

GEWERKSCHAFTEN UND RECHTSPOPULISMUS IN EUROPA

Länderstudie Österreich

Saskja Schindler und Livia Schubert

Januar 2023

EINLEITUNG

Rechtsextreme und populistische Parteien haben in den vergangenen zwei Jahrzehnten in mehreren europäischen Staaten einen deutlich erhöhten Zuspruch erfahren. In Österreich hat die rechtsextreme und populistische Freiheitliche Partei Österreich (FPÖ) bereits seit den 1990er-Jahren bei nationalen und regionalen Wahlen starke Zuwächse erzielt. Sie war daher bereits mehrfach auf regionaler sowie nationaler Ebene an Koalitionsregierungen beteiligt (National: 2000–2005 und 2017–2019; Oberösterreich: 2015–heute; Burgenland: 2015–2020) sowie in Kärnten unter Jörg Haider sogar in einer Alleinregierung.

Seit Ende der 1990er-Jahre/Anfang der 2000er-Jahre richtet sich die FPÖ¹ explizit an Arbeitnehmer*innen und hat dementsprechend – wie zahlreiche andere rechtspopulistische Parteien in Europa (Lefkofridi/Michel 2017) – ihre rhetorische Ausrichtung gewandelt: von offen neoliberalen Positionen in Sozialstaatsfragen zu einer wohlfahrtschauvinistischen (Kitschelt 1995) bzw. national-exkludierenden Sozialpolitik. Diese drückt sich in Slogans wie »Fair. Sozial. Heimattreu«

aus. Arbeitende und der sogenannte »kleine Mann« sind die zentralen Adressat*innen ihrer Agitation. Anstelle einer internationalen Solidarität der Arbeiterklasse propagiert die FPÖ eine nationale Solidarität der »autochthonen« Österreicher*innen gegen eine imaginierte Bedrohung von außen durch Migrant*innen. Sie verschiebt damit Verteilungsfragen/-kämpfe von einer vertikalen Ebene zwischen Ausgebeuteten und Ausbeutenden auf eine horizontale Ebene zwischen unterschiedlichen Gruppen von Ausgebeuteten (Flecker et al. 2018).

Für die österreichischen Gewerkschaften führt dies zu einem zu einer ideologischen Konkurrenz im Hinblick auf Fragen von Solidarität und Sozialpolitik. Zum anderen zielt die bisherige Regierungspolitik der FPÖ, aber auch ihre Oppositionsrhetorik, deutlich auf die Schwächung der organisierten Interessenvertretung der Arbeitenden ab: Sowohl die Arbeiterkammer als auch die Gewerkschaft – in Form des ÖGB und seiner Teilgewerkschaften – sowie die Selbstverwaltung in den verschiedenen Institutionen der Sozialversicherung bzw. des Sozialstaats (Arbeitsmarktservice, Krankenversicherungen, Allgemeine Unfallversicherung) sind und waren Ziele von verbalen Angriffen und – zum Teil umgesetzten – Plänen der Beschneidung finanzieller Ressourcen und Mitbestimmungsmöglichkeiten durch Veränderungen in der Besetzung von Entscheidungsgremien zugunsten der Arbeitgeberseite. Darü-

¹ Im Folgenden sprechen wir von der FPÖ als einer rechtspopulistischen Partei, um einerseits den Vergleichscharakter der Länderstudien zu gewährleisten und andererseits den Fokus auf die populistische Agitationsstruktur der Freiheitlichen zu lenken. Autor*innen des Dokumentationsarchivs für Österreichischen Widerstand heben hervor, dass der Begriff Rechtspopulismus für die FPÖ »nur die Form der Agitation umschreiben [kann], die ideologischen Kernelemente sind hingegen auf den Begriff des Rechtsextremismus hin zu untersuchen. [...] Die FPÖ ist im Kern eine rechtsextreme Partei, ohne dass deshalb alle ihre Wähler und Wählerinnen diese Ideologie teilen oder als rechtsextrem zu bezeichnen wären.« (Bailer 2016: 1)

ber hinaus forcierten die Freiheitlichen eine weitgehende Ausgrenzung der Gewerkschaften aus Gesetzgebungsprozessen, welche die starke Tradition der Sozialpartnerschaft in Österreich unterbindet.

Neben der FPÖ lässt sich auch die Neue Volkspartei unter Sebastian Kurz² als rechtspopulistische Partei fassen. In der gemeinsamen Koalitionsregierung mit der FPÖ (2017–2019) war sie an den entsprechenden Maßnahmen zur Schwächung der politischen Macht der Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen – zum Teil auch als treibende Kraft – maßgeblich beteiligt. Ebenso hat sie sich an der ideologischen Agitation gegen Geflüchtete beteiligt und dadurch eine Spaltung der Arbeitenden befördert.

Gerade aufgrund der Verbindung einer starken sozialpartnerschaftlichen Tradition mit einer bereits früh erstarkten und einflussreichen rechtspopulistischen Partei (FPÖ) ist Österreich ein sehr interessanter Fall für die Untersuchung von Auswirkungen und Herausforderungen von Rechtspopulismus für Gewerkschaften. Dennoch gibt es bislang wenig Studien zu dieser Thematik (Erben/Bieling 2020; Mosimann et al. 2019). Aktuelle, größer angelegte Studien, die z. B. die Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern untersuchen (wie z. B. für Deutschland Fichter et al. 2008), fehlen bislang völlig. Im Folgenden wird die Thematik anhand von Ergebnissen bisheriger Studien, von Daten aus dem European Social Survey (ESS), von Wahltagsbefragungen (Zandonella/Perlot 2016), der Austrian National Election Study (AUTNES) und von zu diesem Zweck erhobenen Interviews mit Gewerkschafter*innen und einem Experten für Rechtsextremismus aus dem Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstandes (DÖW)³ dargestellt.

DAS ÖSTERREICHISCHE SYSTEM DER INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMER*INNEN

In Österreich besteht ein duales System der Arbeitsbeziehungen: Auf Branchenebene vertreten sieben Teilgewerkschaften unter dem Dach des Österreichischen

Gewerkschaftsbunds (ÖGB) die Interessen der Arbeitnehmer*innen, während ihre Anliegen auf Betriebs- und Unternehmensebene durch Betriebsräte repräsentiert sind. Kollektivvertragsfähigkeit geht ausschließlich von den Teilgewerkschaften aus, real zeigt sich jedoch eine starke arbeitsteilige sowie politische Verzahnung der beiden Ebenen. Insgesamt zählen die sieben Teilgewerkschaften aktuell 1,9 Millionen Mitglieder. Die mitgliederstärkste Teilgewerkschaft stellt die Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, der Arbeitnehmer*innen im grafischen Gewerbe und in der papierverarbeitenden Industrie (GPA-djb) dar (ÖGB 2022). Daneben gibt es in Österreich noch eine dritte, alternative Vertretungsstruktur für Arbeitnehmer*innen. Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (AK) bietet die Möglichkeit für arbeitsrechtliche Beratung sowie für (juristische) Anspruchsvertretung gegenüber Unternehmen sowie in Sozialrechtsangelegenheiten. Unterstützung durch die AK kann sowohl von Nichtgewerkschaftsmitgliedern als auch von Beschäftigten ohne Betriebsrat eingeholt werden.

Im Unterschied zur Parteienlandschaft, wo sich politische Akteure rechts und links von Sozialdemokratie (SPÖ) und Volkspartei (ÖVP) durchsetzen konnten, ist in den Organen der sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretung noch immer ein starkes Proporzsystem präsent. Landarbeiterkammer (LKO) und Wirtschaftskammer (WKO) sind traditionell durch die ÖVP dominiert; in AK und ÖGB ist die Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter*innen (FSG) stimmenstärkste Kraft.⁴ Aufgerechnet auf ganz Österreich fehlten bei den AK-Wahlen 2019 etwa 60 Prozent der abgegebenen Stimmen an die sozialdemokratische Fraktion. Dahinter folgen die Arbeitnehmer*innenfraktion der Volkspartei (ÖAAB-FCG, Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund – Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter) mit 18 Prozent und anschließend die freiheitlichen Arbeiternehmer*innen (FA) mit etwa 10 Prozent der Wähler*innenstimmen.

Die Schnittstelle zwischen der Organisation der Arbeitsbeziehungen und dem politischen System in Österreich ist die seit 1957 institutionalisierte Sozialpartnerschaft. Als Netzwerk von Beziehungen zwischen Arbeitgeber-, Arbeiternehmer- und Regierungsorganen gehört die Interessenskoordinierung und Kompromissuche zwischen Kapital und Arbeit sowie die Einbindung ihrer jeweiligen Interessenvertretungsorgane in den politischen Entscheidungsprozess zu ihren Hauptaufgaben (Tálos/Obinger 2020: 19). Zentral

² Für die Nationalratswahlen 2017 baute der damals erst 31-jährige Sebastian Kurz die Österreichische Volkspartei (ÖVP) in »Liste Sebastian Kurz – die neue Volkspartei« (LSK-NVP) um. Er manövrierte damit die kriselnde Volkspartei nach fünfzehn Jahren wieder auf den bundesweit ersten Platz. Aufgrund von Korruptionsvorwürfen trat Kurz 2021 als Kanzler und Parteiboss zurück. Inzwischen firmiert die Partei unter dem Namen »Die Volkspartei«.

³ Das DÖW ist ein Wissenschafts- und Archivbetrieb der Stadt Wien, der Republik Österreich und des Vereins DÖW. 1963 von ehemaligen Widerstandskämpfer*innen und engagierten Wissenschaftler*innen gegründet, zählen Widerstand und Verfolgung sowie Rechtsextremismus nach 1945 zu den inhaltlichen Schwerpunkten (doew.at).

⁴ Die Ausnahme sind die stark landwirtschaftlich geprägten und industriearmen Bundesländer Tirol und Vorarlberg, in denen die Arbeitnehmer*innenorganisation der Österreichischen Volkspartei dominiert (ÖAAB und FCG).

geschieht das in den Kollektivvertragsverhandlungen. Das Kollektivvertragssystem hat sich in Österreich als sehr effektiv erwiesen: Von den 98 Prozent der durch einen Kollektivvertrag abgedeckten Beschäftigten in der Privatwirtschaft unterliegen rund 95 Prozent einem Branchenkollektivvertrag und 3 Prozent einem Firmenkollektivvertrag (Böheim/Steidl 2017: 208). Jedoch wiesen im Jahr 2008 gerade einmal 14 Prozent der Betriebe einen Betriebsrat auf, wodurch nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft betrieblich vertreten war. Von einer zunehmenden Vertretungslücke auf betrieblicher Ebene zeugt zudem der Trend eines allgemeinen Rückgangs von Betriebsräten (Hermann/Flecker 2009).

Mit Blick auf die Machtressourcen⁵ der österreichischen Gewerkschaft hat sich in den letzten dreißig Jahren eine deutliche Schwächung abgezeichnet (für einen Überblick siehe Astleithner/Flecker 2018). Die institutionelle Gewerkschaftsmacht hat sich aufgrund ihrer sozialpartnerschaftlichen Verankerung als vergleichsweise robust erwiesen. Spielraum und Einflussgröße dieser Machtressource sind jedoch abhängig von den Voraussetzungen der (partei-)politischen Machtverhältnisse im Land und sind in der Vergangenheit vermehrt durch Angriffe rechtskonservativer Regierungen beschnitten worden. Historisch haben die Nähe der Arbeiterkammer zur SPÖ und die starke Präsenz der Sozialdemokratischen Fraktion (FSG) im ÖGB auch die organisatorische Macht der Gewerkschaft abgesichert. In den letzten drei Jahrzehnten hat der ÖGB jedoch, wie viele andere europäische Gewerkschaften, mit Mitgliederverlusten zu kämpfen. Der Rückgang der strukturellen Macht aufgrund von Wirtschaftskrisen, Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und steigender Arbeitslosigkeit hat die Arbeitnehmer*innenorgane zusätzlich in die Defensive getrieben. Mit Blick auf die diskursive Macht hat die Gewerkschaft gelernt, sich als Opponent in wichtigen gesellschaftlichen Fragen zu präsentieren und somitunter die Bildung der öffentlichen Meinung zu beeinflussen. Die von uns befragten Gewerkschafter weisen jedoch auch auf den Erfolg rechter Diskursverschiebungen in Betrieb und Gesellschaft hin.

Beleuchtet man zentrale Entwicklungen der letzten 30 Jahre schlaglichtartig, wird das nachhaltige Bedro-

hungspotenzial des österreichischen Rechtspopulismus deutlich. Im Jahr 1970 wies der ÖGB mit 62,8 Prozent der unselbstständigen Erwerbstätigen als Gewerkschaftsmitglieder seine größte organisatorische Stärke auf (Pernicka/Stern 2011: 335), 1981 erreichte er mit 1,6 Millionen Mitgliedern seinen Höhepunkt in absoluten Mitgliederzahlen (ÖGB 2022). Die Stärke der gewerkschaftlichen Organisationsmacht fällt dabei einerseits in die Zeit der sozialdemokratischen Alleinregierungen unter Bruno Kreisky, andererseits in eine Phase wirtschaftlichen Aufschwungs in ganz Europa. Wenngleich noch bis 1981 in Österreich Vollbeschäftigung herrschte, setzte auch hier mit Verzögerung die neoliberale Wende ein (Penz 2007: 60), die maßgebliche Einschnitte für den Handlungsspielraum der Gewerkschaften mit sich brachte. Die Deregulierung des Arbeitsmarkts führte u. a. zu einer zunehmenden Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit. Durch Privatisierungen schwindet zum einen der Organisationsgrad der Beschäftigten, zum anderen sinkt der Einfluss von Betriebsrät*innen (Hermann/Flecker 2009: 29). Das Einsetzen von vergleichsweise milden marktliberalen Reformen hat aufgrund schwindender Mitgliederzahlen, dem Fehlen einer nachhaltigen Rekrutierungsstrategie und dem Auftauchen von Vertretungslücken gegenüber weiblich und prekär Beschäftigten eine Schwächung der organisatorischen Gewerkschaftsmacht zur Folge (Astleithner/Flecker 2018: 189). Mit der zunehmenden Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft und Orientierung auf die europäische Wirtschaftsunion sind vermehrt Einschnitte in die institutionelle Macht der Gewerkschaft bemerkbar. Die sozialpartnerschaftlichen Mechanismen greifen auf europäischer Ebene nicht mehr in gleicher Weise: Einerseits hat die österreichische Position innerhalb der EU keine besonders große Bedeutung, andererseits erschweren die Fristen der EU-Entscheidungsbürokratie die Harmonisierung nationaler Interessen (ebd.: 190). Abgesehen von den Hürden der Europäisierung verliert die Gewerkschaft außerdem an Anerkennung durch eine Serie von internen Korruptionsskandalen. Der dadurch in Gang gesetzte Legitimitätsverlust der Arbeitnehmer*innenorgane zeigt sich auch an der sinkenden Beteiligung der Bevölkerung an den AK-Wahlen.

Die FPÖ nutzte Anfang der 1990er-Jahre den durch Internationalisierung und gewerkschaftliche Vertrauensbrüche verursachten Frust. Es gelang ihr, sich erfolgreich als Anti-EU- und Anti-Korruptions-Partei zu inszenieren und im Rahmen einer rechtskonservativen Koalition zur Jahrtausendwende an die Regierungsmacht zu kommen. Die damit einhergehende gewerkschafts- und arbeitnehmer*innenfeindliche Politik führte zu einer gravierenden Schwächung des ÖGB: Die Exklusion der Sozialpartnerschaft aus dem politischen Prozess sowie

⁵ Der Machtressourcenansatz (Dörre/Schmalz 2014) ist eine Methode zur Analyse der Durchsetzungsfähigkeit von kollektiv organisierten Arbeitnehmer*inneninteressen. Die Autoren unterscheiden vier Varianten: Erstens die strukturelle Macht, die aus der gesellschaftlichen Position von Arbeitnehmer*innen im Konflikt zwischen Kapital und Arbeit entspringt. Zweitens die organisatorische Macht, die sich anhand des Organisationsgrads innerhalb von Betriebsräten, Gewerkschaften und Parteien messen lässt. Drittens ermöglicht die institutionelle Macht die Einbindung der Arbeitnehmer*innenorgane in die nationale Verfahren industrieller Beziehungen. Viertens zielt die Kategorie der gesellschaftlichen Macht auf die Beschreibung der gesamtgesellschaftlichen Bündnis- und Hegemoniefähigkeit der Gewerkschaften ab.

die öffentliche Anfechtung der Pflichtmitgliedschaft in den Kammern zielte darauf ab, institutionelle Machtressourcen der Gewerkschaft zu beschneiden (ebd.: 191). Nach dem Ende der FPÖ/ÖVP-Koalition 2006 konnten partielle Rückgewinne im Rahmen einer SPÖ/ÖVP-Koalition errungen und Krisenabfederungen der Folgen der Finanzkrise 2008 durch sozialpartnerschaftliche Maßnahmen umgesetzt werden (ebd.: 193). Steigende Arbeitslosigkeit und soziale Ungleichheit sowie zunehmende Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen setzten den Gewerkschaften jedoch weiterhin strukturell und organisatorisch zu. Die Wahlanalysen dieser Jahre zeigen, dass sich SPÖ und FPÖ zunehmend den Pool traditioneller SPÖ-Wähler*innen teilen (*sora.at*). Die Gewerkschaft findet keinen nachhaltigen Weg, der Rechten diese Stimmen wieder abzunehmen. Diese Entwicklung sorgt für eine zunehmende Ratlosigkeit im Umgang mit der FPÖ und etabliert einen gesellschaftspolitischen Trend, der bis heute anhält (Astleithner/Flecker 2018: 200). Die rechtskonservative Regierung unter Sebastian Kurz ab 2017 schwächte die Gewerkschaften noch einmal massiv. Sparpolitiken, Sozialreformen zu Ungunsten der Arbeitnehmer*innen und weitere Deregulierungen und Flexibilisierung am Arbeitsmarkt, etwa die Ausweitung der täglichen Normalarbeitszeit auf zwölf Stunden, charakterisieren diese Regierungsperiode (für einen Überblick siehe Bieling/Erben 2020). Diese Rückschläge sind begleitet durch historische Wahlverluste der SPÖ, wodurch die diskursive – als Teil gesellschaftlicher Machtressourcen – und die institutionelle Macht der Gewerkschaft noch stärkere Einbußen trägt (ebd.: 67, 70). Gleichzeitig zeugt die Intensivierung von alternativen Deutungen neoliberaler Politikmaßnahmen und die durchaus erfolgreiche Mitgliedermobilisierung gegen die Angriffe auf Arbeitnehmer*innenrechte von dem Versuch, die eigene diskursive und organisatorische Stärke zu revitalisieren (ebd.: 100). Als Gegengewicht zum Regierungskurs der letzten Jahre hat es die AK zudem geschafft, Rückgewinne an Legitimität, Vertrauen sowie Zustimmung, insbesondere aufgrund ihrer beratenden Tätigkeit, zu erzielen.

Nach dem Abbruch der ÖVP-FPÖ-Regierung 2019 schlägt die neue Koalition aus ÖVP und Grünen einen weniger gewerkschaftsfeindlichen Ton an. Dennoch werden die Sozialpartner überwiegend vom politischen Geschehen isoliert. Gleichzeitig erfahren Arbeitnehmer*innenrechte in den letzten drei Jahren eine Reihe von konservativ-liberalen Korrekturen, die realpolitisch demokratische Einschnitte sowie finanzielle Einbußen für Teile der Bevölkerung bedeuten.⁶ Obgleich Arbeits-

marktmaßnahmen zur Absicherung der Beschäftigung während des Lockdowns in der Covid-19-Pandemie nur auf Basis sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen verwirklicht wurden, finden jene gewerkschaftlichen Anliegen, die über Branchen- und Betriebsvereinbarungen hinausgehen, keinen Eingang in Regierungsentscheidungen. ÖVP-nahe Institutionen nehmen hier gegenwärtig weit mehr Einfluss. ÖGB und AK ernten mit ihrer Forderung nach Erhöhung des Arbeitslosengeldes im Zuge steigender Arbeitslosigkeit während der Pandemie zwar diskursiv Zuspruch, die Regierung beschränkt sich aber weiterhin auf Einmalzahlungen. Gleiches gilt für die Abfederung der aktuellen Teuerungskrise: Auch hier wählt die Regierung mit kurzfristigen finanziellen Zuschüssen einen voraussichtlich kostensparenden Weg.⁷ Der ÖGB reagiert mit einem Maßnahmenpaket, das die gewerkschaftliche Macht sowohl in den anstehenden KV-Verhandlungen als auch in Form von Demonstrationen mobilisieren soll.

RECHTSPOPULISMUS IN ÖSTERREICH

Mit Blick auf das Verhältnis zwischen Arbeitnehmer*innenorganen und Regierung wird deutlich, dass die extreme Rechte in Österreich nicht als Randpartei, sondern als fester Bestandteil der politischen Landschaft agiert. Das hat auch Einfluss auf ihr Bedrohungspotenzial für die Gewerkschaften.

Unter Jörg Haider gelang der FPÖ eine »moderne Adaption rechtsextremer Positionen« im Rahmen einer populistischen Wende (Bailer-Galanda/Neugebauer 1997: 55). Mit vielseitigen Kritikpunkten an der politischen Elite in Gestalt der Altparteien SPÖ und ÖVP griff die FPÖ Themen um Reformstillstand sowie Parteibuch- und Privilegienwirtschaft auf (Pelinka 2017: 4). In den 1990er-Jahren gab sich die bürgerlich-mittelständische FPÖ zunehmend den Anstrich einer Partei des »kleinen Mannes« mit stark proletarischen Elementen (Fallend et al. 2018: 35). Dies zeigte sich auch im neuen Zusatznamen der »sozialen Heimatpartei«. Die Themen Migration und österreichische Integration in die europäische Gemeinschaft waren erfolgreiche Kampagnensujets der FPÖ vor der Jahrtausendwende. Anfang der 2000er-Jahre bis Mitte des Jahres 2005 gelang ihr bundesweit erstmals das Zustandekommen einer Koalitionsregierung mit der ÖVP. Nach der erneuten Gründung einer Großen Koalition im Jahr 2006 befand sich die FPÖ für eine lange Zeit in der Opposition. Unter ihrem neuen Parteiboss Christian Strache vertiefte sich der Anspruch, das »Volk« gegenüber dem Establishment zu vertreten und »Fairness« für die Österreicher*innen zu fordern (Hannig 2017: 237).

⁶ Beispiele dafür sind etwa die Abschaffung der Schwerarbeiterregelung unter dem Vorwand vermeintlicher Geschlechtergerechtigkeit (ORF, 20.11.2020; österreichische Presseagentur, 1.8.2022), außerdem wurde eine Abschaffung der Jugendvertrauensräte diskutiert.

⁷ Stand: September 2022.

Zudem gewann die »Anti-Islam«-Kritik noch deutlicher an Konturen und markierte den gegenwärtigen Schwerpunkt rassistischer Feindbildinszenierung in der Öffentlichkeit – insbesondere im Zusammenhang mit der Migrationsbewegung im Sommer 2015.

In ihrer politischen Propaganda konzentriert sich die FPÖ noch heute besonders auf das Thema Migration, das auch als ein zentraler Bestandteil für ihre Wahlerfolge gesehen wird (Aichholzer et al. 2014). Dabei verbindet sie sozialpolitische Themen gezielt mit Migrationsfragen und vertritt nach außen eine national-exkludierende »Solidarität« durch Beschränkungen von Sozialleistungen für Migrant*innen – die real jedoch auch österreichische Staatsbürger*innen betreffen (Flecker et al. 2018). Zentrale Adressat*innen ihrer Agitation sind mittlerweile klar Arbeiter*innen. Dabei wird mitunter sogar positiv auf die sozialistische Arbeiterbewegung Bezug genommen, z. B. im Wiener Wahlkampf im Jahr 2015 mit dem Wahlplakat »Oktober »Revolution«« (Schindler et al. 2019). Dieses Muster entspricht einer allgemeinen Strategie europäischer rechtspopulistischer Parteien, die organisierte Interessensvertretung der Arbeitnehmer*innen anzugreifen und sich als alternative Vertretung der Interessen der nationalen Arbeitnehmer*innen zu inszenieren (Mosimann et al. 2019).

Wahlpolitisch scheint sie mit dieser Strategie durchaus erfolgreich zu sein. Die Zustimmung zur FPÖ ist speziell bei Arbeiter*innen zwischen 2002 und 2019 stark gestiegen (s. Tabelle 1): Bei den Nationalratswahlen im Jahr 2002 wählten nur ca. 10 Prozent eine rechtspopulistische Partei, im Jahr 2017 waren es bereits um die 60 Prozent. 2019 ist die Zustimmung zwar wieder deutlich gesunken auf knapp unter 50 Prozent, liegt aber immer noch deutlich höher als zu Beginn des Jahrtausends. Unter den Angestellten zeigt sich im selben Zeitraum keine so starke Zunahme, dennoch ist auch hier die Zustimmung zwischen

2002 und 2017 deutlich gestiegen. Bei dieser Gruppe zeigt sich ein Rückgang in der Zustimmung bei den Wahlen im Jahr 2019 sogar noch deutlicher. Dieser Rückgang in betrifft sämtliche Gruppen (z. B. auch Selbstständige und Rentner*innen) und lässt sich vermutlich auf die »Ibiza-Affäre« und die damit verbundenen Konflikte und Spaltungsprozesse in der FPÖ zurückführen. Eventuell handelt es sich daher nur um einen vorübergehenden Rückgang.

Allerdings unterscheidet sich das Wahlverhalten der abhängig Beschäftigten auf der Ebene von AK-Wahlen sehr deutlich zu jenem von Nationalratswahlen. In der gesetzlichen Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ist die SPÖ-nahe Fraktion FSG nach wie vor die deutlich stärkste Kraft, während die freiheitliche FA in der Regel weit unter den Ergebnissen von Nationalratswahlen bleibt (Glötzl/Mitterlehner 2019). Auch auf der betrieblichen Ebene gibt es laut den Einschätzungen von im Rahmen der Kurzstudie befragten Gewerkschaftsfunktionär*innen nur eine vergleichsweise geringe Anzahl deklariert freiheitlicher Betriebsratskörperschaften.

Studien zum Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern zeigen für Österreich eine geringere Zustimmung zu rechten Parteien vonseiten der Gewerkschaftsmitglieder (Oesch 2008, Rennwald 2015, Mosimann et al. 2019).⁸ Das zeigt sich auch anhand von AUTNES-Wahldaten für die Nationalratswahlen in den Jahren 2013 und 2017 (s. Tabelle 2) sowie bei der Wahltagsbefragung zur Stichwahl der Präsidentschaft im Jahr 2016, wo eine Mehrheit der Mitglieder für den Kandidaten der Grünen stimmte (55 Prozent), während eine leichte Mehrheit der Nicht-Mitglieder (51 Prozent) für den Kandidaten der FPÖ stimmte

⁸ Die bisherigen Studien zu dieser Thematik zeigen insgesamt aber keine einheitlichen Befunde, sondern Unterschiede nach Ländern und Klassenzugehörigkeit von Gewerkschaftsmitgliedern (Mosimann et al. 2019).

Tabelle 1

Wahlverhalten nach Beschäftigtengruppen bei Nationalratswahlen seit 2002 (FPÖ in %)

Jahr	Arbeiter*innen	Angestellte	Selbstständige	Rentner*innen
2002	10	4	18	15
2008	28	20	12	18
2013	33	25	18	17
2017	59	26	23	16
2019	48	12	19	13

Anteil der Partei-Präferenz in den einzelnen Statusgruppen in Prozent

Quelle: Wahlanalyse 2002–2019 auf www.sora.at. Nur Spaltenweise lesen: Bspw.: 59 Prozent der Arbeiter*innen wählten zur Nationalratswahl 2017 die FPÖ.

Tabelle 2

Wahlverhalten nach Gewerkschaftsmitgliedschaft – Nationalratswahlen Österreich 2013 und 2017

	Mitglieder 2013	Nicht-Mitglieder 2013	Mitglieder 2017	Nicht-Mitglieder 2017
FPÖ, BZÖ & TS	33,40%	36,50%	31,40%	34,60%
ÖVP	8,90%	16,80%	19,90%	21,40%
SPÖ	38,10%	17,40%	34,90%	22,30%
Grüne	12,70%	19,70%	2,90%	4,40%

Quelle: Wagner et al. (2018), AUTNES 2013 (N=1874), 2017 (N=2081), eigene Berechnungen

Tabelle 3

Wahlverhalten nach Gewerkschaftsmitgliedschaft – Stichwahl zur Bundespräsident*innenwahl 2016

	Gewerkschaftsmitglieder	Nicht-Mitglieder
Alexander Van der Bellen	55%	49%
Norbert Hofer	45%	51%

Quelle: Wahltagsbefragung zur Bundespräsident*innenwahl 2016 (Zandonella/Perlot 2016)

(Zandonella/Perlot 2016). Allerdings zeigen die Daten auch, dass ein beträchtlicher Anteil der Gewerkschaftsmitglieder bereit ist, eine rechte Partei zu wählen: So wählten bei der Stichwahl der Präsidentschaftswahlen im Jahr 2016 knappe 45 Prozent den rechtsextremen und gewerkschaftsfeindlichen Kandidaten der FPÖ Norbert Hofer (ebd.) (s. Tabelle 3).

Das Wahlverhalten gibt allerdings nur bedingt Einblick in die Einstellungen der Menschen. Wahlentscheidungen sind sehr komplex und können aus unterschiedlichen Gründen getroffen werden, z. B. aus strategischen Motiven oder um Protest auszudrücken. Es kann daher nicht automatisch von einer Übereinstimmung zwischen der Wahl für eine Partei und der Zustimmung zu ihren Positionen ausgegangen werden. Für die Untersuchung von Rechtsextremismus unter Gewerkschaftsmitgliedern sind daher auch die Einstellungen zu politischen Themen (insbesondere Migration und Verteilungsgerechtigkeit) sowie die Nähe zu rechten Parteien interessant. Da es bislang keine detaillierten Untersuchungen zu den Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern in Österreich gibt, werden für einen groben Überblick dazu im Folgenden Daten aus dem ESS betrachtet.

Ein Vergleich der Einstellungen zu Migration von Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern zeigt kein eindeutiges Bild. In einzelnen Erhebungswellen des ESS zeigt sich ein höheres Ausmaß an Offenheit von Gewerkschaftsmitgliedern in bestimmten Fragen zu Migration, das zum Teil aber auch mit einer stärkeren

Polarisierung einhergeht. In anderen Wellen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern oder – wiederum bezogen auf einzelne Fragen – sogar etwas restriktivere Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern. Insgesamt lassen sich die Ergebnisse allenfalls als leichte Tendenz zu einer etwas positiveren Einstellung von Gewerkschaftsmitgliedern in Migrationsfragen deuten, ein klarer Unterschied lässt sich aber nicht erkennen (s. Tabelle 4). Im Hinblick auf Verteilungsgerechtigkeit in Form einer staatlichen Reduktion von Einkommensunterschieden zeigten sich ebenfalls nur in einzelnen Erhebungswellen signifikante Unterschiede. Im Jahr 2006 sowie im Jahr 2018 stimmen Gewerkschaftsmitglieder deutlich stärker einer staatlichen Einkommensumverteilung zu. In den anderen Erhebungswellen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen.

Ein deutliches Bild zeigen dagegen die Daten in Bezug auf Parteienähe. Zusammengefasst zeigt sich eine geringere Nähe von Gewerkschaftsmitgliedern zu sämtlichen rechten Parteien über alle Erhebungswellen hinweg (FPÖ, BZÖ, Team Stronach und ÖVP zusammen).⁹ Betrachtet man die Zustimmung zur FPÖ isoliert, zeigt sich über die Zeit jedoch eine wachsende Nähe zur FPÖ unter Gewerkschaftsmitgliedern. Im Jahr 2002 ist sie

⁹ Das BZÖ (Bündnis Zukunft Österreich) ist eine Abspaltung der FPÖ durch Jörg Haider im Jahr 2005. Sie nimmt heute den Status einer Kleinpartei ein, die real nur im Bundesland Kärnten relevant ist. Das Team Stronach ist eine von dem Industriellen Frank Stronach gegründete rechte Partei, die nur zu den Nationalratswahlen 2013 antrat und dabei elf Mandate erzielte. Bereits Ende des Jahres 2017 löste sie sich auf.

noch deutlich geringer als jene von Nicht-Mitgliedern, der Unterschied wird aber über die Erhebungswellen hinweg schwächer. Im Jahr 2018 übersteigt sie dann erstmals sogar jene von Nicht-Mitgliedern. 2018 ist die geringere Zustimmung zu rechten Parteien nur mehr auf die geringere Nähe von Gewerkschaftsmitgliedern zur ÖVP zurückzuführen. Umgekehrt ist die Parteinähe

zur SPÖ unter Gewerkschaftsmitgliedern über sämtliche Erhebungswellen deutlich höher als unter Nicht-Mitgliedern.

Die dargestellten Daten ermöglichen nur einen groben Überblick über die Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern. Detaillierte Analysen, z. B. nach Beschäf-

Tabelle 4

Einstellungen zu Migration, Verteilungsgerechtigkeit und Parteinähe nach Gewerkschaftsmitgliedschaft

	2002	2004	2006	2014	2016	2018
	Mitglieder / Nicht- Mitglieder	Mitglieder / Nicht- Mitglieder	Mitglieder / Nicht- Mitglieder	Mitglieder / Nicht- Mitglieder	Mitglieder / Nicht- Mitglieder	Mitglieder / Nicht- Mitglieder
Zuwanderung ist für die österreichische Wirtschaft ...			n.s.	n.s.		n.s.
Gut	52,3 / 44,9	47,7 / 36,7			47,0 / 37,0	
Unentschieden	26,2 / 28,4	21,8 / 24,3			16,4 / 24,3	
Schlecht	21,5 / 26,7	30,8 / 39,0			36,7 / 38,7	
Zuwanderung bereichert/unterläuft die österreichische Kultur	n.s.		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Bereichert		48,0 / 42,7				
Unentschieden		18,3 / 25,4				
Unterläuft		33,7 / 32,0				
Zuwanderung macht Österreich besseres/schlechteres Land	n.s.	n.s.	n.s.			n.s.
Besser				24,6 / 27,1	28,8 / 23,3	
Unentschieden				25,7 / 33,6	26,1 / 33,0	
Schlechter				49,7 / 39,3	45,1 / 43,7	
Wie vielen Zuwanderern aus den ärmeren Ländern außerhalb Europas sollte erlaubt werden, zu kommen und hier zu leben	n.s.	n.s.	n.s.			n.s.
Vielen				11,0 / 13,3	5,8 / 12,1	
Einigen				36,3 / 32,9	33,2 / 30,8	
Wenigen				32,6 / 38,7	42,4 / 37,6	
Keinem				20,2 / 15,1	18,7 / 19,6	
Staat sollte Maßnahmen ergreifen, um Einkommensunterschiede zu reduzieren	n.s.	n.s.		n.s.	n.s.	
Zustimmung			75,0 / 66,1			84,4 / 77,1
Weder noch			15,2 / 19,7			12,1 / 13,1
Ablehnung			9,8 / 14,1			3,5 / 9,8
Nähe zu Rechts						
FPÖ, BZÖ & TS	2,6 / 6,4	2,1 / 5,2	5,1 / 8,8	8,7 / 14,5	15,3 / 22,6	13,9 / 12,7
ÖVP	31,3 / 38,1	35,4 / 45,1	34,2 / 48,6	26,5 / 32,5	22,2 / 29,4	24,7 / 37,7
Nähe zu SPÖ	48,7 / 23,3	45,0 / 26,8	50,0 / 22,5	44,9 / 24,2	47,8 / 19,8	43,7 / 25,7

Quelle: European Social Survey (ESS) Österreich, eigene Berechnungen*; Angaben in Prozent; n.s. = kein statistisch signifikanter Unterschied; zwischen 2006 und 2014 sind keine Daten für Österreich abrufbar; Prozentwerte für FPÖ, BZÖ und TS wurden in der Tabelle zusammengerechnet.

* Die Variablen wurden wie folgt umkodiert und auf Basis von Kreuztabellen analysiert: 1. Gewerkschaftsmitgliedschaft: Reduktion auf zwei Kategorien – aktuelle Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder, Ausschluss der Kategorie »früher Gewerkschaftsmitglied«; 2. »Ist es schlecht oder gut für die österreichische Wirtschaft, dass Zuwanderer nach Österreich kommen, um hier zu leben«: Reduktion auf drei Kategorien: Gut – Unentschieden – Schlecht; 3. »Wird das kulturelle Leben in Österreich im Allgemeinen von Zuwanderern, die nach Österreich kommen, untergraben oder bereichert«: Reduktion auf drei Kategorien: Bereichert – Unentschieden – Untergraben; 4. »Wird Österreich durch Zuwanderer zu einem schlechteren oder besseren Ort zum Leben«: Reduktion auf drei Kategorien: Besser – Unentschieden – Schlechter; 5. »Der Staat sollte Maßnahmen ergreifen, um Einkommensunterschiede zu reduzieren«: Reduktion auf drei Kategorien: Zustimmung – Weder noch – Ablehnung; 6. Parteinähe zu Rechts: Reduktion auf die jeweils kandidierenden rechtspopulistischen Parteien (FPÖ, BZÖ, Team Stronach) und die ÖVP, alle anderen zu »Sonstige«; 7. Parteinähe zu SPÖ: Reduktion auf SPÖ, alle anderen zu »Sonstige«.

tigtengruppen, Branchen oder Regionen sind auf dieser Basis nicht möglich. Die Ergebnisse von Studien aus Deutschland (Fichter et al. 2008) machen jedoch deutlich, wie wichtig gerade detaillierte Analysen wären, um einzuschätzen, in welchen Bereichen rechte Tendenzen unter Gewerkschaftsmitgliedern präsent sind bzw. erstarken.

PROBLEMWAHRNEHMUNG DER GEWERKSCHAFTEN

Die Darstellung der Problemwahrnehmung der Gewerkschaften basiert größtenteils auf den im Rahmen der Studie geführten Interviews mit Gewerkschafter*innen. Bei der Auswahl der Interviewpartner*innen wurde gezielt versucht, unterschiedliche Perspektiven einzubinden. Dazu wurden zum einen Gewerkschafter*innen aus unterschiedlichen Teilgewerkschaften kontaktiert, zum zweiten wurde versucht, Gesprächspartner*innen aus unterschiedlichen Hierarchieebenen, Abteilungen und mit verschiedenen politischen Ausrichtungen (innerhalb des linken Spektrums) zu gewinnen. Die Ergebnisse der Interviews wurden außerdem mit jenen aus der Vergleichsstudie von Erben und Bieling (2020) kontrastiert. Dabei zeigt sich eine Verschiebung in der gewerkschaftlichen Problemwahrnehmung: Die größte Gefahren einschätzung liegt aktuell nicht mehr in der »Umsetzung ›neoliberaler‹, arbeitnehmer*innenfeindlicher Gesetze bei gleichzeitiger Propagierung einer sozialen Gerechtigkeit im Interesse von Arbeitnehmer*innen« (Bieling/Erben 2020: 64) noch im Jahr 2020 durch die FPÖ. Nach zwei Jahren Corona-Pandemie und in Zeiten der aktuellen Teuerungskrise sind rechte Diskurshegemonie sowie gesellschaftliche und betriebliche Spaltungen als die zentralen Probleme hervorgetreten.

AKTUELLE PROBLEME UND HERAUSFORDERUNGEN

Die von den befragten Gewerkschafter*innen thematisierten aktuellen Herausforderungen und Probleme durch die Rechte in Österreich lassen sich zu drei Themenschwerpunkten gruppieren: erstens Diskursverschiebung und gesellschaftliche Spaltung, zweitens Arbeitsmarktlage sowie drittens das Wahlverhalten der Beschäftigten.

Als bedeutendste aktuelle Herausforderung nennen die interviewten Gewerkschafter*innen mehrheitlich das Erstarken rechter Deutungsmacht in den Betrieben. Das sei zum einen auf die Zunahme unabhängiger Betriebsrät*innen sowie das ›lauter werden‹ freiheitlicher Stimmen zurückzuführen; zum anderen be-

günstige auch das gesellschaftliche Klima rechte Problemdeutungen. Als gravierende Verschlechterung identifizieren unsere Interviewpartner*innen den Beitrag diskursiver Verschiebungen zur gesellschaftlichen Normalisierung rechter Erzählungen innerhalb der letzten Jahrzehnte. Spätestens seit dem ›Sommer der Migration‹ 2015 betreffe das Problem auch nicht mehr nur ›die anderen‹, sondern sei auch in den eigenen Reihen spürbar: Die Zunahme rechter Orientierungen innerhalb der im ÖGB dominierenden FSG bzw. unter FSG-Betriebsrät*innen sei deutlich wahrzunehmen. Es existiere daher teilweise ein Kampf um ideologische Hegemonie in den eigenen Reihen; vor allem in Bezug auf ausländerfeindliche Bemerkungen auf Betriebsebene und das Verhältnis der FSG zur FPÖ.

Vor diesem Hintergrund identifizieren die befragten Gewerkschafter*innen die aktuellen Herausforderungen nicht primär anhand der Zunahme von FA-Betriebsrät*innen, die nach wie vor sehr wenige seien, sondern am Risiko eines ›Kippens‹ der Stimmung – auch unter FSG-Betriebsrät*innen – und den Gefahren betrieblicher und gewerkschaftlicher Spaltungen sowie der damit einhergehenden Enttabuisierung rechter Äußerungen auf der Ebene gewerkschaftlicher Kollektivorgane. Unsere Befragten stellen in diesem Zusammenhang vor allem die Themen Klima, Migration und Wissenschaftsfeindlichkeit als potenzielle Brennpunkte rechter Krisendeutungen dar. Das haben vor allem die gesellschaftliche Polarisierung während der Corona-Krise und die damit verbundenen Konflikte und Erschütterungen gezeigt. Betriebsrät*innen standen hier vor einer geradezu unmöglichen Aufgabe, die Belegschaft trotz tiefer ideologischer Gräben zusammenzuhalten. Darüber hinaus hat die Covid-19-Pandemie auch das Potenzial entfaltet, durchaus auf die organisatorische Macht der Gewerkschaften zurückzuwirken, indem sich kurzfristig MFG-Betriebsratslisten gründeten (Menschen – Freiheit – Grundrechte, eine impfkritische Kleinpartei, die hauptsächlich in Oberösterreich aktiv ist).

Zweitens stellen einige der interviewten Gewerkschafter*innen den Arbeitsmarkt und seine Schwankungen als Einfallstor für rechte Demagogie heraus. Die Empfänglichkeit sei gerade dort verbreitet, wo im überdurchschnittlichen Ausmaß Verdrängungsängste bestehen. Im Arbeitermilieu sei deshalb die Gefahr in jenen Branchen besonders groß, die sich nicht als gesicherte Facharbeiter*innengruppen betrachten ließen, d. h. in stark von Hilfsarbeit, großer Randbelegschaft und Leiharbeit geprägten Sektoren. Dementsprechend müsse klar zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen und Gruppen von Arbeiter*innen in der Frage der Empfänglichkeit differenziert werden, um das Ausmaß des Problems angemessen in den Blick zu bekommen. Darüber hinaus wird die Rolle von lokalen Faktoren in Bezug

auf die jeweilige betriebliche Offenheit für rechte Politik hervorgehoben. Allen voran würden sich die Betriebsrät*innen in ihrer Bereitschaft, gesellschaftspolitisch zu intervenieren, stark unterscheiden.

In der Einschätzung zukünftiger Spannungen am Arbeitsmarkt heben einige der befragten Funktionär*innen die zunehmende Rolle von Nachhaltigkeitskonflikten hervor. Ihrer Einschätzung nach würden kommende Konflikte um ökologische Transformation der politischen Rechten Aufwind verschaffen. Sie werde dann stark, wenn sie mit dem Schüren von Ängsten um Erwerbssicherheit und dem Ruf nach Erhaltung des Status quo bei der Belegschaft auf fruchtbaren Boden stieße. Diese Sensibilisierung deckt sich einerseits mit bereits zurückliegenden Forschungserkenntnissen aus Deutschland: die Prekaritätsforschung identifizierte eine »konservierende Variante« (Dörre 2008: 248) rechtspopulistischer Orientierung unter der traditionellen Kernarbeiterschaft. Eine Haltung, die sich dadurch auszeichnet, noch verbliebene soziale Sicherheits- und Arbeitsplatzgarantien gegenüber Angriffen »von oben« und zukünftigen Konkurrenzkämpfen »von unten« zu verteidigen. Andererseits deuten die Herausforderungen der Energiewende auf mögliche zukünftige Auseinandersetzungen zwischen Arbeitsplatzgarantien und notwendiger Klimawende, wie sie jüngst im Fall des Braunkohleausstiegs im Revier der Lausitz dokumentiert wurden (Köster et al. 2022).

Als dritte Herausforderung werden Wahlverhalten bzw. Einstellungen der Beschäftigten angesprochen. Die Problemauslegung variiert jedoch stark in der Wahrnehmung der unterschiedlichen befragten Gewerkschafter*innen. Auf der einen Seite wird der Erfolg freiheitlicher bzw. unabhängiger Betriebsratskörperschaften eng verknüpft mit der Qualität der vorausgegangenen Betriebsratsarbeit gesehen. Eine »Protestwahl« fände, wie auf der Ebene der »großen« Parteipolitik, auch auf der betrieblichen Ebene statt. In diesem Zusammenhang würde die Agitation gegen Betriebsratskörperschaften, Gewerkschaften und Arbeiterkammer durch freiheitliche und vermeintlich unabhängige Betriebsräte vorangetrieben und damit Angriffe auf die institutionelle Macht »von innen« liefern. Anderen Interviewten zufolge fände eine Trennung zwischen betrieblicher und nationaler bzw. regionaler Ebene statt: Während Freiheitliche als Opposition auf parteipolitischer Ebene gewählt werden, würden Beschäftigte im Betrieb vorwiegend Personen wählen, denen sie im Handwerk betrieblicher Vertretung vertrauen könnten. Dies sei der Grund, warum Betriebs-, AK-, ÖGB- und Personalvertretungswahlen der Teilgewerkschaften mehrheitlich auf sozialdemokratische Betriebsrät*innen fielen. Das wirft Fragen auf, die hier nur angedeutet werden können: Überwiegend unklar bleibt das Ver-

hältnis zwischen gesellschaftspolitischen Einstellungen und Ansichten auf konkret-betrieblicher Ebene in den Aussagen der Gewerkschafter*innen. In Bezug auf die Beurteilung von betrieblichen und gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen durch Arbeitnehmer*innen ließe sich fragen, ob und inwiefern zwischen der Bewertung des »betrieblichen Mikrokosmos« und der »großen Gesellschaftswelt« (Dörre 2013) sozial und letztlich politisch unterschieden wird.

SITUATION IN DEN BETRIEBEN

Zur Entwicklung rechter Aktivitäten auf Betriebsebene gibt es in Österreich derzeit keine öffentlich zugänglichen Daten. Lediglich im Bereich des öffentlichen Dienstes können die Ergebnisse der Personalvertretungswahlen herangezogen werden. Die freiheitlichen Arbeiternehmer (FA) sind zwar eine offizielle Fraktion des ÖGB, aber nicht in allen Teilgewerkschaften akzeptiert. In der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) ist die Fraktion Unabhängiger und Freiheitlicher (AUF) nicht anerkannt, aber besonders stark. Bei den Bundes-Personalvertretungswahlen der GÖD im Jahr 2019 kam die AUF insgesamt auf 7,15 Prozent. Besonders häufig gewählt werden die Freiheitlichen Arbeitnehmer in den Wahlkreisen von Exekutive (Regierung und öffentliche Verwaltung) und Bundesheer. Hier kommt im Zentralausschuss (ZA) der Landesverteidigung die AUF auf etwa 28 Prozent, für den ZA der Exekutive auf etwa 22 Prozent (beide verzeichnen leichte Verluste im Vergleich zum Jahr 2014; GÖD 2019).

Die bisherige Entwicklung deklariert rechter Aktivitäten auf der Betriebsebene sehen die befragten Gewerkschafter*innen mehrheitlich (noch) gelassen. Ihren Einschätzungen zufolge gelingt es der Rechten hier kaum, Fuß zu fassen. Zwar gäbe es immer wieder Versuche – jüngst vermehrt durch Listen der rechtsextremen Identitären und Impfgegner*innen –, die aber wenig erfolgreich seien. Auch die freiheitlichen Betriebsräte seien in der Anzahl überschaubar und würden sich dort, wo sie deklariert politisch auftreten, meist nicht lange halten. In der Einschätzung, ob von einer wachsenden Tendenz rechter Betriebsräte ausgegangen werden muss, besteht jedoch Uneinigkeit. Eine starke Zunahme von dezidiert freiheitlich deklarierten Betriebsrät*innen schließen unsere Interviewpartner*innen jedoch überwiegend aus. Nicht zu unterschätzen sei jedoch der Zuwachs nicht fraktionierter Namenslisten, die ein rechtes Weltbild unter einer vermeintlich unabhängigen Kandidatur verstecken würden.

Der Erfolg freiheitlicher Betriebsrät*innen variiert außerdem nach Branchen und Bundesländern. Besonders stark vertreten ist die FA in Oberösterreich.

Hier listet die Webseite der Freiheitlichen Arbeitnehmer Oberösterreich um die 40 Betriebsräte auf (*fa-ooe.at*). Diese hohe Anzahl entspricht auch der Einschätzung der Interviewten: FA-Betriebsräte seien insbesondere in jenen Gebieten stark, in denen die FPÖ bei regionalen Wahlen einen hohen Stimmenanteil erhält bzw. in der Regionalregierung vertreten ist. Gerade in ländlichen Gebieten gehen Freiheitliche mit einem aggressiven Auftreten – unter dem Slogan »Rote Bastionen müssen gestürmt werden« – gegen Gewerkschaften oder die FSG vor. Besonders problematisiert werden Fälle, in denen freiheitliche Funktionäre die Ebene der gewerkschaftlichen Verständigung verlassen würden, einerseits wenn Betriebsräte sich im Betrieb »verschanzen« und den Kontakt zum ÖGB einschränken, andererseits wenn Funktionär*innen in Gremien aufsteigen und somit die Ebene der juristischen Aufgabenbereiche durch ein primär politisches Mandat ersetzen würden. Zur aktuellen Problemkonstellation gehöre auch, dass Teilgewerkschaften, in denen vorwiegend Arbeiter*innen beschäftigt sind – BAU-HOLZ, PROGE – weitaus stärker betroffen seien. Innerhalb der Teilgewerkschaften selbst variiert der Grad der Sympathie für Rechte nach Branchen: Bereiche, die besonders anfällig seien für Lohndumping oder Arbeitsmarktschwankungen, wiesen eine höhere Affinität auf.

Für die Bewertung der aktuellen Situation in den Betrieben ist für unsere Interviewpartner*innen zentral, das freiheitlichen Betriebsräten sowie unabhängigen Listen in der Regel keine langfristige betriebliche Verankerung gelingt. Dementsprechend wird die Gefahr, rechte Funktionär*innen und Betriebsrät*innen würden in den Gewerkschaftsapparat einsickern, von den meisten Gewerkschafter*innen als (noch) gering eingeschätzt. Bezogen auf die konkrete Arbeit im ÖGB sei die Bedrohung von rechts ebenfalls milde, da gemeinsam mit den anderen Fraktionen abgestimmt werde und auch die Freiheitlichen entsprechend der Arbeitnehmer*innenseite entschieden. Weitaus schwerwiegender bewerten die interviewten Funktionär*innen vergangene, bereits gescheiterte Versuche der Identitäten, wie auch der MFG, sich als betriebliche Vertretung zu etablieren. Abgesehen von dieser Risikoeinschätzung werden die gewerkschaftlichen Aktivitäten der außerparlamentarischen wie parteipolitischen Rechten durch die Gewerkschaftsspitze dokumentiert und beobachtet, um auch kurzfristig agieren zu können.

GEWERKSCHAFTLICHE HANDLUNGSRÄUME UND ERFAHRUNGEN

Die Herausforderungen der gewerkschaftlichen Arbeit im Zusammenhang mit dem Rechtspopulismus spie-

len sich einerseits in der Sphäre diskursiver Gewerkschaftsmacht ab (Diskursverschiebung und gesellschaftliche Spaltung), auf der strukturellen Machtebene (Arbeitsmarktlage) sowie im Bereich der organisatorischen Macht der Gewerkschaften (Wahlverhalten der Beschäftigten). Im folgenden Kapitel wird der Umgang mit den aufgeworfenen Problemen mit Fokus auf positive und negative Erfahrungen dargestellt. Dabei werden auch strukturelle Hemmnisse beschrieben, die einigen Interviewpartner*innen zufolge den Kampf gegen die politische Rechte erschweren oder die erfolgreiche Verbreitung rechter Problemdeutungen begünstigen.

PRAKTISCHER UMGANG DER GEWERKSCHAFTEN

Zum Umgang des ÖGB bzw. einzelner Teilgewerkschaften mit Rechtspopulismus in Österreich werden von den befragten Gewerkschafter*innen sowohl positive Aktivitäten hervorgehoben als auch Kritikpunkte formuliert. Ein zentraler Kritikpunkt, der von mehreren Interviewpartner*innen genannt wird, betrifft das Fehlen einer einheitlichen Strategie im Umgang mit rechten Betriebsrät*innen. Dieser bliebe häufig den einzelnen Gewerkschafter*innen überlassen, wodurch sich unterschiedliche praktische Zugänge zu dem Problem entwickelten. Von anderen interviewten Gewerkschafter*innen wird dagegen sehr wohl eine umfassende Strategie skizziert. Diese Diskrepanz lässt sich möglicherweise auf eine von einzelnen Befragten identifizierte fehlende Diskussionskultur und wahrgenommene Intransparenz zurückführen (siehe dazu genauer den Abschnitt »Strukturelle Hemmnisse«).

In der konkreten Auseinandersetzung ist zu beobachten, dass mit dem antifaschistischen Grundkonsens und der formellen Überparteilichkeit gegen rechte Politik im Betrieb und in der Gewerkschaft argumentiert wird und somit die offiziellen Leitlinien gewerkschaftlicher Politik als Unvereinbarkeitsklausel gegen rechts herangezogen werden. Gleichzeitig gewährleistet bzw. erfordert die Überparteilichkeit des ÖGB jedoch einen pragmatischen Umgang mit den Freiheitlichen (siehe dazu auch Erben/Bieling 2020). Aus der Perspektive des ÖGB ist der Ausgangspunkt für die Beurteilung (rechter) Betriebsräte die Qualität der Arbeit, nicht die politische Einstellung bzw. Fraktionierung. Argumentiert wird auch hier mit der Überparteilichkeit und dem Primat der praktischen Gewerkschaftsarbeit. In nächster Instanz sollen Freiheitliche und Unabhängige von der Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Organe durch die praktische Arbeit überzeugt werden. Dem entspricht

die Hoffnung, Betriebsrät*innen auf inhaltlicher Ebene durch Ausbildung und Beratung für sich zu gewinnen, um sie schließlich politisch umzustimmen. Dem steht jedoch teilweise die Einschätzung anderer Befragter entgegen, freiheitlichen und ideologisch gefestigten Funktionär*innen mit Ausgrenzung begegnen zu müssen, da sie in den Augen der Gewerkschafter*innen nicht mehr überzeugbar seien. Der Anspruch, mit rechtsaffinen Betriebsrät*innen im Gespräch zu bleiben sowie Ängste und Gefühle ernst zu nehmen, scheint hingegen unbestritten. Verbreitet ist die Herangehensweise, jene, die zwar unabhängig kandidieren, aber noch empfänglich für arbeitnehmer*innenfreundliche Politik seien, zu überzeugen. Daran knüpfen Versuche einer subtilen Politisierung verschiedener alltagspraktischer gewerkschaftlicher Themen in den Bildungsveranstaltungen an. Lediglich in der praktischen Reaktion kommen hier unterschiedliche Einschätzungen zutage: einerseits die Annahme, deeskalierend und möglichst neutral bleiben zu müssen, um eine Spaltung der Belegschaft zu vermeiden, und andererseits – dem entgegengesetzt – die Herangehensweise, klar Stellung zu beziehen und rote Linien wenn möglich durchzusetzen. Implizit vorherrschend ist im offiziellen Umgang mit dem Problem rechter Politik die Unterscheidung zwischen Betriebs- und (partei-)politischer Ebene sowie zwischen freiheitlichen und rechtsextremen Betriebsrät*innen. Vor diesem Hintergrund erscheinen die »unpolitischen« Begegnungsversuche der Gewerkschaften plausibel, sie stehen jedoch im Widerspruch zur real existierenden Fraktionierung. Unter welchen Bedingungen eine offen politische Kommunikation und Positionierung intern als legitim erachtet wird, bleibt für einige der interviewten Gewerkschafter*innen nicht klar nachvollziehbar.

Positive Beispiele für den Umgang des ÖGB im Kampf gegen ein weiteres Erstarken rechter Kräfte werden in unterschiedlichen Bereichen bzw. Handlungsräumen genannt. Erstens auf der Ebene praktischer Erfahrung von internationaler Klassensolidarität, zweitens in der nationalen und internationalen Vernetzung mit anderen Organisationen im Kampf gegen rechts, drittens in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, viertens durch Erfolge in der Verbesserung von Arbeitsbedingungen bzw. der sozialen Lage der Arbeitenden sowie fünftens durch Maßnahmen gegen frauenfeindliche Politik auf Betriebsebene (Frauenvorsitzende im BR) und der Einbindung der Basis in gesellschaftspolitische Auseinandersetzungen.

Auf der Ebene praktischer Erfahrung von internationaler Klassensolidarität wird die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Ar-

beitender (UNDOK) genannt. Internationale Klassensolidarität werde hier in der Beratung und Unterstützung von Arbeitenden ohne oder mit unsicheren Aufenthaltstiteln praktisch erfahrbar. Gerade diese Arbeitenden seien oft von extremer Ausbeutung betroffen, weil Arbeitgeber*innen ihre prekäre Situation ausnutzen – es kommt zu Lohnbetrug, exzessiven Arbeitszeiten und sexuellen/körperlichen Übergriffen. Durch die Unterstützung bei der Durchsetzung arbeits- und sozialrechtlicher Ansprüche werden neben der Solidarität unter den Arbeitenden auch die arbeits- und sozialrechtlichen Standards in Österreich gestärkt. Dadurch wird auch rechter Propaganda entgegengewirkt, indem die Bedeutung von Klassengrenzen anstatt nationaler Grenzen für die Ausbeutung der Arbeitenden aufgezeigt wird. Die UNDOK-Anlaufstelle ist eine Initiative von mehreren Fachgewerkschaften, der Arbeiterkammer Wien, der ÖH Bundesvertretung, von NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich sowie von selbstorganisierten Migrant*innenorganisationen und antirassistischen und basisgewerkschaftlichen Aktivist*innen.

In der Vernetzung und Unterstützung von/mit nationalen antifaschistischen Organisationen und in der internationalen Vernetzung mit anderen Gewerkschaften wird eine weitere positive Aktivität im Umgang mit dem Erstarken rechtspopulistischer Kräfte gesehen. Genannt werden hier insbesondere das Mauthausen-Komitee (MKÖ)¹⁰, die gewerkschaftliche Unterstützung des DÖW (Dokumentationsarchiv des österreichischen Widerstands) und die internationale Vernetzung und der Erfahrungsaustausch mit Gewerkschaften in anderen Ländern.

Als zentraler positiver Punkt im Umgang mit rechten Entwicklungen wird von sämtlichen Befragten die Bildungsarbeit des ÖGB bzw. der Teilgewerkschaften zu dieser Thematik genannt. Das Bildungsangebot wird durchweg befürwortet und als wichtig eingestuft. Allerdings wird auch mehrfach ein eher geringes Interesse der Betriebsrät*innen an explizit mit dieser Thematik betitelten Bildungsangeboten angemerkt. Die Gewerkschaft begegnet der geringen Nachfrage mit zwei Strategien: Zum einen wurde ein Seminar als Pflichtmodul in die Betriebsratsausbildung aufgenommen und zum zweiten wird versucht, die Thematik in verschiedenen, nicht explizit darauf ausgerichteten Seminaren mit zu behandeln. Die Rückmeldungen

¹⁰ Das Mauthausen-Komitee ist ein überparteilicher und überkonfessioneller Verein, der für eine freie, demokratische Gesellschaft sowie für die Wahrung der Menschenrechte aller eintritt sowie gegen alle Arten von Faschismus, Rassismus, Neonazismus, Chauvinismus und Antisemitismus arbeitet. Träger des Vereins sind die Gründungsmitglieder, der ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund), die Bischofskonferenz der römisch-katholischen Kirche und die Israelitischen Kultusgemeinden Österreich (www.mkoe.at).

der Teilnehmer*innen zu den Seminaren seien zu meist sehr positiv. So hätten einige das Seminar freiwillig nicht besucht, wären aber dann sehr positiv überrascht gewesen, so ein befragter Seminarleiter.

Den Bildungsaktivitäten wird ein Konfliktmanagement zur Seite gestellt, das konkrete Hilfe bei betrieblichen Problemen anbietet. Im Mittelpunkt der strategischen Überlegungen stehen einerseits die Vermittlung von Kommunikationskompetenzen, andererseits die Befähigung der »eigenen Leute«, gegen rechte Demagogie im betrieblichen Alltag Stellung zu beziehen. Ein von uns interviewter Gewerkschafter betont, man habe aus den Erfahrungen der IG-Metall in Deutschland gelernt und wolle durch die Politisierung von Basisseminaren einer Entwicklung hin zur Verrechtlichung gewerkschaftlicher Arbeit ohne gesellschaftspolitischen Anspruch vorgreifen.

Als ein wichtiger Punkt gegen einen verstärkten Zuspuch von Arbeitenden für rechte Parteien werden auch Erfolge in der Verbesserung von Arbeitsbedingungen bzw. der sozialen Lage der Arbeitenden gesehen. Dadurch könnten Sorgen und Abstiegsängste gemildert und damit implizit auch dem Erfolg rechter Demagogie begegnet werden. Darüber hinaus würden die Gewerkschaften dadurch auch ihre Glaubwürdigkeit als reale Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen stärken.

Auf betrieblicher Ebene betrifft das auch die Institutionalisierung von Maßnahmen gegen frauenfeindliche und rassistische Politik. So betont ein von uns befragter Gewerkschafter die Wirkung von Frauenvorsitzenden im Betriebsrat, die rechten Angriffen, strukturell wie situationsabhängig, dezidiert mit Frauen als Ansprechpersonen entgegenwirken. Ein anderer Funktionär berichtet von der Bedeutung von migrantischen Schlüsselpersonen, welche die Einbindung und Kommunikation auf Augenhöhe gewährleisten kann. Schließlich konnten wir Versuche beobachten, der internen Rechtsentwicklung auch durch eine starke Einbindung der Basis vorzugreifen. Beispiele dafür sind etwa die gezielte antifaschistische Jugendarbeit und die Einbindung ihrer Forderungen in Verhandlungsrunden, die Reflexion der eigenen Organisationsstruktur, die Erstellung eines Verhaltenskodex und der Versuch, eine linke Hegemonie in den Betrieben aufzubauen. Dieser letzte Punkt erscheint uns besonders spannend, da er mitunter auf die Kritik im Kontext der strukturellen Hemmnisse eingeht, die im folgenden Abschnitt genauer beschrieben werden. Ein Ziel könnte dementsprechend sein, den internen gewerkschaftlichen Austausch über Umgang und Strategien mit rechtspopulistischen Parteien und Betriebsratskörperschaften zu forcieren.

STRUKTURELLE HEMMNISSE IM UMGANG MIT RECHTSEXTREMISMUS

Im Zusammenhang mit dem Umgang der österreichischen Gewerkschaften mit Rechtspopulismus bzw. Rechtsextremismus wird von befragten Gewerkschafter*innen sowie dem befragten Rechtsextremismusexperten auch auf strukturelle Probleme der österreichischen Gewerkschaften hingewiesen, die ein erfolgreiches Auftreten gegen rechtspopulistische Kräfte erschweren oder den Erfolg rechter Demagogie begünstigen. Diese lassen sich zu vier Problembereichen bündeln:

Ein zentraler Problemkomplex wird in der Kombination aus formaler Überparteilichkeit und real stark vorherrschender Fraktionierung gesehen. Der ÖGB stellt formal zwar eine überparteiliche Organisation dar, real spielt die fraktionelle Zugehörigkeit der Funktionär*innen und die Nähe der Fraktionen zu den »Mutterparteien« aber eine zentrale Rolle bei der Entscheidungsfindung sowie bereits bei der Zusammensetzung von relevanten Gremien, wie jenen zur Verhandlung der Kollektivverträge. Eine (partei-)unabhängige Positionierung des ÖGB gäbe es dieser Ansicht nach nicht. Das wäre am deutlichsten daran bemerkbar, dass das Auftreten des ÖGB gegen Gesetzesbeschlüsse, die Verschlechterungen für die Arbeitenden mit sich brächten, sehr stark davon abhinge, welche Parteien an der Regierung beteiligt wären. Konkret wäre zum Beispiel ein offener Protest sehr unwahrscheinlich, wenn die SPÖ in der Regierung wäre. Einigen Befragten zufolge schwächt dies jedoch die Glaubwürdigkeit des ÖGB als eigenständige Organisation. Außerdem erschwere oder verhindere es ein konsequentes Eintreten des ÖGB für die Interessen der Arbeitenden und damit für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und den Ausbau der sozialen Sicherungssysteme. Verschlechterungen in diesen Bereichen können auch die Empfänglichkeit für rechte Deutungsmuster unter Arbeitenden erhöhen (z. B. Hofmann 2016). Indirekt wird so zum einen die Empfänglichkeit der Arbeitenden für rechte Propaganda begünstigt, zum anderen wird auch die Selbstdarstellung rechter Parteien als »wahre Vertreter des kleinen Mannes« strukturell unterstützt. Die Überparteilichkeit des ÖGB an sich stellt in dieser Sichtweise kein Hindernis im Kampf gegen rechts dar. Im Gegenteil unterstützt sie prinzipiell die Solidarität zwischen den Arbeitenden, indem die Erfahrung einer gemeinsamen Lage und eines gemeinsamen Kampfes begünstigt werde. Die reale vorherrschende Fraktionierung und das Primat der Loyalität gegenüber den »Mutterparteien« werden vielmehr als das zentrale Problem gesehen.

Ein weiteres strukturelles Problem wird von den Befragten im hierarchischen Aufbau des ÖGB und der Teilgewerkschaften sowie einer verbreiteten Intranspa-

renz nach außen – gegenüber den eigenen Mitgliedern bzw. den Beschäftigten in den Betrieben, d. h. der eigenen Basis – gesehen. Diese Intransparenz sei auch stark mit dem Primat der Sozialpartnerschaft verknüpft, das selbst als Teil dieses Problemkomplexes gedeutet wird. So entstehe etwa bei Beschäftigten mitunter der Eindruck, dass die Transparenz von Verhandlungsprozessen zugunsten einer möglichst harmonischen Beziehung zu den Arbeitgebern vernachlässigt werde. Eine Beobachtung, die Rechte als Bestätigung einer »Hinterzimmer-Politik« der Gewerkschaften auszulegen versuchen. Intransparenz berge schließlich auch die Gefahr, dass sich Gewerkschaftsmitglieder und Belegschaften nicht oder wenig mit den Organen der Arbeitnehmer*innen identifizieren würden, da die eigene Gestaltungsmacht darin weder nachvollziehbar noch praktisch erfahrbar werde. Das Vertrauen gegenüber gewerkschaftlichen Organen stütze sich hingegen stark auf die Leistung ihrer Servicepolitik. Diese Entwicklung leistet den Befragten zufolge der Entpolitisierung gewerkschaftlicher Strukturen Vorschub. Dies zeige sich auch daran, dass eine »Wir-alle-im-selben-Boot-Ideologie« der Sozialpartnerschaft einem oppositionellen Verhalten strukturell im Weg stehe. Angriffe auf die Arbeiter*innenbewegung in Österreich blieben daher teilweise auf kurzzeitige, moralische Urteile reduziert, um eine spätere Einigung mit der Regierung bzw. der Arbeitgeberseite nicht nachhaltig zu gefährden.

In Zusammenhang mit dem Problem entpolitisierter Strukturen wird von einigen Befragten auch ein Top-down-Führungsstil im österreichischen Gewerkschaftsapparat genannt. Einerseits würden interne Reflexions- und Diskussionsprozesse dadurch verhindert, andererseits fördere dies die bloß phrasenhafte Übernahme von Meinungen anstelle der Stabilisierung politischer Positionen der Mitglieder. Die Folge sei nun, dass Politikverdrossenheit in Teilen der Betriebsratskörperschaften eine Schwachstelle der organisatorischen Macht der Gewerkschaft bilde und die Gefahr der Beeinflussung von rechts dadurch weiter steige.

Ein drittes strukturelles Problem wird von einzelnen Interviewpartner*innen in einer mangelnden Abgrenzung nach rechts und einer Ausgrenzung linker Positionen gesehen. Die zentrale gewerkschaftliche Strategie zur Festigung der organisatorischen Macht liegt Astleithner und Flecker (2017) zufolge seit einigen Jahrzehnten im Zuwachs von Mitgliedern. Diesen Befund teilen auch im Rahmen der Kurzstudie befragte Gewerkschafter*innen. Dabei sehen ein paar Interviewpartner*innen ein Problem darin, dass die Fokussierung auf Mitgliederzahlen mitunter zur Vernachlässigung einer Mitgliederorientierung beitragen würde, wodurch auch das Interesse an Einstellungen der Mitglieder in den Hintergrund gerate. Anschlussfähigkeit

und die Perspektive, auf Ängste und Bedürfnisse von Belegschaften und Mitgliedern so weit wie möglich einzugehen, stehe einem entschiedenen Entgegentreten rechter Positionen im Weg. Die Vorsicht überwiege, durch ein angepasstes, deeskalierendes Verhalten keine (potenziellen) Mitglieder abzuschrecken, um dadurch Arbeitnehmer*innen nicht erst recht in die Arme der politischen Rechten zu treiben. Dieser Umgang wird jedoch von einigen Befragten dahingehend problematisiert, dass sich Arbeitnehmer*innen, die sich eine entschiedene Positionierung in gesellschaftlichen Konflikten wünschen, dem politischen Gegner zuwenden würden. Die dahinterstehende Priorisierung von Mitgliederzuwächsen deuten einige unserer Interviewpartner*innen außerdem als Neoliberalisierungstendenz gewerkschaftlicher Politik und damit als Bedrohung einer langfristigen und nachhaltigen Erarbeitung eigener Standpunkte und Themensetzungen.

Gleichzeitig existiere ein teilweise naiver Zugang zur Frage rechter Einstellungen unter Gewerkschaftsmitgliedern. So beklagen einige der Gewerkschafter*innen, dass unter der Annahme, eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft schütze vor rechter Orientierung, das derzeitige Problem heruntergespielt und somit verhindert werde, dass die damit verbundenen Herausforderungen intern zur Diskussion gestellt würden. Die politischen Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern können noch immer, wie Sylvia Erben und Hans-Jürgen Bieling in ihrer Studie festhalten, als »blackbox« bezeichnet werden (Erben/Bieling 2020: 74). Diese Wahrnehmung spielt sich auch vor dem größeren Hintergrund der bereits angesprochenen internen Intransparenz ab, gerade auch in Bezug auf die Datenlage zu rechten Betriebsräten und dem davon ausgehenden Bedrohungsszenario. Als zentrales Problem wird in diesem Zusammenhang das Fehlen einer internen Diskussion gesehen, die sich auf Datenmaterial stütze. Derzeit könnten sich diesbezügliche Einschätzungen der Interviewten nur auf eigene Erfahrungen gründen.

Eine fehlende Abgrenzung nach rechts äußere sich außerdem in der praktischen Betriebsarbeit. Im Zugang, sich auf betrieblicher Ebene arrangieren zu müssen, komme es nach Meinung einzelner Interviewpartner*innen zu einer schleichenden Akzeptanz von freiheitlichen und unabhängig kandidierenden Gewerkschafter*innen. Dies begünstige eine zunehmende Salonfähigkeit rechter Politik in der Gewerkschaft.

Der von uns interviewte Rechtsextremismusexperte führt die träge Abgrenzung nach rechts auch auf den historischen Kontext der Rekonstituierung der österreichischen Arbeiter*innenbewegung ab den 1950er- und 1960er-Jahren zurück. Während nach 1945 die NS-politisch Verfolgten in enger Verbindung zur Ge-

werkschaftsbewegung standen und den antifaschistischen Grundkonsens sowie die Überparteilichkeit der Gewerkschaft festigten, ändert sich dieser Konsens im Klima des Kalten Kriegs. Der Anti-Kommunismus stellte einen starken Einflussfaktor für die Rekonstituierung des „dritten Lagers“¹¹ im Parlament und in den Betrieben dar, insbesondere in der verstaatlichten Industrie. Viele Kandidaten des dritten Lagers seien aus Gründen des Personalmangels durch die Zerschlagung der österreichischen Arbeiterbewegung im Nationalsozialismus über sozialdemokratische Listenplätze in gewerkschaftliche und betriebliche Strukturen eingesickert. Daher kam es relativ früh zu einer Normalisierung rechter Funktionär*innen, sowohl in den Arbeitnehmer*innenorganen als auch in der sozialdemokratischen Partei. Die antikommunistische Tradition ist in den Augen einiger Befragter bis in die Gegenwart einflussreich für die gewerkschaftliche Abgrenzung nach links, die sich mit anderen strukturellen Hemmnissen wie der Fraktionierung verbindet und damit einer Diskursverschiebung nach links im Wege steht. Dies stärkt die Möglichkeit der Rechten, sich als kritische Kraft innerhalb und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu inszenieren. Hier wird ein gravierendes Problem identifiziert und ein Zusammenhang zwischen Ausgrenzung linker Positionen und fehlender Abgrenzung nach rechts gesehen.

Eng mit der Kritik an den Hemmnissen für einen erfolgreichen Umgang mit rechter Politik verbunden, sehen einige Befragte, viertens, eine große Notwendigkeit von strukturellen Reformen im Gewerkschaftsapparat. Es fehle ein breit getragener und reflektierter Prozess der Organisationsentwicklung, in dem Probleme und Schwachstellen in der derzeitigen Organisation sowie notwendige Anpassungen an veränderte äußere Umstände identifiziert und Lösungsansätze diskutiert würden. Die fehlende Organisationsentwicklung wird als Folge einer fehlenden internen Diskussions- und Reflexionskultur gesehen. Genannt wird in diesem Zusammenhang z. B. die Notwendigkeit der Professionalisierung von Vorgängen, die eine verfehlte Arbeit von Betriebsrät*innen rechtzeitig erkennen würden. Andernfalls biete diese ein Einfallstor für rechte Betriebsräte, sich als *Anti-Establishment*-Alternative zu inszenieren. Darüber hinaus schränke die träge Apparatur die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften ein. Als Begleitproblem einer fehlenden Politisierung bzw. Positionserarbeitung durch die Mitglieder nennen von uns befragte Gewerkschafter*innen mangelnde Entschei-

dungs- und *Leadership*-Qualitäten auf den mittleren Ebenen sowie eine intransparente Kommunikationsstruktur der Organisationshierarchie. Außerdem formulieren Gewerkschafter*innen Kritikpunkte an informellen sowie formellen gewerkschaftlichen Spielregeln, die die mangelnde Abgrenzung gegenüber rechts in einen breiteren Kontext setzen. Kritisiert wird der »Stammtisch-Rassismus« in den eigenen Reihen und die Migrationspolitik der Gewerkschaften selbst. Ein prominentes Beispiel sei die Durchsetzung des passiven Wahlrechts für Drittstaatsangehörige innerhalb der österreichischen Arbeitnehmer*innenvertretung. Veranlasst durch eine Klage eines türkischen Arbeiters vor dem Europäischen Gerichtshof wurde diese Anti-Diskriminierungsmaßnahme erst im Jahr 2006 im Nationalrat verabschiedet. Generell funktioniere die Integration von migrantischen Arbeitnehmer*innen auf betrieblicher Ebene mal besser und mal schlechter, unabhängig von der Fraktionszugehörigkeit der Betriebsratskörperschaften. Strukturelle Diskriminierung und Standortnationalismus würden demzufolge Anknüpfungspunkte für rechte Positionen und Diskursverschiebungen darstellen.

Die dargestellten Erfahrungen und Handlungsräume decken sich in weiten Bereichen mit jenen, die Erben und Bieling (2020) in ihrer Länderstudie identifizierten. Eine offene Konfrontation gegen die FPÖ wird nach wie vor eher vermieden. Rechtspopulistische Diskurse werden weiterhin vor dem Hintergrund der Interessen von Arbeitnehmer*innen kritisiert, ohne die FPÖ direkt anzugreifen. Die Konzentration liegt auf einer subtilen Politisierung mit Blick auf Spaltungslinien zwischen Arbeit und Kapital. Damit verbundene Ambivalenzen, insbesondere im Umgang mit Migration, werden auch 2022 thematisiert. Die Bedeutung dieser Thematik zeigt sich sehr deutlich in der Einschätzung eines befragten Gewerkschafters, der seiner Erfahrung nach in Migrationsfragen keinen wesentlichen Unterschied zwischen FSG-Betriebsrät*innen und jenen der FA sieht. Daraus ergibt sich eine weitgehende Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Erben und Bieling in Bezug auf die Vorgehensweise des ÖGB im innerorganisatorischen Handlungsraum im Bereich Umgangsstrategien mit – rechtspopulistisch affinen – Mitgliedern. Auch an den Befähigungsstrategien für den Umgang mit – rechtspopulistisch affinen – Mitgliedern scheinen die Gewerkschaften im Wesentlichen festzuhalten und ein »passendes Handwerkszeug« (ebd.: 94) zur Verfügung zu stellen, um insbesondere Betriebsrät*innen eine praktische Orientierungshilfe zu geben. Zuletzt weichen die organisatorischen Partizipationsstrategien zur besseren Einbindung und Mobilisierung von Mitgliedern als Reaktion auf den institutionellen Ausschluss aus dem Jahr 2020 etwas ab. Aufgrund des zwischenzeitlich erfolgten Re-

¹¹ Der Begriff »Drittes Lager« bezeichnet in Österreich das Lager der deutschnationalen, deutschfreiheitlichen und nationalliberalen Wählerschaft, heute vertreten vor allem durch die FPÖ, als Abgrenzung zu den beiden hauptsächlichen politischen »Lagern« Österreichs, dem christdemokratisch-bürgerlichen Lager (ÖVP) und dem sozialistisch-sozialdemokratischen Lager (SPÖ), s. https://de.wikipedia.org/wiki/Drittes_Lager.

gierungswechsels kommt den Bereichen Regierungspolitik und Sozialpartnerschaft eine geringere Bedeutung zu. Stärker thematisiert wurden dagegen strukturelle Hemmnisse, die einen erfolgreichen Kampf gegen rechtspopulistische Ideologien erschweren. Nicht zuletzt wurde dabei auf die Bedeutung der Ausgrenzung linker Positionen und die Fraktionierung im ÖGB sowie damit verbundene Parteiloyalitäten verwiesen.

Zusammenfassend lassen sich im Vergleich zur Studie von Erben und Bieling (2020) mindestens drei zentrale Unterschiede bzw. Verschiebungen feststellen: Erstens werden Rechte von nahezu allen Befragten als Problem für die Gewerkschaften und den betrieblichen Zusammenhalt erkannt und entsprechende Maßnahmen verhandelt. Zugleich wird Schwarz-Grün (die Koalitionsoption ÖVP – Grüne) nicht mehr als derartige Gefahr für die institutionelle Machtressource gesehen, wie noch Schwarz-Blau (ÖVP – FPÖ). Das ermöglicht, zweitens, einen größeren Spielraum für mögliche Strategien. Um der erfolgreichen Diskursverschiebung nach rechts entgegenzutreten, werden alternative Krisenerzählungen konzipiert und zumindest kurzzeitig in Szene gesetzt. Erkannt wird, dass die derzeitige Teuerungskrise, wenn links liegen gelassen, den rechten Agitator*innen in die Hände spielen wird. Drittens spricht die gesellschaftliche Diskursverschiebung nach rechts ganz zentral für einen Verlust der diskursiven Macht der Gewerkschaften. Unklar ist, ob die gleichzeitige organisatorische Schwäche, die sich auf betrieblicher Ebene in der Spaltung der Belegschaft äußert, als Begleiterscheinung oder Ursache des diskursiven Machtverlusts interpretiert werden muss. Ebenfalls offen bleibt das Verhältnis zwischen dem gesellschaftspolitischen Auftrag des ÖGB und der Vertretung der Beschäftigten innerhalb der strukturellen und institutionellen Machtsphäre. Zentrale Herausforderung bleibt daher die »Doppelstrategie, einerseits eigene Politikangebote zu entwickeln, andererseits die bestehenden sozialpartnerschaftlichen Kommunikationskanäle zu nutzen« (ebd.: 88) und, so lässt sich hinzufügen, damit auch eine angemessene rechtliche Vertretung der Arbeitnehmer*innen sicherzustellen. Die Gratwanderung der österreichischen Gewerkschaften spielt im Umgang mit den Rechten nach wie vor eine zentrale Rolle. Zugespielt zeigt der Fall Österreich, dass Generierung und Absicherung unterschiedlicher Machtressourcen in Widerspruch zueinander geraten können.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die österreichischen Gewerkschaften haben sich traditionell sehr stark auf institutionelle und politische Machtressourcen gestützt. Dabei war insbesondere

der politische Einfluss über die Sozialpartnerschaft sowie die Nähe zur und personelle Verflechtung mit der SPÖ bedeutsam. Die bisherigen Regierungen mit rechtspopulistischer Ausrichtung bzw. Beteiligung der FPÖ haben genau diese institutionellen Machtressourcen stark angegriffen oder auch beschnitten (Tálos/Obinger 2020). Die gewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten sind daher bislang stark von der jeweiligen politischen Konstellation auf Regierungsebene abhängig. Um dieser Abhängigkeit zu begegnen, liegt ein Ausbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht nahe. Diesen verfolgen die österreichischen Gewerkschaften bereits seit einiger Zeit, jedoch vor allem mit Blick auf einen zahlenmäßigen Mitgliederzuwachs. Für die Stärkung der Organisationsmacht, im Sinne einer Aktivierung der gewerkschaftlichen Basis für politische Aktionen, wäre es wichtig, die Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern und damit auch ihre Ansprechbarkeit für rechte Agitation besser einschätzen und potenzielle Problembereiche frühzeitig identifizieren zu können. Bisherige Studien und Daten zeigen zwar, dass Gewerkschaftsmitglieder insgesamt seltener rechts wählen als Nicht-Mitglieder, sie machen aber auch deutlich, dass ein beträchtlicher Anteil der Gewerkschaftsmitglieder unter Umständen bereit wäre, rechtspopulistische und -extreme Kandidat*innen zu wählen. Die Ergebnisse des European Social Survey (ESS) für Österreich deuten zudem darauf hin, dass die Nähe zur FPÖ auch unter Gewerkschaftsmitgliedern innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte zugenommen hat und im Jahr 2018 sogar erstmals höher lag als bei Nicht-Mitgliedern. Da auch die Einstellungen zu Migration und Verteilungsgerechtigkeit keine deutlichen Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern zeigen, kann von einer »Immunisierung« gegen rechte Ideologien durch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht ausgegangen werden.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich zwischen regionalen/nationalen Wahlen und Betriebsratswahlen: den Einschätzungen sämtlicher befragter Gewerkschafter*innen zufolge gelingt es rechten Listen kaum, betrieblich Fuß zu fassen. Ebenso ist die FA bei AK-Wahlen in der Regel deutlich schwächer als die FPÖ auf Bundesebene. Eine größere Bedrohung wird in der Zunahme rechter Orientierungen unter parteilosen Listen oder auch unter FSG-Betriebsrät*innen sowie in den Belegschaften selbst gesehen. Dem zentralen Problem des Verlusts diskursiver Machtressourcen bzw. der Normalisierung rechten Gedankenguts wird aktuell vor allem mit Bildungsangeboten begegnet. Diese Strategie scheint durchaus erfolgreich zu sein. Insbesondere in der Gewerkschaftsjugend, wo ein starker Fokus auf antifaschistischer Arbeit liegt. Für die weitere Gewerkschaftsarbeit bzw. Betriebs-

ratsarbeit mache es einen großen Unterschied, so ein befragter Gewerkschafter, ob die Bildungsarbeit bereits früh angesetzt habe.

In den Interviews kommt mitunter auch eine deutliche Diskrepanz zwischen der Einschätzung des strategischen Umgangs mit Rechtsentwicklungen sowie ihrem Bedrohungspotenzial für Gewerkschaftsspitze und untere Hierarchieebenen zum Ausdruck. Darin äußert sich möglicherweise ein fehlender Einbezug des Wissens und der Erfahrungen von Funktionär*innen, die in ihrer alltäglichen Arbeit mit rechten Entwicklungen auf Betriebsebene stärker in Berührung kommen. Auch scheinen die Kommunikationskanäle innerhalb der Gewerkschaften nicht reibungslos zu funktionieren, da etwa die Einschätzung, ob eine einheitliche Strategie vorhanden sei oder nicht, unter den Befragten stark variiert. Die folgenden Handlungsempfehlungen sind Bestandteile der Interviewergebnisse mit den befragten Gewerkschaftsaktivist*innen und -funktionär*innen und lassen sich daher als interne Wissensressource betrachten. Auch bereits praktizierte Positivbeispiele, auf die wir gestoßen sind, fließen in die folgenden Maßnahmenempfehlungen ein:

- 1) Reflexion und Organisationsentwicklung: In einem breit angelegten gewerkschaftlichen Reflexions- und Diskussionsprozess zu gesellschaftspolitischen Veränderungen könnten gemeinsam getragene Strategien im Umgang mit dem Erstarken des Rechtspopulismus, aber auch mit anderen zentralen Themen wie z. B. der fehlenden (inner-) gewerkschaftlichen Repräsentation verschiedener Beschäftigtengruppen (insbesondere Migrant*innen) oder Möglichkeiten der strukturellen Einbindung von interessierten Gewerkschaftsmitgliedern entwickelt werden. Das könnte den Wissens- und Erfahrungsaustausch innerhalb der Gewerkschaft fördern und Kommunikationskanäle stärken. Dem Eindruck einzelner befragter Gewerkschafter*innen, es gäbe keine gemeinsame Strategie im Umgang mit Rechtspopulismus, sondern einen eher willkürlichen Umgang abhängig von persönlichen Ansichten, könnte so entgegengewirkt werden. Eine stärkere Repräsentation von migrantischen Beschäftigten könnte zudem die Sensibilisierung für die Situation von Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund fördern und somit einer Solidarisierung Vorschub leisten. Eine strukturelle Einbindung interessierter Gewerkschaftsmitglieder würde die Nähe zur Gewerkschaft fördern und gleichzeitig die aktive Gewerkschaftsbasis stärken.
- 2) Aufrechterhaltung der sozialpartnerschaftlichen Kommunikationskanäle, aber mit stärkerer Einbindung der gewerkschaftlichen Basis: Entwicklung

von Forderungen gemeinsam mit den Beschäftigten, Einbindung in die Verhandlungsprozesse und Transparenz gegenüber der gewerkschaftlichen Basis während der Verhandlungen. Ansätze in diese Richtung werden aktuell von der Gewerkschaft *Vida* verfolgt und könnten als Good-Practice-Beispiele für andere Gewerkschaften dienen.

- 3) Klare Positionen gegen rechte Ideologien – auch in Migrationsfragen: Eine Annäherung an rechte Positionen befördert eine weitere Diskursverschiebung nach rechts. Empfehlenswert wäre ein klares Gegenmodell zu propagieren, mithilfe einer Öffnung und stärkeren Akzentuierung linker Positionen. Gleichzeitig sollte die Strategie einer Kommunikation auf Augenhöhe mit »Unentschiedenen« beibehalten werden.
- 4) Keine Rücksichtnahme auf sozialpartnerschaftliche oder parteipolitische Loyalitäten: Die Stärkung von Überparteilichkeit und Unabhängigkeit könnte die Glaubwürdigkeit des ÖGB als Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer*innen unterstützen und rechten Deutungen einer »Hinterzimmer-Politik« der Gewerkschaften entgegenwirken. Auf eine Rücksichtnahme auf sozialpartnerschaftliche oder parteipolitische Loyalitäten sollte zugunsten einer stärkeren Mitgliederorientierung verzichtet werden.
- 5) Ausbau des gesellschaftspolitischen Bildungsangebots, besonders im Jugendbereich: Insbesondere in der Gewerkschaftsjugend scheint die Bildungsarbeit sehr erfolgreich zu sein. Eine Verstärkung der Bildungsangebote, die gesellschaftspolitische Fragen und ihre Bedeutung für die Arbeitnehmer_innen aufgreifen, könnte dem Verlust diskursiver Machtresearchressourcen bzw. der Normalisierung rechten Gedankenguts unter Betriebsrät*innen und Gewerkschaftsmitgliedern entgegenwirken.
- 6) Internationale Solidarität praktisch erfahrbar machen: Die Beratungsstelle UNDOK kann als Good-Practice-Beispiel für eine klare linke Positionierung in Migrationsfragen und der Stärkung internationaler Solidarität unter Arbeitnehmer*innen gesehen werden. Deutlich wird dadurch zum einen, dass nicht Migrant*innen ohne Papiere die Gegner*innen der inländischen Arbeitnehmer*innen sind, sondern diejenigen, die ihre prekäre Lage ausnützen. Zum anderen werden dadurch die arbeits- und sozialrechtlichen Standards aller Arbeitnehmer*innen geschützt und so die Bedeutung internationaler Solidarität praktisch erfahrbar.

LITERATUR

- Aichholzer, Julian / Kritzinger, Sylvia / Wagner, Markus / Zeglövits, Eva** (2014): »How has the radical right Support transformed established political conflicts? The Case of Austria.«, in: *West European Politics* 37, S. 113–137.
- Astleithner, Franz / Flecker, Jörg** (2017): »From the golden age to the gilded cage? Austrian trade unions, social partnership and the crises«, in: Lehndorff, Steffen / Dribbusch, Heiner / Schulten, Thorsten (Hrsg.): *Rough waters – European trade unions in a time of crises*. Brussels, ETUI aisbl, S. 171–194.
- Bailer-Galanda, Brigitte / Neugebauer, Wolfgang** (1997): *Haider und die Freiheitlichen in Österreich*, Berlin, Elefant Press.
- Bailer, Brigitte** (2016): *Rechtsextremes im Handbuch Freiheitlicher Politik – Eine Analyse*, Publikation des DÖW, https://www.doew.at/cms/download/6gq4g/bailer_handbuch_fp.pdf.
- Böheim, René / Steidl, Alina** (2017): »Kollektivvertragliche Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung in Österreich«, in: *Wirtschaft und Gesellschaft* 43 (2), S. 205–242.
- Dörre, Klaus** (2008): »Prekarisierung der Arbeit. Fördert sie einen neuen Autoritarismus?«, in: Butterwege, Christoph / Hentges, Gudrun (Hrsg.): *Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*, Opladen, Budrich, S. 241–254.
- Dörre, Klaus** (2013): »Firmenbewusstsein und Wachstumskritik. Subjektive Grenzen kapitalistischer Landnahmen«, in: Klaus, Dörre / Hänel, Anja / Matuschek, Ingo (Hrsg.): *Das Gesellschaftsbild der LohnarbeiterInnen. Soziologische Untersuchungen in ost- und westdeutschen Industriebetrieben*, Hamburg, VSA, S. 198–275.
- Erben, Sylvia Maria / Bieling, Hans-Jürgen** (2020): *Gewerkschaften und Rechtspopulismus: Erfahrungen und Lernprozesse aus Österreich, Schweden und den Niederlanden im Vergleich*, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 440, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007684/p_study_hbs_440.pdf.
- Fallend, Franz / Habersack, Fabian / Heinisch, Reinhard** (2018): »Rechtspopulismus in Österreich. Zur Entwicklung der Freiheitlichen Partei Österreichs«, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34-35/2018, S. 33–40.
- Fichter, Michael / Stöss, Richard / Zeuner, Bodo** (2008): »Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Ausgewählte Ergebnisse eines Forschungsprojekts«, in: Butterwege, Christoph / Hentges, Gudrun (Hrsg.): *Rechtspopulismus, Arbeitswelt und Armut. Befunde aus Deutschland, Österreich und der Schweiz*, Opladen, Budrich, S. 255–276.
- Flecker, Jörg / Altreiter, Carina / Schindler, Saskja** (2018): »Erfolg des Rechtspopulismus durch exkludierende Solidarität? Das Beispiel Österreich«, in: Becker, Karina / Dörre, Klaus / Reif-Spirek, Peter (Hrsg.): *Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit – Verteilungskämpfe – populistische Revolte*, Frankfurt am Main, Campus, S. 245–255.
- Glötzl, Susannika / Mitterlehner, Wolfgang** (2019): *AK-Wahlen 1949 bis 2019*, https://www.arbeiterkammer.at/ueberuns/akwahl/AK_Wahlen_historisch.html
- GÖD** (2019): *Mitgliedermagazin der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst* 74/2019, https://www.goed.at/fileadmin/user_upload/GOED_9-19_Web-PDF.pdf.
- Hannig, Alma** (2017): »Was kann die Recht dafür, wenn ihr Populismus bei den Massen besser ankommt als der linke?: Populismus in Österreich.«, in: Beigel, Thomas / Eckert, Georg (Hrsg.): *Populismus. Varianten der Volksherrschaft in Geschichte und Gegenwart*, Münster, Aschendorff, S. 223–240.
- Hermann, Christoph / Flecker, Jörg** (2009): »Betriebliche Interessenvertretung in Österreich. Wachsender Druck und zunehmende Lücken«, in: Hermann, Christoph / Atzmüller, Roland (Hrsg.): *Die Dynamik des »österreichischen Modells«. Brüche und Kontinuität im Beschäftigungs- und Sozialsystem*, Berlin, Sigma, S. 93–110.
- Hofmann, Julia** (2016): »Fear of Social Decline and Treading on Those Below? The Role of Social Crises and Insecurities in the Emergence and the Reception of Prejudices in Austria«, in: Kiess, Johannes / Decker, Oliver / Brähler, Elmar (Hrsg.): *German Perspectives on Right-Wing Extremism. Challenges for Comparative Analysis*, London, Routledge, S. 104–121.
- Kitschelt, Herbert** (1995): *The Radical Right in Western Europe: A Comparative Analysis*. Ann Arbor, University of Michigan.

Köster, Jakob / Bose, Sophie / Dörre, Klaus / Lütten, John (2022): »Nach der Braunkohle. Konflikte um Energie und regionale Entwicklung in der Lausitz«, in: Dörre, Klaus / Holzschuh, Madeleine / Köster, Jakob / Sittel, Johanna (Hrsg.), *Abschied von Kohle und Auto? Sozial-ökologische Transformationskonflikte um Energie und Mobilität*, Frankfurt am Main/New York, Campus, S. 71–128.

Lefkofridi, Zoe / Michel, Elie (2017): »The electoral politics of solidarity: The welfare agendas of radical right parties«, in: Banting, Keith. / Kymlicka, Will (Hrsg.): *The Strains of Commitment*, Oxford, Oxford University Press, S. 233–267.

Mosimann, Nadja / Rennwald, Line / Zimmermann, Adrian (2019): »The radical right, the labour movement and the competition for the workers' vote«, in: *Economic and Industrial Democracy* 40(1), S. 65–90, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X18780317>.

Die Österreichische Presseagentur (2022): »PROGE Frießen zum Equal Pension Day: Altersarmut von Frauen JETZT bekämpfen, Eigenpensionen stärken!«, in: *ots.at* (online), 1.8.2022, https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220801_OTS0048/pro-ge-frießen-zum-equal-pension-day-altersarmut-von-frauen-jetzt-bekaempfen-eigenpensionen-staerken

ÖGB (2022): *Der ÖGB in Zahlen*, <https://www.oegb.at/der-oegb/der-oegb-in-zahlen>.

Der ORF (2020): »Aus für Hacklerregelung. Pensionsreform im Nationalrat fixiert«, in: *orf.at* (online), 20.11.2020, <https://orf.at/stories/3190692/>

Pelinka, Anton (2017): *FPÖ: Von der Alt-Nazi-Partei zum Prototyp des europäischen Rechtspopulismus*, Bundeszentrale für politische Bildung, <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtspopulismus/239915/fpoe-prototyp-des-europaeischen-rechtspopulismus>.

Penz, Otto (2007): »Zur ökonomischen, politischen und sozialen Regulation in der Ära Kreisky«, in: Maderthaner, Wolfgang / Mattl, Siegfried / Musner, Lutz / Penz, Otto (Hrsg.): *Die Ära Kreisky und ihre Folgen. Fordismus und Postfordismus in Österreich*, Wien, Erhard Löcker, S. 55–120.

Schindler, Saskja / Flecker, Jörg / Altreiter, Carina (2019): »Eine Frage des Überlebens unseres Volkes: Die Ethnisierung von Verteilungsfragen durch die Freiheitliche Partei Österreichs«, in: *Kurswechsel* 3, S. 61–69.

Schmalz, Stefan / Dörre, Klaus (2014): »Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens.«, in: *Industrielle Beziehungen* 21(3), S. 217–237.

SORA (2016) *Bundespräsident*innenwahl 2016*, <https://www.sora.at/themen/wahlverhalten/wahlanalysen/bp-stichwahl16.html>

Tálos, Emmrich / Obinger, Herbert (2020): *Sozialpartnerschaft in Österreich (1945–2020)*, Innsbruck/Wien, StudienVerlag.

Wagner, Markus et al. (2018): *AUTNES Online Panel Study 2017* (SUF edition), <https://data.aussda.at/dataset.xhtml?persistentId=doi:10.11587/17QIYJ>.

Zandonella, Martina / Perlot, Flooh (2016): *Wahltagsbefragung und Wählerstromanalyse. BundespräsidentInnenwahl 2016*, SORA Institute for Social Research and Consulting / ISA Institut für Strategieberatungen.

ÜBER DIE AUTORINNEN

Dr. Saskja Schindler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim SORA Institute for Social Research and Consulting und Universitätslektorin am Institut für Soziologie der Universität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie und Industrielle Beziehungen, Politische Soziologie und soziale Ungleichheit.

Livia Schubert, MA promoviert am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena zum Thema Klasse und Solidarität in Österreich. Ihre Arbeitsfelder sind Arbeitssoziologie, politische Soziologie und empirische Sozialforschung. Zu ihren Forschungsinteressen zählen insbesondere politische Orientierung, Sozial- und Klassenstruktur sowie Herrschafts- und Konfliktsoziologie.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Deutschland
E-Mail: info@fes.de

Herausgebende Abteilung:
Internationale Zusammenarbeit | Globale und Europäische Politik

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion:
Dr. Marc Meinardus | Europäische Gewerkschafts- und Sozialpolitik
marc.meinardus@fes.de

Design/Layout: pertext, Berlin | www.pertext.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

