

Nach dem (abgesagten) Streik ist vor dem Streik

In den acht Ordensspitälern des Landes mit ihren etwa 10.000 Beschäftigten hatte es bereits seit drei Jahren Gehaltsabschlüsse unter der Inflationsrate gegeben, für 2013 war ein ähnliches Angebot zu erwarten. Seitens der Belegschaften kam es daher zu einem mit großer Mehrheit angenommenen Beschluss, für einen Gehaltsabschluss über der Inflationsrate und die Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde zu streiken.

Am 20. Februar und 13. März fanden an zwei Tagen Warnstreiks statt. Diese waren je nach Krankenhaus unterschiedlich ausgeprägt. Sie reichten von der Sperre einzelner Operationssäle über das Schließen von Terminambulanzen bis zur Minderbesetzung im stationären Betrieb. Die Teilnahme am Streik selbst, aber auch die selbstorganisierten Initiativen von KollegInnen waren an den einzelnen Häusern sehr unterschiedlich.

Das Ergebnis, das schließlich zum Abschluss kam, beinhaltete ein Prozent Gehaltserhöhung sowie die Senkung der Arbeitszeit auf 39,17 (!) Stunden. Diese Zahl lässt sich damit erklären, dass die Arbeitszeitreduktion rein rechnerisch die Abgeltung der Inflationsrate von 2,4 Prozent ausmacht. Der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit wird dadurch jedoch gleich doppelt konterkariert. Denn wird die Arbeitszeitverkürzung mittels Zeitausgleich konsumiert, ist sie mit einer Lohnsenkung verbunden. Noch dazu ist sie mit einem Wegfall von fast 10 000 Arbeitsstunden verbunden, was beinahe 250 Vollzeitarbeitsplätzen entspricht! In dieser Form wird der Abschluss weder beschäftigungspolitische Effekte noch eine Umverteilungswirkung haben. Obendrein wurde von den VerhandlerInnen eine Schlechterstellung neuer KollegInnen akzeptiert.

In einigen Krankenhäusern löste das Ergebnis große Empörung und heftige Diskussionen aus. Oder, wie es eine betroffene Kollegin ausdrückte: »Das, was wir letztendlich von unserem Arbeitgeber bekommen haben, ist wie ein Packerl Luft.«

Angesichts des umstrittenen Verhandlungsergebnisses und der großen Enttäuschung vieler aktiver KollegInnen stellt sich die Frage, warum dieser Arbeitskampf dennoch ein so großes Echo hervorgerufen hat. Dazu beigetragen hat sicherlich der Seltenheitscharakter, den Streiks in Österreich insgesamt haben: Die Streikrate lässt sich nach wie vor in Sekunden ausdrücken. In der Vergangenheit zeigte sich zudem, dass vor allem haupt- und ehrenamtliche GewerkschaftsfunktionärInnen trotz vorhandener Mobilisierungsfähigkeit und Kampfbereitschaft im Sozial- und Gesundheitsbereich vor Streikmaßnahmen zurückschreckten. So gehen sozialpartnerschaftliche Arrangements und Strukturen nicht nur mit einer ausgeprägten StellvertreterInnenpolitik, sondern auch mit einer starken Konsensorientierung einher – in diesem Ausmaß durchaus eine österreichische Besonderheit. Doch vor dem Hintergrund der Finanz-, Mitglieder- und Legitimationskrise der Gewerkschaft sollte deren Bereitschaft, demokratischere und vermehrt auch kämpferische Wege der Auseinandersetzung zu wählen, um wieder an Einfluss zu gewinnen, kaum überraschen.

Spurenelemente demokratischer Übung

Beteiligte GewerkschaftsfunktionärInnen bezeichneten diesen Arbeitskampf als außerordentlich anstrengend. Wenig verwunderlich, denn Basisabstimmungen über die betrieblichen Streikleitungen, den Streik und das Verhandlungsergebnis gehören nicht zum Standardrepertoire österreichischer Gewerkschaften. Diese Entscheidungen werden bei Tarifverhandlungen üblicherweise stellvertretend vom jeweiligen Verhandlungsteam getroffen, das heißt meist von Betriebsratsvorsitzenden und hauptamtlichen GewerkschaftsfunktionärInnen. Tarifkommissionen, die aus Vertrauensleuten bzw.

Gewerkschaftsmitgliedern bestehen, und Urabstimmungen sind bei österreichischen Kollektivvertragsverhandlungen nicht vorgesehen.

Letztlich waren es in diesem Fall die Belegschaften, die sich in Basisabstimmungen mit 66 Prozent für die Annahme des Angebots aussprachen. Ausschlaggebend dafür dürfte allerdings weniger die Überzeugung sein, dass dieses Ergebnis ein tragbarer Kompromiss ist, als vielmehr der enorme Druck von ArbeitgeberInnenseite, der in den Verhandlungen vor allem auf die Betriebsratskörperschaften aufgebaut wurde und den diese mehr oder weniger bewusst an die Belegschaften weitergaben. Denn in den Häusern, in denen vermehrt kollektive Diskussionen und Aktionen von zumindest Teilen der Belegschaft stattfanden, wurde mehrheitlich für eine Fortführung des Streiks gestimmt.

Ob dieser Arbeitskampf tatsächlich den Beginn eines gewerkschaftlichen Kulturwandels darstellt, wie ihn manche der involvierten GewerkschafterInnen verstanden wissen wollen, wird sich zeigen. Zu hoffen bleibt, dass die Belegschaften die demokratischen Erfahrungen dieses Arbeitskampfs zum Anlass nehmen, einen zukünftigen Streik zu dem zu machen, was er eigentlich sein sollte: ein Akt lebendiger und kollektiver Selbstermächtigung im Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen.

** Anna Leder arbeitet als Kinderphysiotherapeutin im öffentlichen Gesundheitswesen und ist basisgewerkschaftlich aktiv. Sandra Stern ist Sozialwissenschaftlerin und Gewerkschaftsaktivistin; beide leben in Wien.*

express im Netz unter: www.express-afp.info