Lebenswelt der Menschen immer wieder Objekte neuer Interpretationen, aus denen sich auch andere Handlungs- und Sichtweisen ergeben können. Beziehungsweise gibt es auch Grenzsituationen, in denen die gelernten und meist übernommenen Sinnzusammenhänge nicht mehr funktionieren. Berger und Luckmann (1969) sprechen hier von „Krisensituationen", in denen ein Prozess der Resozialisation angeregt werden kann, der durchaus Sinnstrukturen, die in der primären Sozialisation erlernt wurden, hinterfragt: „Resozialisation heißt: Man durchschneidet den gordischen Knoten des Zusammenhangproblems, indem man die Suche nach Zusammenhängen aufgibt und die Wirklichkeit neu schafft" (ebd. 173).

Im Sinne dieser Theorie gibt die primäre Sozialisation auch Aufschluss über grundlegende Bedeutungen und Einstellungen z. B. zu Solidarität, die wir von klein auf mitbekommen haben. Die Arbeitswelt oder auch die Gewerkschaft, als Institutionen und Machtgefüge, in denen ebenfalls Bedeutungen, Erwartungen, Haltungen etc. geformt werden, können wiederum Elemente der sekundären Sozialisation sein.

3 FAKTOREN FÜR SOLIDARITÄT

3.1 Betriebsratstätigkeit als Wille zur Veränderung

Von den vier interviewten Betriebsmitgliedern hatten zwei selbst in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gegründet, nachdem es zu einigen untragbaren Situationen (BR1: Interview vom 4. 2. 2019; BR4: Interview vom 19. 2. 2019) gekommen war. Mit der Betriebsratsgründung setz-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 13–24

ten sie eine klare Handlung mit einer starken Symbolwirkung für die restliche Belegschaft: Die bestehende Situation wird nicht länger hingenommen. Eine Betriebsratsgründung bringt viele Strapazen mit sich, weil erst entsprechende Strukturen aufgebaut werden müssen, die von der Teamarbeit im Betriebsratsgremium über den Vertrauensaufbau in der Belegschaft bis hin zur Anerkennung als gleichwertiger Verhandlungspartner durch die Geschäftsführung reichen. Zusätzlich müssen die Schieflagen, die über die Zeit entstanden sind und u. a. auch Auslöser für die Betriebsratsgründung waren, bearbeitet werden.

Ein anderer Interviewter war zuvor vier Jahre lang als überlassener Arbeitnehmer in der Firma tätig gewesen, bis er schließlich übernommen wurde. In der ursprünglichen Position hatte er selbst erfahren, wie es sich anfühlt, Arbeitnehmer zweiter Klasse zu sein, da die Aufgabenfelder oft jenen der Kernbelegschaft glichen, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung jedoch weit schlechter waren (BR2: Interview vom 5. 2. 2019). Kurz nachdem er eine fixe Anstellung bekommen hatte, begann er, durch diese Erfahrung angespornt, sich als Betriebsrat zu engagieren.

Was all diesen Beispielen gemeinsam ist, ist einerseits der Wunsch, die ursprüngliche Lage zu verändern, andererseits auch die Überzeugung, mit dem eigenen Handeln etwas bewirken zu können, also selbstwirksam zu sein. Ein weiterer Faktor, der bei der bewussten Entscheidung, sich als Betriebsrat engagieren zu wollen, mitspielt, ist der Mut, diesen Schritt zu setzen, der viele Unannehmlichkeiten mit sich bringen kann. So reicht die Palette der Konsequenzen, die die Interviewten erleben mussten, von einer möglichen Nichtbeachtung bei einer Beförderung über verschlechternde Versetzungen bis hin zu einer versuchten Entlassung.

3.2 Einstellungen, die eine solidarische Grundhaltung befördern

Bei der Analyse des Interviewmaterials war es interessant festzustellen, dass bestimmte Grundhaltungen von fast allen Befragten geteilt werden. Einer dieser Werte war eine soziale und humanistische Grundhaltung. Das Wohlbefinden der Mitmenschen und ein gutes Miteinander wurden immer besonders hervorgehoben – also, in anderen Worten, auch das Kollektivinteresse über das eigene gestellt.

Daran anschließend kam oft auch das Thema „Gleichheit aller" auf, also der grundsätzliche Zugang, Menschen als gleichwertig zu betrachten, egal welchen Hintergrund (Ethnie, Sprache, Geschlecht etc.) sie mitbringen. Dies ist insofern wichtig, weil die InterviewpartnerInnen als Betriebsrätinnen und -räte den gesetzlichen Auftrag haben, ihre Kolleginnen und Kollegen gleich zu vertreten. Damit geht meist auch ein klares Unverständnis für Privilegien einher (vgl. BR4: Interview vom 19. 2. 2019). Die Frage der Gleichheit wurde zudem oft in Verbindung mit dem Verständnis für die Unterschiedlichkeit der Menschen genannt, also der Wichtigkeit der Anerkennung von Diversität. Diese beiden letztgenannten Punkte sind auch entscheidend dafür, ob von einer inklusiven oder exklusiven Solidarität gesprochen werden kann. Bei den interviewten Personen kam dieses Thema oft deshalb zur Sprache, weil sie in der Realität mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zu tun hatten. Es gab also eine reale Erfahrung mit dieser Diversität.

Ein weiterer Aspekt war jener der Bescheidenheit, also nicht darauf Wert zu legen, besonders viel Geld oder eine große Karriere zu machen. Dies ist deshalb wichtig, weil aufgrund der Betriebsratstätigkeit mit Karrierenachteilen zu rechnen ist. Die InterviewpartnerInnen geben sich damit zufrieden, ein einigermaßen gutes Leben führen zu können (vgl. BR1: Interview vom 4. 2. 2019).

Worin sich alle Interviewten ähnlich sind, ist in ihrem Geschichtsbewusstsein und Wissen darüber, dass viele Errungenschaften der Gewerkschaften erst erkämpft werden mussten. Ihre Aufgabe, auf die Einhaltung der Arbeitsrechte im eigenen Betrieb zu achten, fassen sie daher als politische Angelegenheit auf, mit einer Verantwortung für die Zukunft. Alle haben also ein politisches Sendungsbewusstsein und sehen ihre Aktivität als einen Beitrag für eine Gesellschaft, die sie sich meist gerechter wünschen (vgl. BR2: Interview vom 5. 2. 2019).

Oft gaben sich die interviewten Personen sehr kämpferisch, mit einer klaren Einstellung, dass es sich lohnt, für etwas einzutreten. Dies zeigte sich v. a. dann, wenn aufgezählt wurde, welche Schritte sie als Betriebsrätinnen und -räte schon gesetzt hatten. Wobei diese Erfahrungen ebenfalls von einem starken Pragmatismus und einer realistischen Abwägung geprägt waren, was umgesetzt werden kann und was nicht (ebd.).

3.3 Solidarität selbst erlebt haben

Wir erlernen Werte und Sozialstrukturen über unmittelbare intersubjektive Beziehungen, und bei der Solidarität ist dies sehr augenscheinlich (vgl. Winkler: Interview vom 15. 2. 2019).

Auch die von den interviewten Personen erzählten Beispiele aus der eigenen Geschichte zeigen, wie viel Kraft ihnen die Unterstützung anderer Personen in Situationen, in denen sie persönlich betroffen waren, gegeben hat. Es sind nicht immer große Gesten, aber in Lagen, in denen die erfahrene Ungerechtigkeit persönlich besonders trifft, haben diese eine umso stärkendere Wirkung. Der Rückhalt der Gemeinschaft gleicht hier die eigene Schwäche und Verletzlichkeit aus.

Aus dieser Erfahrung heraus findet eine Sensibilisierung für die Notlage anderer Menschen statt. Meist sind es persönliche Erlebnisse, die oft im privaten Bereich gemacht wurden, welche die Haltung stärken, dass die im Betrieb erlebten Ungerechtigkeiten nicht hingenommen werden müssen und man sich gegenseitig unterstützen kann. Die Erfahrungen oszillieren sozusagen mit den Menschen zwischen den verschiedenen sozialen Räumen.

3.4 Spontaneität von Solidarität

Ein öfter in den Interviews erwähnter Aspekt sind solidarische Gesten von Menschen, von denen diese nicht erwartet wurden (vgl. BR1: Interview vom 4. 2. 2019 und BR2: Interview vom 5. 2. 2019).

Ein Betriebsrat erzählte, dass sich bei einer nicht abwendbaren größeren Kündigung eine beeindruckende Solidaritätswelle formierte: Solche Menschen gab es auch, die gemeint haben, mein Wohl ist mir egal, wir brauchen jetzt etwas Gemeinsames. Da merkt man dann, aha, wenn es wirklich ernst wird, werden die Leute sehr wohl solidarisch. (…) Situationsbedingt passiert das einfach, da muss man gar nicht einpeitschen oder irgendwie furchtbar viele Aktionen als Betriebsrat setzen, sondern es ergibt sich aus der Thematik heraus (BR4: Interview vom 19. 2. 2019).

Die zuvor erwähnte selbst erfahrene Solidarität kann besonders bei persönlichen Krisen ein Umdenken bewirken, das zu einer Veränderung im Wertekanon führt. Personen verhalten sich dann möglicherweise solidarischer, als sie es früher getan hätten.

3.5 Faktoren, die Solidarität einschränken

Es ist wichtig, ein klares Bild darüber zu haben, welche Faktoren Solidarität einschränken, um Verbesserung erwirken bzw. auch eine realistische Einschätzung treffen zu können, was erreichbar ist.

Eine Ursache für geringes gewerkschaftliches Engagement ist Angst. Viele fürchten um ihre Stellung oder um ihren Arbeitsplatz. Dies ist auch ein wichtiger Grund, warum Betriebsratsmitglieder in Österreich kündigungsgeschützt sind (vgl. BR2: Interview vom 5. 2. 2019).

Ein weiterer Punkt ist Apathie, also ein fehlender Glauben, mit dem eigenen Handeln etwas bewirken zu können. Es herrscht die Vorstellung vor, dass die Gesamtsituation oder das Gegenüber so mächtig ist, dass es gar keinen Sinn macht, sich zu engagieren. Oder die Situation stellt sich so dar, dass die Anstrengungen, die hinter den gewerkschaftlichen Errungenschaften stehen, nicht mehr gesehen werden bzw. ein grundsätzliches politisches Verständnis fehlt, woher bestimmte Absicherungen kommen und wofür sie gebraucht werden (vgl. BR3: Interview vom 7. 2. 2019).

Besonders problematisch ist es, wenn Betriebsratsmitglieder oder die Gewerkschaft ihre Vorbildfunktion nicht wahrnehmen und Kolleginnen und Kollegen nicht die Unterstützung geben, die sie in einer schwierigen Situation benötigen würden, sich also unsolidarisch verhalten (vgl. BR2: Interview vom 5. 2. 2019).

Weiters ist bedenklich, wenn sich Betriebsrätinnen und -räte „kaufen" lassen, also zu unternehmenskonform agieren und die Perspektive der Belegschaft aus den Augen verlieren. Sie werden als „gelbe" Betriebsrätinnen und -räte bezeichnet (ebd.).

Auch unterschiedliche Standards können das Aufkommen von Solidarität auf betrieblicher Ebene eindämmen. In den konkreten Fällen handelte es sich um verschiedene Kollektivverträge, die zur Benachteiligung einiger Beschäftigter führten und daher zu einer Spaltung in der Belegschaft und des Betriebsratsgremiums. Gleiches gilt bei internationalen Unternehmen, wenn der Standortwettbewerb zu einer Konkurrenzsituation zwischen den Belegschaften führt.

Die Ressourcenknappheit spielt ebenso eine wichtige Rolle, nämlich dann, wenn die zeitlichen Möglichkeiten und die Energie, die Betriebsrätinnen und -räte zur Verfügung haben, zu gering sind, um Konflikte austragen zu können.

3.6 Politische Visionen von Mitbestimmung

Nach ihren Gesellschaftsvisionen befragt, gaben alle Interviewten zu verstehen, dass sie gesellschaftliche Mitbestimmung für sehr wichtig erachten. Das Mitwirken bleibt in den Vorstellungen aller Befragten nicht nur auf den Betrieb beschränkt, sondern erstreckt sich auch auf die gesellschaftliche Ebene.

Allen gemeinsam war die Ablehnung der sozialpolitischen Maßnahmen der ÖVP-FPÖ-Regierung in Österreich und die Ansicht, dass es wichtig ist, an Protestaktionen mitzuwirken. Die meisten sind zudem sozial sehr engagiert, indem sie beispielsweise Kleidung für Obdachlose sammeln, als Laienrichter beim Arbeits- und Sozialgericht tätig sind oder in Gremien der Gewerkschaft mitarbeiten.

3.7 Die Rolle der Betriebsrätin/des Betriebsrats leben

Eines der kraftvollsten Mittel für Solidarität ist, selbst als politischer Mensch mit einer solidarischen Grundhaltung aufzutreten und damit Vorbildwirkung für andere zu haben (vgl. Winkler: Interview vom 15. 2. 2019). Die gesetzlichen Gegebenheiten stecken den Handlungsrahmen und die Funktion für Betriebsratsmitglieder ab. Wie diese Aufgaben gelebt werden, ist ein wichtiger Lernprozess für die betroffenen Personen. Hier selbstbewusst, integrativ und verantwortungsvoll aufzutreten und somit das eigene Umfeld mitzugestalten, ist entscheidend.

Die Rolle des Betriebsrats kann sehr unterschiedlich angelegt sein und spiegelt auch die Logik der jeweiligen Branche wider. Im Fall der mobilen Pflege setzte die befragte Person auf die unmittelbare Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen bei der Pflege von KlientInnen, obwohl dies offiziell nicht erlaubt ist.

Im Hotelgewerbe ging der befragte Betriebsrat sehr serviceorientiert durch den Betrieb, um mit der Belegschaft über ihre Anliegen zu sprechen, oder er organisierte soziale Events und schuf somit einen sozialen Raum für mehr Austausch.

Der Betriebsrat im Bankenbereich setzte stark auf rechtliche Strategien, indem er den Konzern bei einer Fülle von Vergehen mit Klagen eindeckte und den betroffenen Personen über den Zeitraum der Verfahren unterstützend zur Seite stand. Seine Strategie war es, die Gegenmacht des Gesetzes und des Gerichts in Spiel zur bringen und so der Autorität der Unternehmensführung Einhalt zu gebieten.

3.8 Die Zusammenarbeit im Betriebsratsgremium

Damit die Betriebsratsarbeit gut funktionieren kann, braucht es ein Gremium, in dem Teamarbeit gelebt wird. In diesem Gremium, einem nach innen gerichteten sozialen Raum, werden gemeinsame Überlegungen angestellt, Strategien beschlossen und Arbeiten aufgeteilt.

Diese Zusammenarbeit strahlt nach außen Sicherheit aus, d. h., die Wahrscheinlichkeit, dass die Belegschaft den Betriebsrat positiv wahrnimmt, steigt – und auch das Vertrauen in ihn. Herausfordernd wird es dann, wenn sich die Mandate auf verschiedene Listen aufteilen und diese sehr unterschiedliche Zugänge und kaum gemeinsame Ziele haben.

Die Frage dabei ist auch, was den Betriebsrat nach innen zusammenhält und wie stärkend sich diese Aspekte auf seine Arbeit auswirken. So kann es manchmal die Geschäftsführung als Außenfeind sein, manchmal sind es übernommene gut funktionierende Strukturen, manchmal klar gesteckte Ziele und Strategien, an denen gemeinsam gearbeitet wird.

3.9 Das soziale Klima im Betrieb

Betriebe sind Institutionen, die ein bestimmtes Machtgefüge vorgeben, in das sich die Menschen zunächst einfügen müssen und das sie je nach Struktur bedingt mitgestalten können. Als Institution wirkt der Betrieb im Sinne der sekundären Sozialisation stark auf ArbeitnehmerInnen, ihr soziales Miteinander und ihre Denkweise.

Das soziale Miteinander kommt unter anderem über das im Betrieb vorherrschende soziale Klima zum Ausdruck. Wesentlich hierfür ist die Frage, wie gut die Geschäftsführung mit der Belegschaft auskommt und ihr Vertrauen entgegenbringt. Dort, wo diese Beziehung prinzipiell funktioniert und eine gute Verhandlungsbasis zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung besteht, konnten wichtige Verbesserungen und gute Standards für die Belegschaft erwirkt und schließlich auch ein Klima für mehr Solidarität geschaffen werden. Wichtig ist hierbei zudem das soziale Miteinander von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, also die Gleichbehandlung über Grenzen von Geschlecht, Sprache, Ethnie etc. hinweg.

Umgekehrt bringt ein positives soziales Klima im Betrieb auch der Geschäftsführung Vorteile und ist dort, wo das Unternehmen mit einem sozialen Image wirbt, ein wichtiger Push-Faktor nach außen. Im Fall des Hotels preist das Unternehmen seine Internationalität, Vielsprachigkeit

und die Professionalität des Personals an. Ähnlich war es auch bei der internationalen Non-Profit-Organisation, die sich größtenteils über Spenden finanziert und zu deren Image ein gutes Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft zählt.

3.10 Der Umgang mit Digitalisierung

Die Digitalisierung wirkt sich wesentlich auf Arbeitsbedingungen und das Miteinander im Betrieb aus und somit darauf, wie und wo Solidarität gelebt werden kann.

Im Fall der mobilen Pflege führte sie zu einer extremen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. So wurden Teambesprechungen, bei denen ein Austausch über KlientInnen und deren spezielle Bedürfnisse stattfand, durch einen „Personal Digital Assistant" ersetzt. Dabei handelt es sich um ein digitales Endgerät, auf dem alle „abzuarbeitenden" Personen und die jeweils zu erledigenden Tätigkeiten aufgelistet sind. Jede Tätigkeit ist zeitlich getaktet, ebenso wie die Fahrzeiten zwischen den einzelnen Stationen. Dies führt zu einem enormen Druck auf die Pflegekräfte bei gleichzeitiger Individualisierung. Die Taktik des Betriebsrats ist es, die tatsächlich benötigten Zeiten aufzulisten, um dem Arbeitgeber die real benötigte Arbeitszeit zu zeigen.

Im Bankenbereich wirkt die Digitalisierung, die mit Desk Sharing und Homeoffice-Formaten sehr fortgeschritten ist, enorm entsolidarisierend auf die Belegschaft, da sie eine konstante Ersetzbarkeit suggeriert. Hier versucht der Betriebsrat mit persönlichen Begegnungen in der Kaffeeküche und, wenn es keine anderen Möglichkeiten gibt, über Skype-Gespräche den Kontakt zu halten.

Auch im Non-Profit-Bereich ist die Digitalisierung sehr fortgeschritten, einerseits, weil der Verein international arbeitet, andererseits, weil Verwaltungskosten gespart werden müssen. Hier berichtete der Betriebsrat v. a. von vermehrten Burn-out-Fällen. Er reagierte darauf mit gut ausgearbeiteten Betriebsvereinbarungen zu den Betriebssystemen und Maßnahmen zur Burn-out-Prävention. In diesem Fall hatte der interviewte Betriebsrat einen größeren Gestaltungsspielraum, da er in seiner normalen beruflichen Tätigkeit genau am Schalthebel zu diesen Systemen sitzt, also für deren Implementierung und Anforderungen mitverantwortlich ist und somit auch die Perspektive der Belegschaft einfließen lassen kann.

3.11 Räume schaffen

Es braucht Räume für Begegnungen, wo Bedeutungen konstruiert oder rekonstruiert werden und in denen Lernen und Sozialisierung stattfinden können. Diese Räume werden mit der Digitalisierung zusehends verdrängt oder verändert. Es ist also ein ganz bewusster Umgang damit nötig, um Begegnung und Austausch zu ermöglichen.

In den Betrieben passiert dies beispielsweise über die Organisation von Events oder Ausflügen. Räume schaffen heißt, gerade bei zunehmender Individualisierung aufgrund der Digitalisierung, auch den virtuellen Austausch zu fördern. Dies kann eine Beratung via Skype sein oder die Implementierung anderer interaktiver Softwareelemente.

Auch Betriebsratsklausuren, als Räume, in denen man sich über zukünftige Strategien und Zielsetzungen austauscht, sind Formate, die den Zusammenhalt und die Solidarität im Betriebsrat stärken.

4 DIE GEWERKSCHAFTSSCHULE ALS SOZIALER RAUM FÜR SOLIDARITÄT

Wie geschildert, braucht Solidarität soziale Räume, in denen sie sich entwickeln kann. Die Gewerkschaftsschule ist ein solcher Möglichkeitsraum. Sie ist eine gewerkschaftliche Basisausbildung, deren Ursprünge bereits in der Ersten Republik liegen. Ihr Gründer Richard Wagner ging davon aus, dass die existierende Gesellschaftsordnung bürgerlich geprägt war und mit ihr das Bildungswesen. Um diese Verhältnisse zu überwinden, war die Bildung der Massen für ihn ein wesentliches Instrument (vgl. Wagner 1927, 180). Wagner strebte somit eine völlig neue Gesellschaftsordnung an.

Tatsächlich war die Ausbildung in der Gewerkschaftsschule immer stark politisch geprägt, weil sie sich mit den zeitgeschichtlichen Tendenzen auseinandersetzte. So gingen einige ihrer AbsolventInnen und Lehrenden in den Jahren des Faschismus in den Widerstand; während der Zeit des Wiederaufbaus lag ihr Schwerpunkt auf der Bildung zur Demokratie und in den 70er-Jahren wurde sie zu einer für alle Gewerkschaftsmitglieder offenen und breitenwirksamen Ausbildung (vgl. Lichtenberger 2017).

Sie ist auch heute noch eine berufsbegleitende Abendschule, die zwei Jahre dauert und Betriebsrätinnen und -räte, Vertrauenspersonen und Gewerkschaftsmitglieder verschiedenster Branchen die wichtigsten Fähigkeiten für die gewerkschaftliche Arbeit vermittelt, d. h. Arbeits- und Sozialrecht, Gewerkschafts-, Gesellschafts- und Wirtschaftskunde, praktische Gewerkschaftsarbeit und soziale Kompetenz. In der Didaktik wird besonders Wert gelegt auf eine praxisnahe und an Beispielen orientierte Annäherung an Themen, auf eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Inhalten, auf den Praxistransfer und die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden in ihrem Arbeitsumfeld und auf das Lernen von- und miteinander. Sie wird vom Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) organisiert.

Die Gewerkschaftsschule steht für weit mehr als Wissens- und Kompetenzvermittlung, denn sie versucht Austausch über Haltungen – wie ein verstärktes Bewusstsein für Solidarität – zu fördern, indem Raum für Diskussion und Interaktion gegeben wird, kollegiale Fallberatung stattfindet, gemeinsame Projekte und Aktionen organisiert werden etc. Sie ist ein sozialer Raum, in dem für die gewerkschaftliche Arbeit entscheidende Erfahrungen gemacht werden, die auch in anderen Bereichen wirken, wie am Arbeitsplatz oder im Bekanntenkreis, genauso wie umgekehrt. Die Erfahrungen oszillieren mit den handelnden Personen zwischen verschiedenen Räumen und können Veränderungen herbeiführen.

Ein Punkt, der von den interviewten Personen in Zusammenhang mit der Gewerkschaftsschule immer wieder genannt wurde, ist der Zusammenhalt in der Gruppe, speziell dann, wenn es einem Mitglied nicht gut geht. Das Engagement, das die Teilnehmenden ohnehin schon mitbringen, potenziert sich, wenn mehr Personen mit der gleichen Einstellung aufeinandertreffen (vgl. BR4: Interview vom 19. 2. 2019).

Ein weiterer Erkenntniswert für die Teilnehmenden ist die heterogene Zusammensetzung der Gruppe, da die Personen aus den unterschiedlichsten Betrieben kommen, mit ganz eigenen Organisations- und Betriebsratskulturen. Viele dieser Menschen würden sich sonst niemals begegnen und über ihre Erfahrungen am Arbeitsplatz sprechen. Es kommt also zu einem Ausbrechen aus der sozialen Blase. Die so erlebte Diversität ist ein wichtiger Faktor für die Entwicklung von inklusiver Solidarität (vgl. Winkler: Interview vom 15. 2. 2019).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 22/2020: Seiten 13–24

Auch der Blick darauf, dass die Teilnehmenden als GewerkschafterInnen gemeinsame Ideen und Ziele verfolgen, schweißt die Gruppen zusammen und stärkt ihre Identifikation mit der Organisation. Damit lernen sie, eine politischere Haltung einzunehmen und sich selbst in der Gesellschaft als politisch denkende und handelnde Menschen wahrzunehmen (vgl. BR4: Interview vom 19. 2. 2019).

Die Gewerkschaftsschule wird oft als sehr stärkend erlebt. Einerseits, weil die Teilnehmenden mit dem neuen Wissen mehr Sicherheit im Auftreten gewinnen, andererseits, weil sie im geschützten Rahmen viel ausprobieren können und Fehler machen dürfen, die anschließend aufgearbeitet werden. Das sind Dinge, die im normalen Leben als Scheitern abgeurteilt werden und an denen zu wachsen kaum Platz gelassen wird (vgl. BR1: Interview vom 4. 2. 2019).

Über die Jahre entstehen Freundschaften und für die Gewerkschaftsarbeit wichtige Netzwerke. Der Austausch über verschiedene Erfahrungen am Arbeitsplatz hält teilweise noch Jahre später an (vgl. BR2: Interview vom 5. 2. 2019).

Die Gewerkschaftsschule versucht über die erwähnten Aspekte, Solidarität bewusst Raum zu geben, um sie zu einem realen Erfahrungswert für die Teilnehmenden zu machen.

5 CONCLUSIO

In diesem Beitrag habe ich aufgezeigt, dass es auch in schwierigen Situationen und Arbeitsfeldern möglich ist, Solidarität zu leben. Die aufgezählten Faktoren können auf den gemeinsamen Nenner gebracht werden, dass Solidarität wesentlich von engagierten Menschen und betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen lebt, wobei auch letztere basierend auf dem geltenden Recht von tatkräftigen Menschen ins Leben gerufen wurden. Was diese Personen auszeichnet, ist eine solidarische Grundhaltung, die sich im Laufe des Lebens noch ausweitet. Dazu gehört auch selbst erfahrene Solidarität.

Solidarität ist im privaten Bereich viel präsenter (vgl. Winkler: Interview vom 15. 2. 2019). Selbst wenn sie in der Arbeitswelt weniger gelebt wird, heißt es nicht, dass die arbeitenden Menschen keine Vorstellung von Solidarität hätten. Oft sind es die Gegebenheiten am Arbeitsplatz, die ein solidarisches Miteinander einschränken. Deshalb sind soziale Räume wichtig, in denen andere, positivere Erfahrungen als jene am Arbeitsplatz gemacht werden. Die Gewerkschaftsschule ist einer dieser sozialen Räume, in denen Solidarität gelebt und bewusst zum Thema gemacht wird. Diese persönlichen Begegnungen können zu einer sekundären Sozialisation führen, da sie stark auf die Persönlichkeit der Teilnehmenden wirken.

Schließlich sind es auch bestimmte Anlassfälle, die Menschen dazu bringen, in Aktion zu treten und im Betrieb für andere einzustehen. Wenn es Betriebsrätinnen und -räte schaffen, Verbesserungen in der Arbeitswelt zu erreichen, so bekommen sie auch Unterstützung von der Belegschaft. Sie bauen also über solidarisches Verhalten Organisationsmacht auf.

Meine Ausführungen sollten zeigen, dass Solidarität gelernt werden kann. Jedoch darf nicht der Rückschluss gezogen werden, dass dies automatisch passiert. Viele prekäre Arbeitsverhältnisse lassen wenig Handlungsspielraum. Genau dort ist die Organisationsmacht und Solidarität von Gewerkschaften und damit von vielen engagierten Menschen aus den unterschiedlichsten Betrieben gefragt.

BIBLIOGRAFIE

Berger, Peter, und Thomas *Luckmann* (1969), Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie, Stuttgart.

Betriebsrätin 1 (= BR1), Persönliches Interview, Wien, 4. 2. 2019.

Betriebsrat 2 (= BR2), Persönliches Interview, Wien, 5. 2. 2019.

Betriebsrat 3 (= BR3), Persönliches Interview, Wien, 7. 2. 2019.

Betriebsrat 4 (= BR4), Persönliches Interview, Wien, 19. 2. 2019.

Doellgast, Virginia et al. (2018), Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe, Oxford.

Dörre, Klaus (2008), Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?, in: WSI-Mitteilungen 1, 3–10.

Lichtenberger, Sabine und Marliese *Mendel* (2017), Geschichte der Wiener Gewerkschaftsschule, in: Sabine *Letz* und Christine *Esterbauer* (Hg.), Miteinander voneinander lernen. 70 Jahre Gewerkschaftsschule Wien, Wien.

Mahnkopf, Birgit (2003), Vom Verlust sozioökonomischer Sicherheit in Zeiten der Globalisierung, in: Birgit *Mahnkopf* (Hg.), Globale öffentliche Güter – für menschliche Sicherheit und Frieden, Berlin, 83–104.

Pernicka, Susanne und Sandra *Stern* (2011), Von der Sozialpartnergewerkschaft zur Bewegungsorganisation? Mitgliedergewinnungsstrategien österreichischer Gewerkschaften, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft 40 (4), 335–355.

Schütz, Alfred und Thomas *Luckmann* (2003), Strukturen der Lebenswelt, Konstanz.

Schütz, Alfred (2009), Philosophisch-phänomenologische Schriften 1. Zur Kritik der Phänomenologie Edmund Husserls, Konstanz.

Wagner, Richard (1927), Der Klassenkampf um den Menschen. Menschenbildung und Vergesellschaftung, Berlin.

Winkler, Gerhard, Persönliches Interview, Wien, 15. 2. 2019.