

Sabine Lichtenberger

„Keine alten Hüte!“

Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

9 Gewerkschaftskunde



Gewerkschaftskunde 9

„Keine alten Hüte!“

Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

Sabine Lichtenberger

„Keine alten Hüte!“ Geschichte der Kollektiv- verträge in Österreich

Ein kommentierter Streifzug von
den Anfängen im 19. Jahrhundert
bis in die Gegenwart.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: November 2021

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar/Andrea Rostorfer

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2021 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Printed in Austria

Einleitung	6
Geschichte der Kollektivverträge in Österreich	8
Zur Vorgeschichte der Kollektivverträge 1848-1914	9
Kollektivvertragswesen während des Ersten Weltkrieges	22
Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik	28
Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus	50
Das Kollektivvertragswesen im Nationalsozialismus	60
Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947	68
Das Kollektivvertragswesen 1948-1973	84
Das Kollektivvertragswesen 1975-1999/2000	104
Das Kollektivvertragswesen 2000-2006	122
Das Kollektivvertragswesen 2007-2021	134
Zur Autorin	153
Fußnoten	154

1 Einleitung

Am 18. Dezember 1919 wurde das Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge beschlossen. Damit wurden die Kollektivverträge erstmals auf eine gesetzliche Basis gestellt.

Das 100-jährige Jubiläum soll auch der Anlass sein, die Geschichte dieses gewerkschaftlichen Instrumentes Revue passieren zu lassen: dies von den schwierigen Anfängen Mitte des 19. Jahrhunderts bis hin zu aktuellen Entwicklungen. Es zeigt sich, dass die Inhalte der Kollektivverträge auch nach 100 Jahren gleich geblieben sind, geändert haben sich lediglich die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen – manchmal zum Guten, manchmal auch zum Schlechten. Nach wie vor geht es um **faire Arbeitszeitbestimmungen**, um **gerechte Löhne** und Gehälter für alle und um **ArbeitnehmerInnenschutz**. Die Zeitreise durch die Geschichte der Kollektivverträge soll aber vor allem dazu beitragen, dass uns allen bewusst bleibt, dass die Gewerkschaften nach wie vor jährlich hunderte von Kollektivverträgen verhandeln und damit die jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen, und damit auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld, garantieren. In diese Entwicklung eingearbeitet wurde ein Blick auf die Geschichte der Frauenarbeit und Frauenlöhne, nur zu oft blieb und bleibt sie unerwähnt.

Herzlichen Dank an Dr. Peter Autengruber, den Programmleiter Verlag des ÖGB GesmbH, für die inhaltliche Redaktion und das Lektorat. Vielen Dank auch an die vielen BetriebsrätInnen und den KollegInnen aus dem ÖGB, den Gewerkschaften und aus der AK für die Unterstützung und die inhaltlichen Impulse. Diese kleine Geschichte der Kollektivverträge soll aber auch dazu beitragen, Mut zum Kämpfen für eine gerechte Arbeitswelt zu geben.

Mag.^a Sabine Lichtenberger

SKRIPTEN ÜBERSICHT

VOGB

SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB	
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress	
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte	
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB	

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

Die Entdeckung der gemeinsamen Stärke

An der Wende vom 18. auf das 19. Jahrhundert kam es ausgehend von England auch in vielen anderen Ländern zu Veränderungen der Wirtschaftssysteme. An die Stelle der bisher landwirtschaftlich geprägten Wirtschaft trat das durch die **industrielle Revolution** geprägte Wirtschaftssystem. Viele Produkte wurden nunmehr maschinell gefertigt. Die neue Produktions- und Arbeitsweise ließ auch neue Gewerbe und Industrien entstehen, die für die arbeitenden Menschen auch neue Arbeitsverhältnisse mit sich brachten. Die Arbeitskraft der Menschen wurde zur Ware, dessen Wert sich nach Angebot und Nachfrage richtete. Der Masse jener Menschen, die aus Mangel an eigenen Produktionsmitteln gezwungen waren, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, standen jene gegenüber, die durch große Zahl des Arbeitskräfteangebots die Lebens- und Arbeitsbedingungen einseitig diktieren konnten. Was kam, war eine weitgehende **Verelendung der Arbeiterklasse**, da die Menschen dieser Situation schutzlos ausgeliefert waren.¹

Da auch seitens des Staates keine Hilfe kam, konnten nur die ArbeiterInnen selbst für Verbesserungen kämpfen, da sie erkannten, dass die Arbeitgeber zwar die Maschinen und Produktionsmittel besitzen, sie aber auf die Menschen, die die Maschinen bedienen, ebenso angewiesen sind. Der Gedanke, sich zusammenzuschließen, um gemeinsam Verbesserungen für die arbeitenden Menschen zu erreichen, stieß bei den Unternehmern auf Gegenwehr und wurde auch seitens des Staates nicht unterstützt, vor allem dann nicht, wenn es nicht nur um Verbesserungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes ging, sondern auch um politische Forde-



© Bildarchiv ÖGB

Typisches Manufakturunternehmen des Vormärz: In der Apollo-Kerzenfabrik in Wien waren hauptsächlich Frauen beschäftigt.

rungen, wie etwa bei der Frage um das **allgemeine Wahlrecht**. Um diese Kraft zu unterdrücken, wurde der Zusammenschluss von ArbeitnehmerInnen untersagt und alle Versuche, etwa die „... *gemeinschaftliche Weigerung zu arbeiten, oder durch andere Mittel einen höheren Tag- oder Wochenlohn oder andere Bedingungen von ihren Arbeitgebern zu erzwingen*“, konnten strafrechtlich verfolgt werden.²

Erst **1870** wurde das sogenannte **Koalitionsverbot** aufgehoben, wodurch es möglich wurde, dass sich ArbeitnehmerInnen zu Vereinigungen zusammenschließen, um gegenüber dem Arbeitgeber bestimmte Forderungen zu erwirken und die Vereinbarungen in einem Tarif- oder Kollektivvertrag festzuhalten.³

Die Anfänge des KV-Wesens in Österreich

Die rechtlichen Grundlagen der frühen Abschlüsse von Verträgen zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern waren aufgrund des Fehlens von ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmungen unklar. Im 26. Hauptstück des **Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch** aus dem Jahr **1811** wurde zwar von „entgeltlichen Verträgen über Dienstleistungen“ gesprochen, allerdings war darin nur die Rede von Verträgen zwischen einzelnen ArbeitnehmerInnen mit den Unternehmern. Die Gewerkschaften verfolgten dagegen die Strategie, dass nicht mehr die einzelnen ArbeitnehmerInnen für sich selbst verhandeln sollten, sondern dass die Gewerkschaften für viele ArbeitnehmerInnen gleichzeitig verhandeln und für möglichst viele ArbeitnehmerInnen **einheitliche** und **verbindliche** Vereinbarungen getroffen werden sollten.⁴



„Zweck des Tarifvertrages ist, über den einzelnen Arbeitsvertrag hinaus und unabhängig von ihm für die zünftigen Arbeitsverträge die Arbeitsbedingungen im Gewerbe maßgebend und möglichst einheitlich zu regeln in einer Weise, bei der beide Parteien für ihre Wünsche ihre Rechnung finden. Darin liegt seine natürliche Tendenz zur Verallgemeinerung, zur möglichst umfassenden Ausgestaltung. ... Diese Abmachung bedeutet, daß wenn gearbeitet wird, dies diesem Gewerbe oder bei diesem Unternehmer nur unter diesen festgelegten Bedingungen geschehen soll“.

Braun, Adolf: Tarifverträge. In: Arbeiterkalender 1913. Wien 1914, S. 92.

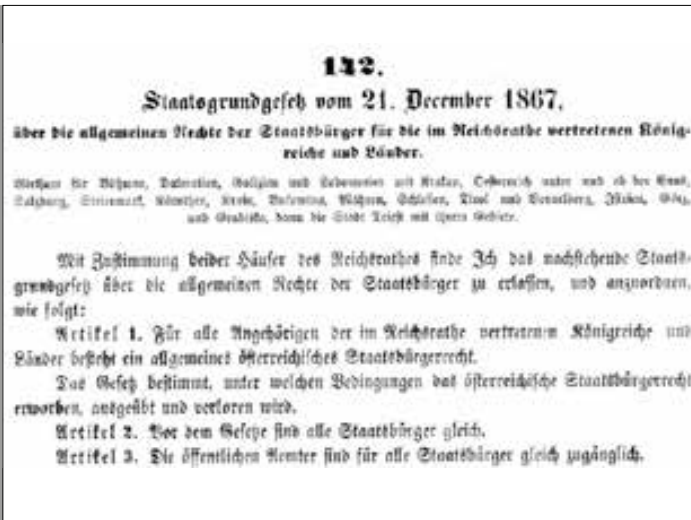
2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

Die Gewerbeordnung von 1859

Die am **20. Dezember 1859** erlassene Gewerbeordnung legte Arbeitszeiten für Kinder und Jugendliche fest. Sie enthielt aber auch Bestimmungen über einen minimalen Lohnschutz, Kündigungsgründe und Kündigungsfristen. Die Gewerbeordnung war die rechtliche Grundlage für den freien und individuellen Arbeitsvertrag, der zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern abgeschlossen wurde. Durch die Novelle der Gewerbeordnung des Jahres 1885 wurden die **Arbeitszeit**, die **Ruhepausen** und die **Sonntagsruhe** neu geregelt.⁵

Das Staatsgrundgesetz von 1867

In der Folge bemühten sich auch die ArbeiterInnen einer Reihe von Gewerben, einheitliche Lohn- und Arbeitsbedingungen herbeizuführen. Erste Erfolge sollten sie allerdings erst ab Ende der 1860er-Jahre haben, als die ArbeiterInnenbewegung, etwa durch das **Staatsgrundgesetz von 1867**, größeren Handlungsspielraum erhielt. Bei den ersten Vereinbarungen handelte es sich dabei meist noch um „tarifähnliche Gebilde“, die zwischen den Meistern und den Delegierten der ArbeiterInnen in den Genossenschaftsversammlungen geschlossen wurden. Sie können daher allenfalls als Vorläufer der **Tarifverträge** bezeichnet werden.⁶



Staatsgrundgesetz
1867 (Auszug)



Victor (Viktor) Adler (1852–1918).
Der Viktor-Adler-Platz und der Victor-Adler-Hof im 10. Wiener Gemeindebezirk erinnern an ihn. Adler ist auch Teil des Denkmals der Republik vor dem Parlament.

Das Gewerbeinspektorengesetz von 1883

Durch das am **17. Juni 1883** erlassene **Gewerbeinspektorengesetz** hatten die Gewerbeinspektoren erstmals die Möglichkeit, in den Fabriken und Betrieben zu prüfen, ob die wenigen bislang gültigen Vorschriften über Arbeitszeiten und ArbeitnehmerInnenschutz eingehalten werden.

Der Hainfelder Parteitag 1888/89

Von besonderer Bedeutung für die Geschichte des österreichischen Kollektivvertragswesens war der Beschluss des Hainfelder Parteitages der Sozialdemokratie, auf dem sich Victor **Adler** dafür aussprach, dass „*allerorts, besonders aber in den Industriezentren, die Gründung von Gewerkvereinen mit möglichster Heranziehung der männlichen und weiblichen Hilfsarbeiter*“ gegründet werden sollen. Diese Empfehlung führte zur Wieder- und Neugründung zahlreicher Fach- und Gewerkschaftsvereine, in der Folge auch zur Gründung der sogenannten „Gewerkschaftskommission“ auf dem ersten österreichischen Gewerkschaftskongress der freien Gewerkschaften im Dezember 1893.⁷

Einführung von Gewerbegerichten 1896

Am **5. Dezember 1896** wurde im Reichsgesetzblatt die „**Einführung von Gewerbegerichten und die Gerichtsbarkeit in Streitigkeiten aus den gewerblichen Arbeits-, Lehr- und Lohnverhältnissen**“ verlautbart. Nach diesem Gesetz sollten nicht nur in Wien, Brünn und Reichenberg, sondern nunmehr in der ganzen Monarchie Gewerbegerichte Lohnstreitigkeiten, Streitigkeiten über die Auflösung und die Fortsetzung von Arbeits- und Lohnverhältnissen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen und Umgang mit dem Arbeitsbuch regeln.⁸

Die Novelle der Gewerbeordnung 1897

Bereits durch eine Novelle der Gewerbeordnung aus dem Jahr 1897 (§ 114) wurden die Betreiber „gleicher und verwandter Gewerbe“ zu sogenannten „Genossenschaften“ zusammengefasst. „Mitglieder“ der Genossenschaften waren die Gewerbetreibenden und auch ihre Hilfsarbeiter waren „Angehörige“ der Genossenschaften.

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

Der Zweck der Genossenschaft bestand in der



„Pflege des Gemeingeistes, in der Erhaltung und Hebung der Standesehre unter den Genossenschaftsmitgliedern und Angehörigen, sowie in der Förderung der gemeinsamen humanitären Interessen [...] durch die Gründung von Kranken und Unterstützungscassen“. Die genossenschaftlichen Vereinbarungen hatten „für die Parteien rechtsverbindliche Geltung“, wenn nicht „...im Wege des Vertrages oder der Arbeitsordnung abweichende Vereinbarungen“ zwischen den Gewerbeinhabern und ihren Hilfsarbeitern getroffen worden waren.

Braun, Adolf: Tarifverträge. In: Arbeiterkalender 1913. Wien 1914, S. 92.

Während die radikale Richtung der ArbeiterInnenbewegung diese Vereinbarungen als „**Palliativmittelchen**“ bezeichnete, waren sich die VertreterInnen der gemäßigten ArbeiterInnenbewegung darüber klar, dass in Zukunft in verstärktem Maße „... an die Stelle der persönlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die korporative Vereinbarung“ treten muss.⁹ Als Voraussetzung dafür sahen sie eine kräftige Organisation, die auch die Stärke und Organisationskraft hat, die Einhaltung der abgeschlossenen Vereinbarungen zu überprüfen.

Heinrich **Beer** (1866–1942), Metallergewerkschafter und einer der zentralen Akteure der sozialdemokratischen ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung vor dem Ersten Weltkrieg, betonte auf dem **Gewerkschaftskongress** vom **11. bis 15. Juni 1900**, dass die tariflichen Vereinbarungen zwar noch keine nennenswerte Bedeutung haben, er in ihnen keinen Verstoß gegen das Prinzip des Klassenkampfes erblicke und daher klar dafür eintreten würde, dass „wo sie ... getroffen werden können, ... auch getroffen werden“ sollen.¹⁰

Auf dem **Vierten österreichischen Gewerkschaftskongress**, der vom **8. bis 12. Juni 1903** in Wien stattfand, wurde des Weiteren betont, dass die Abschlüsse von Kollektivverträgen auf Organisationen der ArbeiterInnen wie auch der Unternehmer gestützt sein müssen: „Was den Gewerkschaftern als Ziel vorschwebte, war offenbar eine Art höhere Kriegsführung, ein strategisches Manövrieren anstatt des blindwütigen Zuschlagens.“¹¹ Von 1900 bis 1903 wur-



Heinrich Beer (1866-1942), links
Julius Deutsch (1884-1968), rechts

den 20 Ortsverträge geschlossen, daneben eine größere Anzahl von Werkstättenverträgen.¹²

Die Entwicklung zwischen 1904 und 1907

Ab 1904 sollten sich die Abschlüsse mehren. Nach dem Gewerkschaftshistoriker Julius **Deutsch**, der sich mit der Entwicklung des Tarifwesens in Österreich intensiv beschäftigt hat, wurden **1904** 37 Kollektivverträge, an denen 24.656 ArbeiterInnen beteiligt waren, abgeschlossen. Schon 1904 stieg die Zahl auf 75, an denen 75.441 ArbeiterInnen beteiligt waren. Zunehmend breitete sich das Tarifvertragswesen, ausgehend von den **Buchdruckern** und später den **Metallarbeitern**¹³ auch auf andere Gewerbe aus.

Nur zwei Jahre später, im Jahr **1906**, gab es in der österreichisch-ungarischen Monarchie bereits **517 Verträge** für 217.984 Arbeiter und **1907** – jenem Jahr in dem es erstmals auch allgemeine Wahlen gab – **727 Verträge** für 183.664 ArbeiterInnen.¹⁴

Was ist ein Tarifvertrag?

Julius Deutsch bezeichnet als „Tarifvertrag“ einen Vertrag, der zwischen Unternehmern und einer Mehrzahl von Arbeitern – aufgrund einer freien Vereinbarung abgeschlossen wird. Schon damals galt das Prinzip, dass der Tarifvertrag in individuell abzuschließenden Arbeitsvertrag zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen nicht ersetzt, sondern den Inhalt bestimmt. Deutsch unterscheidet drei Arten von Tarifverträgen:

1. den Werkstätten- und Firmenvertrag: er wird von einem einzelnen Unternehmer mit den Vertretern der ArbeitnehmerInnen abgeschlossen.
2. Gruppenvertrag: er wird von einzelnen UnternehmerInnen mit den VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen abgeschlossen.
3. als Kollektivvertrag im engeren Sinn bezeichnet er einen Vertrag, der zwischen einer Unternehmerkooperation und einer ArbeiterInnenvereinigung abgeschlossen wird.¹⁵

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

In seiner „Geschichte der Tarifverträge“ hat Julius Deutsch auch die inhaltlichen Schwerpunkte der Verträge untersucht und festgestellt, dass es sich in den Verträgen neben den **Lohnvereinbarungen**, um **Bestimmungen über Arbeitspausen**, die **Arbeit an Samstagen und Feiertagen**, die **Entlohnung der Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte und des Betriebsortes**, die **Anerkennung der Vertrauensmänner**, vor allem um die **Verkürzung der Arbeitszeit** ging. Gemeint ist dabei die Verkürzung der Arbeitszeit von elf oder mehr Stunden auf zehn Stunden. Die Forderung nach dem Acht-Stunden-Tag für alle ArbeitnehmerInnen war noch in weiter Ferne. Bis Ende des Jahres 1907 haben nach Julius Deutsch lediglich 3.783 Arbeiter acht Stunden gearbeitet. Es handelte sich dabei oft um Berufe, die besonderen Herausforderungen ausgesetzt waren, wie etwa die **Wiener Kanalräumer**, deren durchschnittliche **Arbeitszeit 7 1/2 Stunden** pro Tag betrug. Generell betrug die Arbeitszeit um die Jahrhundertwende in den Fabriken neun bis zehn Stunden und im Kleinergewerbe 10 bis 12 Stunden. Die Gültigkeit der Verträge dauerte im Schnitt zwischen zwei und acht Jahren.¹⁶



Standardwerk von Julius Deutsch über die Anfänge und weitere Entwicklung des KV-Wesens in Österreich.



Anton Hueber (1861–1935), Drechsler, ab 1895 Sekretär der Reichsgewerkschaftskommission und wichtigster Repräsentant der Gewerkschaften in der Monarchie und in der Ersten Republik.

1907 – „Kollektivkoller“

In der Zeit zwischen 1904 und 1907 wurden insgesamt 1.598 Tarifverträge mit rund 590.000 beteiligten ArbeiterInnen abgeschlossen. Sie enthielten auch Bestimmungen über die **Arbeitsruhe am 1. Mai**, der ja zu diesem Zeitpunkt noch kein gesetzlicher Feiertag war. 1907 sprach der Sekretär der Gewerkschaftskommission Anton **Hueber** (1861–1935) schon von einem „Kollektivkoller“, durch den auch „unsinniges Zeug“ vereinbart wird, dass für die ArbeiterInnen nicht nur Verbesserungen, sondern auch Gefahren mit sich bringen würde.¹⁷

Gewerbeordnungsnovelle 1907

Die ersten gesetzlichen Regelungen über die Vereinbarung kollektiver Verträge zwischen ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern stammten in Österreich aus dem Jahr 1907. Durch das Gesetz über die **Abänderung und Ergänzung der Gewerbeordnung** konnten Genossenschaften nach § 114 b durch die Genossenschaftsversammlung im Einvernehmen mit der Gehilfenversammlung (= der gesetzliche Zusammenschluss von Hilfsarbeitern eines Gewerbes) Bestimmungen über **Arbeitszeit**, die **Höhe der Entlohnung** und über **Kündigungsfristen** der Hilfsarbeiter vereinbaren. **Damit bekamen ArbeitnehmerInnenorganisationen erstmals das Recht zugesprochen, mit dem Arbeitgeberverband der Genossenschaft in Verhandlungen zu treten und die Arbeitsbedingungen der Menschen in den Fabriken und Betrieben auf kollektiver Ebene zu regeln.**¹⁸

Das Handlungsgehilfengesetz 1910

Auf gesetzlicher Basis fanden Kollektivverträge erstmals im **Handlungsgehilfengesetz** aus dem Jahr **1910**, das für die Angestellten im Handel viele Rechte, wie etwa **Urlaubsanspruch**, geregelte **Kündigungsfristen** oder **Entgeltregelungen im Krankheitsfall**, mit sich brachte, Erwähnung.¹⁹ Die Bestimmungen besagten, dass die Art und der Umfang der Dienstleistungen und dafür gebührende Entgelt im Kollektivvertrag festgelegt sind, der zwischen den freiwilligen Vereinigungen von DienstnehmerInnen und DienstgeberInnen abgeschlossen wird. Es gab aber noch keine **zwingende**, sondern nur „**dispositiv**“ Wirkung der Kollektivverträge, d. h., dass es sich nur um Vereinbarungen zwischen **Vereini-**

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

gungen von DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen handelte, aber um keine gesetzlichen Bestimmungen. Das bedeutete in der Praxis auch, dass aufgrund der Kollektivverträge vor Gericht keine Rechte eingeklagt werden konnten.²⁰

Die Entwicklung bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges

Am **4. Juni 1911** konstituierte sich ein Sonderausschuss des Arbeitsbeirates für Fragen des Kollektivvertrages. und im **Dezember 1912** wurde das **Kriegsleistungsgesetz** sanktioniert, das unter anderem auch Einschränkungen der kollektivvertraglichen Rechte enthielt. **Es trat im Juli 1914 in Kraft.**

Bis 1914 stieg die Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen, die unter KV-Schutz standen, auf 17 Prozent. An der Spitze standen die graphischen Gewerbe mit 78 Prozent. Es folgte das Baugewerbe mit 36 Prozent, an unterster Stelle standen die Textilindustrie mit 1 Prozent, das Gast- und Schankgewerbe mit 3 Prozent und die chemische Industrie mit 5 Prozent. Alle anderen Gruppen schwankten zwischen 11 und 34 Prozent. Zu Beginn des Ersten Weltkrieges waren 500 Kollektivverträge für 10.896 Betriebe mit 142.682 ArbeitnehmerInnen in Geltung.²¹



Kennzeichnung des „Verbandes der Bäckereiarbeiter“ für Betriebe, die sich an die Kollektivvertragsvereinbarungen halten.

Kollektivvertragliche Meilensteine 1848–1914

1848: Drucker – Pioniere der Tarifverträge

Als Pioniere der Kollektivverträge in Österreich gelten die Buchdrucker, denen es nach dem Gewerkschaftshistoriker Julius Deutsch schon 1848 gelang, einen gemeinsamen Lohntarif zu erreichen.²²

1895: Erster für ganz Österreich gültiger „Normaltarif“

1895 kam es bei den Buchdruckern zum Abschluss eines Normallohntarif, gültig für alle gelernten und qualifizierten **Buchdrucker- und Schriftgießer-gehilfen** der österreichischen Kronländer. Es handelte sich dabei um den ersten über ganz Österreich erstreckenden Arbeitsvertrag. Er hatte auf die anderen Industriezweige nur wenig Einfluss, weil die Buchdrucker, wie kaum andere ArbeiternehmerInnengruppen, gewerkschaftlich organisiert waren, sollte aber für viele andere Berufsgruppen als Anreiz dienen, „*dem gegebenen Beispiel zu folgen*“, wie etwa für die **Herrenkleiderkonfektion**, das **Kürschnergewerbe** und die **Uhrmacher**.

1903: Erfolge in der Bekleidungs- und Metallarbeiterindustrie

1903 erreichten mehr als 3.000 Wiener Konfektionsschneider einen Gruppenvertrag, der die Arbeitsbedingungen allgemein regelte, vor allem aber den Elf-Stunden-Tag brachte. Im selben Jahr erreichten auch die Wiener Hutmacher einen kollektiven Vertrag und auch der erste KV im Metallgewerbe wurde abgeschlossen. Nach einem 15-wöchigen Streik konnten auch die Wiener Galanterieschlosser einen Vertrag erreichen, der zwischen dem Verband der Metallarbeiter Oesterreichs und der Vereinigung der Galanterieschlosser-waren- und Bronzewarenerzeuger am 28. Mai 1903 abgeschlossen wurde. Er brachte den 122 ArbeiterInnen eine 9 1/2-stündige Arbeitszeit, die Einführung von Mindestlöhnen und eine Reihe anderer Vereinbarungen.

1904: Verbesserungen für Schwerfuhrwerkskutscher

Die **Schwerfuhrwerkskutscher**, die besonders unter unbeschränkter Arbeitszeit und Wuchermieten litten, organisierten im Juli 1904 mehrere Großkundgebun-

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

gen, an denen mehr als 3.000 Kutscher teilnahmen. Am 1. August kam es zu einem Streik, der nach zwei Tagen beendet wurde. Neben Lohnerhöhungen konnte die Sicherung der Sonntagsruhe, die Einführung einer 14-tägigen Kündigungsfrist, die Abschaffung der Kauttionen und der Schutz von Gewerkschaftsmitgliedern durchgesetzt werden. Auch gelang es, die so genannte „**Stallnachtwache**“ zu beseitigen, d. h. das Schlafen in Ställen wurde offiziell verboten. In der Folge konnten auch die Kutscher und Speditionsarbeiter in Graz ähnliche Erfolge erzielen.

1905: Streik der Wiener Capskutscher

Im Juni 1905 traten auch die Wiener Capskutscher in den Streik. Capskutscher waren Kutscher von einachsigen, von einem Pferd gezogenen Kutschen, die für den Transport von Erde, Sand und Steinen verwendet wurden. Die Kutscher traten bereits in den frühen Morgenstunden in den Streik, doch ihre Arbeit sollte nicht lange ruhen und ging bald weiter. Es heißt, noch am Tag davor hätten die Unternehmer die Arbeiter angeschrien, mit Entlassung gedroht und angekündigt, dass „alle Pferde dem Roßfleischhauer“ zum Opfer fallen würden.

1905: Tarifverträge bei den Brauereiarbeitern – der Kampf gegen das Freibier

Bemerkenswert in dieser Zeit waren auch die Tarifverträge der Brauereiarbeiter, die unter dem Gewerkschaftssekretär Stephan **Huppert** (1871-1937), schon früh Verträge hatten, die für die Arbeiter verbindliche Normen bei der Arbeitszeit und der Entlohnung beinhalteten. Auch bei dem Kampf gegen den Trinkzwang des Freibieres bei den Brauereiarbeitern spielte der Tarifvertrag eine große Rolle, da festgelegt wurde, dass das Freibier auch finanziell abgegolten werden konnte.²³

Vor 1914: Erste Kollektivverträge mit Acht-Stunden-Tag

Die einzigen Arbeitergruppen, die noch vor Ausbruch des Ersten Weltkrieges einen Kollektivvertrag mit einem **Acht-Stunden-Tag** erreichen konnten, waren die **Erdölarbeiter Galziens** und etwas später die **Lithographen** und **Juwelnerarbeiter**.



Stephan Huppert (1871-1937)
Obmann der Gewerkschaft der Lebensmittelarbeiter und der Bierbrauer

→ **FAZIT:**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in der Zeit von 1904 bis 1907 rund 330.000 ArbeitnehmerInnen von Kollektivverträgen erfasst waren. Die Regelungen betrafen die unterschiedlichsten Bereiche, vor allem aber die **Arbeitszeitverkürzung**, die abgesehen von einigen „**Sondergesetzen**“ auf parlamentarischem Wege nicht durchgesetzt werden konnte.

Die abgeschlossenen Verträge hatten bis dahin auch keine gesetzliche Basis. Daher konnten sich die ArbeitnehmerInnen beim Rechtsanspruch nicht direkt auf die Kollektivverträge berufen und diese Rechte bei Gerichten geltend machen. Durch diese Rechtslage ergaben sich für die Gewerkschaftsbewegung viele rechtliche und praktische Schwierigkeiten, die erst nach **Errichtung der demokratischen Republik** und das **Kollektivvertragsgesetz** beseitigt werden konnten.



Der Tarifvertrag in den
österreichischen Brauereien und
Fassbindereien (1909).

2 Geschichte der Kollektivverträge in Österreich

Ein Blick auf die Gestaltung der Kollektivverträge:

- » Die ersten KV, die ab Beginn des 20. Jahrhunderts abgeschlossen und gedruckt wurden, waren aufwändig gestaltet und reich mit Ornamenten versehen, die oft an Elemente des Jugendstils erinnern. Im Inneren fanden sich die Hinweise auf Herausgeber und Verleger, also auf jene, die den Kollektivvertrag abgeschlossen hatten sowie auf die Druck- und Verlagsanstalt.
- » Der **Inhalt** eines Vertrages war in der Regel klar strukturiert: am Anfang und am Ende fand sich ein Inhaltsverzeichnis, es folgte der Text des Kollektivvertrages. Diverse Lohn Tabellen und Übersichten ergänzten die Broschüre. Illustrationen fehlten gänzlich.
- » Die abgeschlossenen **Verträge** mussten **im Betrieb ausgehängt** werden. Die gedruckten Exemplare standen den Vertrauensleuten, später BetriebsrätInnen zur Verfügung. Auch in ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbibliotheken lagen sie auf. Dem Kollektivvertragsgesetz von 1919 zufolge wurden Kollektivverträge in der Wiener Zeitung und im Landesamtsblatt veröffentlicht.
- » **Ab den 1920er-Jahren** wurden die Kollektivverträge **nüchterner gestaltet**, ab den 1930er-Jahren machten sie hinsichtlich des Schriftbildes und der Farbgebung weitere Veränderungen durch.
- » Nach 1945 ging die Tendenz dahin, die Kollektivverträge weit weniger aufwändig zu gestalten. Sie wurden weiterhin in der Wiener Zeitung, Landesamtsblatt und in den Gewerkschaftszeitungen veröffentlicht. Gedruckt lagen sie auch in den Gewerkschaften und Arbeiterkammern auf.
- » Im Zeitalter der digitalen Medien können die KV von den ArbeitnehmerInnen auf den Homepages des ÖGB und der Gewerkschaften abgerufen werden.

Ein Blick auf die Inhalte der Kollektivverträge:

Die seit Anfang des 20. Jahrhunderts abgeschlossenen Kollektivverträge beinhalteten **rechtliche Bestimmungen**, aber auch etwa die Vertragsdauer und die Kündigungsfristen, weiters Bestimmungen, wie etwa jene der Arbeitslöhne und Arbeitszeit, die die Arbeit und Freizeit von ArbeitnehmerInnen regelten und regeln und somit direkten Einfluss auf die Lebensgestaltung der Menschen Einfluss nahmen und nehmen.

Auch enthielten sie **Sonderbestimmungen** für Jugendliche und Frauen, für die es nur allzu oft spezielle **Frauenlohnsätze** gab. Einen Frauenschutz gab es in den Kollektivverträgen nicht. Doch fanden sich **geschlechtsspezifische Bestimmungen**, so etwa, dass verheiratete Frauen mittags um eine halbe oder ganze Stunde früher die Fabrik verlassen durften, um damit die Möglichkeit zu bekommen, das Mittagessen vorzubereiten.

Erstmals enthielten die Kollektivverträge auch Bestimmungen über **Urlaubszeiten**. Denn Urlaub war bis auf wenige Ausnahmen Beamten des Staates, der Länder und Gemeinden und höheren Angestellten vorbehalten.



Mit dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges 1914 standen die Gewerkschaften vor neuen Herausforderungen. Am Beginn des Krieges waren viele Menschen überzeugt, dass dieser nur von kurzer Dauer sein und mit dem Sieg der Monarchie enden würde. Auch unter den Gewerkschaften, die sich – vor allem auf internationaler Ebene – bemühten, einen Krieg zu verhindern, verbreitete sich eine Kriegseuphorie, die aber bald wieder verschwinden sollte. Durch die Umstellung der Friedens- auf die Kriegswirtschaft Österreichs-Ungarns waren die ArbeiterInnen und Angestellten bald von den flankierenden Maßnahmen hart betroffen: Die meisten ArbeiterInnenschutzgesetze wurden außer Kraft gesetzt, die bis dahin ohnehin nur minimal verkürzte Arbeitszeit wieder erhöht und die Nachtarbeit für Frauen wieder zugelassen. Die Löhne wurden eingefroren, d. h. es sollten keine weiteren Lohnverhandlungen mehr stattfinden. Im Sommer **1914** wurde ein **Streikverbot** erlassen und bald auch die **Kontrolltätigkeit der Gewerbeinspektoren** (1883) eingeschränkt. Alle diese arbeitnehmerfeindlichen Maßnahmen ließen das Vertrauen der Menschen in die Gewerkschaften sinken, was sich im Sinken der Mitgliederzahlen bis zu 60 Prozent ausdrückte. Die zu Kriegsbeginn steigende Arbeitslosigkeit nahm bedingt durch Heeresaufträge ab.²⁴

Die Entwicklung der Löhne

Schon seit Beginn des Krieges wurde seitens der Gewerkschaften die Ansicht vertreten, dass für Lohnverhandlungen



„die gegenwärtige Zeit für solche am allerungünstigsten ist und deshalb die Einleitung und Durchführung von solchen möglichst unterlassen werden soll“.

Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1967, S. 60.

Zwar gab es sogenannte **Teuerungszulagen**, die aber gemessen an den Teuerungen für Lebensmittel und Gebrauchsgüter zu gering waren. Ab 1916 gelang es den Gewerkschaften, die steigende materielle und finanzielle Not durch



Friedrich Adler vor dem Ausnahmegesicht.

Unterstützungsfonds zu lindern. Die Löhne sind, wie es der Gewerkschaftshistoriker Klenner formulierte,

„während des Krieges im günstigsten Fall auf das doppelte gestiegen ... während die amtlichen Höchstpreise für Fleisch, Fett, Milch und Eier Steigerungen von 300 bis 1000 Prozent aufwiesen“.

Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1967, S. 76.

Die Verzweiflung der Menschen konnte durch Zulagen, Hilfsaktionen oder Notstandsauhilfen nur in geringem Maße gelindert werden.

KV-Vertragsabschlüsse während des Ersten Weltkrieges

Im Laufe des Krieges ist die Anzahl der abgeschlossenen **Tarifverträge** stark zurückgegangen. Wurden im Jahr 1913 noch 500 Vertragsabschlüsse für **10.986** Betriebe mit **142.682** Arbeitern abgeschlossen, so fiel die Zahl der Verträge **1914** auf **303** für **8.998** Betriebe mit **77.907** Beschäftigten und sank **1915** auf **48** Vertragsabschlüsse für **1.415** Betriebe mit **20.484** Beschäftigten, 1916 auf 51 Abschlüsse für 1.868 Betriebe mit 20.966 Beschäftigten. Darunter waren 1914 95, 1915 17 und 1916 acht neu abgeschlossene Verträge. Oft waren die Abschlüsse die Folge von Streiks und sollten daher zur Beruhigung der Bevölkerung dienen, die unter Hunger, Not und Krankheit litt.²⁵

Ab 1917 allerdings kam es **wieder vermehrt zu Abschlüssen** von Kollektivverträgen. Oft kam es auch vor, dass zeitlich abgelaufene Verträge ohne neue Vereinbarung zwischen den Vertragspartnern weiterhin eingehalten wurden. Vom Krieg beeinflusst war natürlich auch die Form der Vertragsabschlüsse. Bis Ende August 1914 war es üblich, Verträge schriftlich abzuschließen, dann gab es bis Ende des Jahres 1916 keine schriftlichen, sondern nur noch mündliche Abmachungen. Oft traten in der Kriegszeit an die Stelle von neuen Verträgen einfach auch Vertragsverlängerungen.²⁶

Einrichtung von Beschwerdestellen und Beschwerdekommisionen

Durch schwere Übergriffe von militärischen Leitern aufgrund des Kriegsdienstleistungsgesetzes kam es zu Unruhen unter den ArbeiterInnen, die durch die

steigende **Lebensmittelknappheit** und durch die steigenden Lebenshaltungskosten noch zusätzlich gefördert wurden. Der Einrichtung von **Beschwerdestellen** für die unter dem Kriegsdienstleistungsgesetz stehenden Betriebe – zunächst in Wien und in Niederösterreich – sollten **Lohn- und Beschwerdekommisionen** folgen, die die Beschwerden von Personen, die in kriegswichtigen Betrieben beschäftigt waren, überprüfen und Verbesserungen erwirken sollten.²⁷

Vor dem Hintergrund der Verzweiflung der Menschen erschoss Friedrich **Adler** (1879-1960), der Sohn Victor **Adlers**, am **21. Oktober 1916** Ministerpräsident Karl Graf **Stürgkh** (1859-1916), um so gegen den Krieg und seine verheerenden Auswirkungen zu demonstrieren. Im Prozess, der in Wien gegen ihn geführt wurde, prangerte er all jene, die in den Krieg eintraten, an, kritisierte auch seine eigene Partei und die freien Gewerkschaften für ihre Haltung.²⁸

Streiks

Gegen Ende des Krieges schlossen sich den Gewerkschaften wieder mehr Menschen an. 1917/18 kam es in der **Metallindustrie**, aber auch in vielen anderen Betrieben, zu Streiks. Um diese Streiks zu beenden, kam es zwischen der Regierung und den Gewerkschaften zu Verhandlungen. Letztere forderten **Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen**. Auch konnte in den kriegswirtschaftlichen Betrieben die **Wahl von Vertrauensleuten** erreicht werden. Sie waren die Vorläufer der späteren BetriebsrätInnen.²⁹



Frauenarbeit in einer Tabakfabrik um 1900.

Frauenarbeit während des Krieges

Mit Fortdauer des Krieges wurde die anfängliche Arbeitslosigkeit durch einen zunehmenden Mangel an männlichen Facharbeitern, also jenen, die sich im Kriegseinsatz befanden, abgelöst. Deshalb stieg die Zahl von berufstätigen Frauen, dies vor allem in der Metallindustrie, stetig an. Bereits in den ersten beiden Kriegsjahren stieg die Zahl der berufstätigen Frauen um rund 26 %.³⁰

Kommission für Frauenarbeit im Ministerium für soziale Fürsorge

Im Jänner 1918 wurde im Ministerium für Soziale Fürsorge eine Kommission für Frauenarbeit errichtet. Aufgabe dieser Kommission sollte es sein, Gutachten für Fragen der Frauenarbeit abzugeben und bei der Durchführung der getroffenen Maßnahmen mitzuwirken. In diese Kommission wurden VertreterInnen aller großen Frauenorganisationen einberufen. Zu ihnen zählten Adelheid **Popp** (1869–1939), eine der Hauptakteurinnen der österreichischen Arbeiterinnenbewegung und die Gewerkschafterin Anna **Boschek** (1874–1957).³¹

Der Zusammenbruch der Monarchie

Im **Oktober 1918** war das Ende der Monarchie mehr als offenkundig. Nach dem endgültigen militärischen Zusammenbruch gab die Regierung Weisungen für die Demobilisierung des Heeres und für die Abrüstung in der Kriegsindustrie. Ein Komitee aus je drei ArbeiterInnenvertretern und Unternehmervertretern arbeitete ein Programm aus, das Vorkehrungen zur Weiterbeschäftigung der ArbeiterInnen in den Fabriken und Betrieben und die Gewährung staatlicher Unterstützung bei Arbeitslosigkeit, Errichtung paritätischer Arbeitsvermittlungstellen und für staatliche Notstandsarbeiten traf.

Am **28. Oktober 1918** erklärte sich Österreich-Ungarn mit dem amerikanischen Präsidenten Woodrow **Wilson** bereit, an allen Fronten über einen sofortigen Waffenstillstand zu verhandeln. Bereits Tage zuvor, am 21. Oktober, hatten sich die deutschsprachigen Reichsratsabgeordneten im Niederösterreichischen Landhaus versammelt, um die „**Provisorische Nationalversammlung für Deutschösterreich**“ zu gründen. Am **12. November 1918** wurde die Republik ausgerufen.

Die Ausrufung der Ersten Republik nicht mehr erleben durfte Victor Adler, der nach so vielen Kämpfen für die **Verbesserung der Lage der ArbeiterInnen** und nach vielen persönlichen Schicksalsschlägen die Ausrufung des demokratischen Deutsch-Österreich zwar noch mitvorbereitet hatte, aber einen Tag davor verstarb.³² Adler hatte sich u.a. für die ZiegelerbeiterInnen am Wienerberg, die Arbeiter der Tramwaygesellschaften eingesetzt, das Verbot des Umgangs mit gesundheitsschädlichen Substanzen (Phosphor, bleihaltige Farben) durchgesetzt und viele andere Schutzmaßnahmen für die Arbeitenden erreicht.

Meilensteine 1914–1918

Frühjahr 1918: Kollektivvertrag für die kaufmännischen Angestellten

Noch während des Krieges konnte im Angestelltenbereich der erste Kollektivvertrag abgeschlossen werden. Es handelte sich dabei um einen Vertrag für die Gruppe der kaufmännischen Angestellten, die im „Zentralverein der kaufmännischen Angestellten“ (1892) organisiert waren. Die Angestelltergewerkschafter Julius **Bermann** (1868) und Karl **Pick** (1867-1938) waren immer wieder für **Arbeitszeitverkürzung**, die Erreichung der **Sonntagsruhe** und die **Verkürzung der Öffnungszeiten** in den Geschäften eingetreten. Der Kollektivvertrag enthielt zahlreiche Mindestbestimmungen, etwa über das Arbeitsende, die Mittagspausen für die Groß-, Mittel- und Kleinhandelsbetriebe, die Lehrzeit für Lehrlinge und Vereinbarungen über Mindestgehälter.³³

Ab 1916: Zunehmend wieder rechtliche Verbesserungen

Während es in der Anfangsphase des Ersten Weltkrieges noch zur Beschneidung und Beseitigung von Rechten von ArbeitnehmerInnen kam, so konnten gegen Ende des Krieges zunehmend wieder rechtliche Verbesserungen erreicht werden: So etwa gab es **ab 1916 für Angestellte** einen **Kündigungsschutz**, und durch die Novellierung des Krankenversicherungsgesetzes wurde die **Dauer der Krankenversicherung** auf 26 Wochen **ausgedehnt** und auch die Möglichkeit zur Mitversicherung von Familienangehörigen erreicht.³⁴



Adelheid Popp (1869–1939), links
Anna Boschek (1874–1957), Mitte
Julius Bermann (1868–1943), rechts

1917: Denkschrift der Gewerkschaften über den Ausbau der sozialpolitischen Gesetzgebung nach dem Kriegsende

Das Ende des Ersten Weltkrieges erwartend arbeitete die Reichsgewerkschaftskommission gemeinsam mit der Reichskommission der Krankenkassen eine Denkschrift aus, die Forderungen für die Zeit nach dem Ende des Krieges enthielt. So etwa wurde der **rechtliche Schutz für die Vertrauensmänner** in den Betrieben, die **Abschaffung des Arbeitsbuchs, Erholungsurlaub als gesetzliches Recht für alle Arbeitergruppen, die Schaffung der Invaliden-, Alters-, Witwen- und Waisenversicherung** und der Ausbau der **Gewerbegebiete** sowie der Acht-Stunden-Tag gefordert.³⁵

→ FAZIT:

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Zahl der Kollektivverträge während des Krieges rapid zurückging. Sofern es solche gab, konnten sie oft nur mit Hilfe von Streiks erreicht werden. Wurden 1913 noch 500 Vertragsabschlüsse für 10.986 Betriebe mit 142.682 Arbeitern abgeschlossen, so sank die Zahl im Jahr 1914 auf 303 Verträge für 8.998 Betriebe mit 77.907 Beschäftigten und 1915 auf 48 Vertragsabschlüsse für 1.415 Betriebe mit 20.484 Beschäftigten. Gegen Ende des Krieges schlossen sich auch wieder mehr Menschen den Gewerkschaften an.³⁶

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Am **12. November 1918** wurde die demokratische Republik Deutsch-Österreich ausgerufen. Viele Menschen – auch in der Sozialdemokratie – bezweifelten, dass das von der großen Monarchie übriggebliebene kleine Restösterreich überhaupt bestehen könnte. Der Gedanke des Anschlusses an Deutschland schien vielen Menschen eine Lösung zu sein, wurde aber durch die Siegermächte im **Friedensvertrag von St. Germain vom 10. September 1919** untersagt. Aus dem Programm der österreichischen Sozialdemokratie wurde der Wunsch nach dem Zusammengehen mit Deutschland erst nach der Machtergreifung Hitlers in Deutschland im Jahr 1933 gestrichen. Erster Staatskanzler wurde Karl **Renner** (1870–1950). Er bildete eine **Konzentrationsregierung** aus Vertretern der Sozialdemokraten, der Christlichsozialen und der Deutschnationalen. Außenminister wurde Otto **Bauer** (1881–1938) und Minister für soziale Fürsorge (ab 1919 für soziale Verwaltung) der Textilgewerkschafter Ferdinand **Hanusch** (1866–1923).³⁷

Der revolutionäre Schutt (1918–1920)

Am Beginn der Ersten Republik standen neben der Freude über das Ende des Krieges Hunger und Not. Zu den Herausforderungen zählten neben den sozialen Problemen auch die wirtschaftliche Situation, in der sich das Land nun befand, wie etwa die galoppierende Inflation. Unter den neuen politischen Gegebenheiten gelang es dem Sozialminister Ferdinand **Hanusch**, eine Reihe von sozialpolitischen Verbesserungen zu erreichen. Zu diesen Reformen und Maßnahmen, die seitens der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung zum Teil schon seit Jahrzehnten gefordert wurden, zählten die **Einführung des Acht-Stunden-Tages** (19. Dezember 1919), die **Abschaffung der Arbeitsbücher** (25. Jänner 1919), das **Verbot der Nachtarbeit von Frauen und Jugendlichen** (14. Mai 1919), das **Gesetz über die Errichtung von Betriebsräten** (15. Mai 1919), das **Arbeiterurlaubsgesetz** (30. Juli 1919) und das **Gesetz über die Einigungsämter und Kollektivverträge** (18. Dezember 1919).³⁸

1920 wurde auch die **Arbeitslosenversicherung** für ArbeiterInnen und Angestellte im Gewerbe, Industrie und Verkehr und das **Gesetz über die Errichtung von Kammern für Arbeiter und Angestellte** eingerichtet. Die schon vor dem



Ferdinand Hanusch (1866-1923)

Das Denkmal der Republik (1928) im Grete-Rehor-Park vor dem Parlament, das Hanusch-Krankenhaus (vormals Erzherzog-Rainer-Spital), der Hanuschhof und die Hanuschgasse in Wien erinnern an den großen Sozialreformer.

Weltkrieg geforderte gesetzliche **Alters- und Invaliditätsversicherung** konnte allerdings immer noch nicht verwirklicht werden.³⁹

Die erste gesetzliche Definition des Begriffs „**kollektiver Arbeitsvertrag**“ findet sich im „**Gesetz über den Acht-Stunden-Tag**“ vom **17. Dezember 1919**: Als „kollektive Arbeitsverträge“ galten demnach



„jene Vereinbarungen, die zwischen Berufsvereinigungen der Arbeiter oder Angestellten und einem oder mehreren Arbeitgebern oder Berufsvereinigungen der abgeschlossen wurden und die gegenseitigen, aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnisse entsprechenden Rechte und Pflichten oder sonstigen Angelegenheiten regeln, die für das Arbeits- oder Dienstverhältnis von wirtschaftlicher Bedeutung sind“.

Zit. Nach: http://cd.manz.at/rechtaktuell/pdf/Felten_Koalitionsfreiheit_LP.pdf. Abgerufen am 24.3.2020.

Die in den Jahren von 1918 bis 1920 beschlossenen sozialen Gesetze hatten nicht nur für die Zeit der Ersten Republik Bedeutung, sondern sie boten auch nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und der Wiedererrichtung eines demokratischen Österreich die Grundlage für die sozialpolitische Gesetzgebung.



12. November 1918: Ausrufung der Republik Deutsch-Österreich. Menschenmassen vor dem Parlament.

Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

4

Das Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge vom 18. Dezember 1919

Mit diesem Gesetz konnten die Kollektivverträge, die bislang noch auf privatrechtlichen Abmachungen beruhten, auf eine gesetzliche Basis gestellt werden. Die Definition des Kollektivvertrages wurde vom „Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag“⁴⁰ übernommen. Demnach handelte es sich um **Gesamtvereinbarungen**, die zwischen **Berufsvereinigungen der ArbeitnehmerInnen** auf der einen Seite und **einen oder mehreren ArbeitgeberInnen oder Arbeitgebervereinigungen** abgeschlossen werden, um die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten und sonstigen Angelegenheiten zu regeln. Die Vereinbarungen enthielten Bestimmungen über Löhne, Arbeitszeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsruhe, Urlaub und Kündigung.⁴¹

Die Kollektivverträge würden, schrieb der ehemalige Sektionschef des Bundesministeriums für soziale Verwaltung Max **Lederer** (1874-1942) in seinem grundlegenden Werk „Grundriss des österreichischen Sozialrechtes“ (1929), ein doppeltes Ziel verfolgen:



„Einmal stellen sie ein System friedlicher Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die Arbeits- und Lohnbedingungen ganzer Branchen und Industriezweige dar, wodurch Lohnkämpfe mit ihren beide Teile schädigenden Arbeitsunterbrechungen vermieden werden. Auch läßt sich hiedurch, was industriepolitisch ins Gewicht fällt, eine günstige Rückwirkung auf die Gleichförmigkeit der Produktionsbedingungen innerhalb derselben und verwandter Industriegruppen erzielen. In zweiter Hinsicht geht die Tendenz der Kollektivverträge dahin, die rechtliche Unterlegenheit dem Arbeitgeber gegenüber ihm beim Abschluß des Arbeitsvertrages zum Nachteil gereichen würde. Dadurch, daß nun die Bedingungen dieses letzteren zum großen Teile zwischen den beiderseitigen Berufsvereinigungen, also von annähernd gleich starken Machtfaktoren vereinbart werden, wird ein entsprechender Ausgleich in den Kräfteverhältnissen herbeigeführt.“

Lederer, Max: Grundriss des österreichischen Sozialrechtes. Wien 1929, S. 240.

283.

Gesetz vom 15. Mai 1919, betreffend die Errichtung von Betriebsräten.

Die Nationalversammlung hat beschloffen:

§ 1.

1. Betriebsräte der Arbeiter und Angestellten werden errichtet in allen fabrikmäßigen Betrieben, sowie in allen anderen Betrieben, wenn in diesen mindestens 20 Arbeiter oder Angestellte dauernd gegen Entgelt beschäftigt sind, insbesondere:

- a) in allen gewerblichen Betrieben einschließlich der Darstellungsverwe;
- b) in allen industriellen Nebenbetrieben der Landwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Betrieben;
- c) in den Betrieben des Bergbaus und dessen Nebenbetrieben;
- d) in allen dem Bergbau- und Hüttenverwe dienenden Betrieben;
- e) bei allen privaten und öffentlichen Bauarbeiten;
- f) in allen den Hefen- und Knechtverwe dienenden Betrieben, wie Brauen, Sportstätten, Kreditgenossenschaften, Flechtbäckereien;
- g) in Versicherungsinstituten jeder Art, wie Versicherungsgeellschaften, Anstalten der Sozialversicherung, Versicherungs- und Renteninstituten, Renten- und registrierten Pflanzstätten sowie deren Verwe;
- h) in den Gewerks- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie deren Verwe;
- i) in den Betrieben der Menschenverwe;
- k) in den Kanzleien von Advokaten, Notaren, Patentanwälten, befähigt anerkannten Ingenieurwesen, Zahnärzten, Polizeigesellen- und Verweverweinstituten, Kunstverweinstituten;
- l) in Einzelhandlungen jeder Art, wie Spielern, Hefen- sowie Geschäftensinstituten und -inimen;
- m) in Hefen-, Bergbau-, Hefen- und Schandbetrieben;
- n) in den Betrieben von Unternehmungen für Verwehren, Unterhaltung und Schönstellungen, wie Unterrichtsinstituten, Theatern, Singverwehallen, Kinod;
- o) in den Betrieben von Unternehmungen für die Verwehren von Druckverwehallen oder deren Verwehallen.

2. In Betrieben, in welchen nicht nach Absatz 1 Betriebsräte zu errichten sind, werden Ber-

trauensmänner mit der Verwehren einzelner Angelegenheiten der Betriebsräte im Sinne dieses Gesetzes, soweit dies dem Interesse und der Art des Betriebes entspricht, beauftragt (§ 4). Benennung dieser Männer in den Betrieben mindestens fünf Arbeiter oder Angestellte dauernd gegen Entgelt beschäftigt sind, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben. In Betrieben mit 5 bis 10 Beschäftigten ist ein Vertrauensmann, in solchen mit 10 bis 20 Beschäftigten sind zwei Vertrauensmänner zu bestellen.

3. Die Rechtsverhältnisse der in landwirtschaftlichen Betrieben Beschäftigten und die Einrichtungen zur Verwehren ihrer Interessen werden durch ein besonderes Gesetz geregelt.

§ 2.

Bei den öffentlichen Ämtern, sowie bei den vom Staat für Verwehren dienenden oder seiner Aufsicht unterstellten Unternehmungen der Eisenbahnen, der Schifffahrt, der Post, des Telegrafens und Telephonens werden den Betriebsräten im Sinne dieses Gesetzes entsprechende Einrichtungen auf Grund besonderer Verwehren gesondert den zuständigen Verwehallungen und dem beteiligten Personal durch Verwehallenverwehen geschaffen.

§ 3.

Die Betriebsräte sind berufen, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angestellten im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern. Ihre Tätigkeit hat sich zunächst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen.

Zustellend sind folgende Aufgaben in ihrem Rechts- und Verwehallenkreis:

1. Wo kollektive Arbeitsverträge bestehen, die zwischen dem Unternehmer oder dem Unternehmerverbande einvernehmlich mit den Verwehallungen der Arbeiter und den Angestelltenorganisationen oder bereits abgeschlossen sind, haben die Betriebsräte:

- a) die Durchführung und Einhaltung dieser kollektiven Arbeitsverträge zu überwachen;
- b) unter Mitwirkung der Verwehallungen der Arbeiter und der Angestelltenorganisationen mit dem Betriebsinhaber, der zur Verwehallung der Unternehmerorganisationen berechtigt ist, Ergänzungen in jenen Punkten der kollektiven Arbeitsverträge zu verwehallen, deren Verwehallung in den letzteren selbst vorgesehen ist. Diesen Ergänzungen kommt der Charakter eines kollektiven Arbeitsvertrages zu.

2. Wo kollektive Arbeitsverträge nicht bestehen, sollen die Betriebsräte solche Verträge im Einvernehmen mit den Verwehallungen der Arbeiter und den Angestelltenorganisationen anbahnen.

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Zum Abschluss von Kollektivverträgen waren auf Seite der ArbeitgeberInnen lose ArbeitgeberInnengemeinschaften und institutionalisierte Berufsvereinigungen berechtigt. Auf ArbeitnehmerInnenseite waren „Berufsvereinigungen“ abschlussberechtigt, also institutionell verfestigte und überbetriebliche Zusammenschlüsse, die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhten.

Die Einigungsämter

Das Gesetz über die **Einigungsämter und kollektive Arbeitsverträge** sah einen engen organisatorischen Zusammenhang zu den **Einigungsämtern** vor. Sie hatten drei Aufgaben: sie sollten als **Schlichtungsstellen** bei Streitigkeiten in Arbeitsverhältnissen vermittelnd eingreifen, sie sollten als **rechtssprechende Instanzen helfen, Schwierigkeiten zu bereinigen**, d. h. die Arbeit der BetriebsrätInnen unterstützen und als „**Tarifämter**“ sollten sie beim Abschluss von Kollektivverträgen helfen, sie registrieren und sie vor allem auch kundmachen. Auch hatten sie die Vollmacht, Kollektivverträge auf Antrag einer Behörde oder Berufsorganisation zur bindenden Norm für alle ArbeitnehmerInnen innerhalb eines bestimmten Geltungsbereiches abgeschlossenen Einzelverträge zu erklären, was die **volle rechtliche Anerkennung kollektiver Arbeits- und Lohnverträge** mit sich brachte, also eine große Lücke im österreichischen Vertrag beseitigte und auch eine wichtige Stärkung der ohnehin schwierigen Ausgangsposition der Gewerkschaften mit sich brachte.⁴²

Die Arten und Inhalt der Kollektivverträge

Es konnte sich um verschiedene Arten von Kollektivverträgen handeln:

- » **Lohntarife** oder auch um **Rahmenverträge**, die auch **Manteltarife** genannt wurden: Dabei handelte es sich um Vereinbarungen, in die in Form von Sondervereinbarungen oder kurzfristige Lohntarifabmachungen in bereits bestehende Verträge eingearbeitet wurden.
- » Weiters gab es **Branchentarife**, die die Arbeitsverhältnisse von einzelnen Berufszweigen regeln und anstelle der Firmen- und Werkstättenverträge treten sollten.

- » Die sogenannten **Reichstarife** sollten für das ganze Bundesgebiet Gültigkeit haben, während sich die **Landestarife** nur über einzelnen Bundesländer erstrecken sollten.
- » Die **Sprengeltarife** wieder sollten nur für kleine Gebietsteile Gültigkeit haben.⁴³

Grundsätzlich sprach man bei all diesen Tarifen von **Konventionalтарifen**, also solchen, die freiwillig abgeschlossen wurden. Zwangstarife waren im österreichischen Recht nicht vorgesehen. Alle Vereinbarungen mussten schriftlich festgehalten und bei den Einigungsämtern hinterlegt werden.

Der **Kollektivvertrag** gliederte sich in einen **normativen** und einen **obligatorischen** Teil:

- » Der **normative Teil** enthielt die materiellen Bestimmungen und regelte die aus dem Arbeitsverhältnis entstehenden Rechte, Pflichten und sonstigen Angelegenheiten. Hier waren also Bestimmungen über Entgelt, Arbeitszeit, Arbeitspausen, Sonn- und Feiertagsruhe, Nacharbeit, Urlaub und über Kündigungsfristen zu finden. Darüber hinaus auch Abmachungen über Erzeugung, Preisgestaltung und Unterbindung von Schmutzkonzurrenz.
- » Der **obligatorische Teil** enthielt die Bestimmungen über die Verpflichtungen, der Tarifpartner, etwa über Arbeitsvermittlung, Lehrlingszahl oder Schiedsgericht.⁴⁴

Besonderes Spezifikum des Kollektivvertragsgesetzes sollte die **Wirkung auf die einzelnen Arbeitsverträge**, womit die sogenannte **Fernwirkung** der Kollektivverträge gemeint ist, sein. D. h. die Wirkung des Vertrages erstreckte sich ab dem folgenden Tag der Kundmachung des Vertrages auf **alle** ArbeitnehmerInnen des definierten Geltungsbereiches.⁴⁵

Die Jahre von 1920 bis 1933

Nach dem **Bruch der Koalition** und den folgenden Wahlen im **Oktober 1920** schieden die sozialdemokratischen Mitglieder aus der Regierung aus und blieben bis zum Verbot der Partei nach den Ereignissen im Februar 1934 in der

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Opposition. Die nachfolgenden Regierungen setzten sich aus Christlichsozialen, Großdeutschen, dem Landbund und in der Folge auch aus der Heimwehr zusammen. Gemeinsames Ziel war der „**Stopp**“ des vielzitierten „**revolutionären Schutts**“, womit nicht nur der weitere Ausbau des Sozialstaates gestoppt werden sollte, sondern möglichst auch viele soziale Errungenschaften aus der Anfangszeit der Republik rückgängig gemacht werden sollten.⁴⁶

In der Folge entstanden auf beiden politischen Seiten – also sowohl auf Seiten der Sozialdemokratie als auch auf Seite der bürgerlichen und antidemokratischen Linie – **paramilitärische Zusammenschlüsse**. Gewalttätige Auseinandersetzungen zwischen den Angehörigen dieser Lager nahmen laufend zu. Im **Jänner 1927** kam es im **Schattendorf**, einem kleinen Ort nahe der ungarischen Grenze, zu einem **Zusammenstoß** zwischen **Angehörigen des Republikanischen Schutzbundes** und der **Frontkämpfervereinigung**, die zwei Todesopfer forderten. Die „Todesschützen“ wurden im Juli 1927 von einem Geschworenengericht freigesprochen, was bei den ArbeiterInnen zu Unverständnis und schließlich zu Demonstrationen auf dem **Schmerlingplatz** vor dem Wiener Justizpalast und auf der Ringstraße führte. Nachdem das Gebäude als Symbol der einseitigen Justiz in Brand gesteckt wurde, ließen Bundeskanzler Ignaz **Seipel** und Polizeipräsident Johannes **Schober** auf die protestierenden Menschen schießen. 89 Tote und zahlreiche Verletzte waren die traurige Bilanz dieser Tage.⁴⁷



Trauerfeier
für die
Opfer von
Schatten-
dorf (Bgl.d.)



Wäschepaket.

Arbeitslosigkeit

Wirtschaftlich betrachtet war die Zeit nach dem Ende des Ersten Weltkrieges von einer galoppierenden **Inflation** und einer **Teuerungswelle** gekennzeichnet. Zur Konsolidierung der Wirtschaft waren tiefgreifende wirtschaftliche Maßnahmen erforderlich. Zusätzliches Problem war die rasant steigende **Arbeitslosigkeit**. Waren 1923 durchschnittlich 111.378 Menschen arbeitslos, so stiegen die Zahlen im Jahr 1925 auf 145.531 und im Jahr 1926 auf 193.220. Als **1929** die Weltwirtschaftskrise auch in Österreich ankam, waren **280.000 Menschen arbeitslos**, von denen nur 193.000 Menschen auch eine Arbeitslosenunterstützung bekamen. Im Februar 1933 stieg die Zahl auf 600.000 Arbeitslose. 402.000 von ihnen bekamen eine staatliche Unterstützung.⁴⁸

Maßnahmen gegen Not und Krankheit

Die Menschen litten nach dem Ende des Krieges an **Nahrungsmittelmangel** und **Kohleknappheit**. Auch der Gesundheitszustand der Bevölkerung war durch die ungenügende Ernährung und die mangelnde medizinische Versorgung mehr als schlecht. Die schlechten Wohnverhältnisse – besonders in der Bundeshauptstadt Wien – trugen ihr Übriges dazu bei. Internationale Hilfsaktionen versuchten die Not der Menschen – insbesondere der Kinder durch Hilfsendungen, aber auch durch Erholungsaufenthalte, etwa in Italien und Norwegen – zumindest kurzfristig zu lindern.

Bedingt durch die steigende Arbeitslosigkeit war das Leben der ArbeiterInnen und Angestellten in diesen schwierigen wirtschaftlichen Zeiten jeden Tag eine neue Herausforderung. Mit der Arbeitslosigkeit kam auch die Hoffnungslosigkeit. Die sogenannte **Wiener Krankheit**, die **Tuberkulose**, und **Alkoholismus** gingen mit diesen Folgen Hand in Hand. Die Bundeshauptstadt Wien entwickelte zur Hebung des Lebensstandards der Menschen das Modell des **Roten Wien**, einem Paket von Maßnahmen in den verschiedensten Lebensbereichen, um alle diese angesprochenen Probleme in den Griff zu bekommen. Zu den Schwerpunkten dieses **Sozialprogramms**, das auch internationale Beachtung fand, zählten soziale **Wohnbauten**, **Kinderbetreuungseinrichtungen** und **medizinische Versorgung**.⁴⁹

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Dem Ende entgegen

Die Unsicherheit vieler Menschen auf den verschiedensten Ebenen trug aber dennoch dazu bei, den Glauben an die Demokratie zu erschüttern. Bei den **letzten Nationalratswahlen in der Ersten Republik im November 1930** kandidierten zum ersten Mal die Nationalsozialisten. Die politischen Gegensätze der Parteien schienen zu diesem Zeitpunkt bereits unüberbrückbar und ebneten weiteren antidemokratischen Tendenzen den Weg. In der Folge kam es in kurzen Abständen zu Regierungswechseln, was die Unsicherheit der Menschen zusätzlich verstärkte. Im **Mai 1932** wurde Engelbert **Dollfuß** (1892-1934) von der Christlichsozialen Partei, bereits seit 1931 Landwirtschaftsminister, neuer Bundeskanzler. Er strebte unter dem Druck der Heimwehren die Errichtung einer Diktatur an. Im Zuge der Sanierung des Zusammenbruchs der größten Bank in Österreich, der Creditanstalt (CA), stützte er sich erstmals auf das **Kriegswirtschaftliche Ermächtigungsgesetz aus dem Jahr 1917**, um mit diesen Bestimmungen das Parlament zu umgehen und die Creditanstalt zu sanieren. Eine Aufhebung dieses Gesetzes wurde seitens sozialdemokratischer Abgeordneter Jahre zuvor vergeblich gefordert.

Ein Jahr später, im **März 1933**, kam es im Parlament nach heftigen Debatten um die Auszahlung von Löhnen und Gehältern von Beschäftigten der Bundesbahnen Österreichs zu einer Geschäftsordnungskrise, die Dollfuß dazu benutzte, das Parlament zur Gänze auszuschalten. Noch im März wurde auch ein **Versammlungs- und Aufmarschverbot** verlautbart und die **Zensur** eingeführt. Ebenfalls noch in diesem Monat wurde der 1923 gegründete sozialdemokratische Schutzbund verboten und im Mai 1933 die 1918 gegründete Kommunistische Partei Österreichs. Im Juni 1933 auch die NSDAP, die für eine Reihe von Anschlägen verantwortlich zeichnete. Einzige politische Kraft sollte nunmehr die „Vaterländische Front“ sein. Im **September 1933** schließlich erklärte Dollfuß die Errichtung eines „Ständestaates“ unter autoritärer Führung als sein politisches Ziel. Auf dem Weg dahin war auch noch die Ausschaltung der Sozialdemokratie und der freien Gewerkschaften erforderlich. Anfang des Jahres 1934 wurde den **1920** gegründeten **Arbeiterkammern** durch die Einsetzung eines Regierungskommissars die demokratische Selbstverwaltung entzogen.⁵⁰



Wilhelmine Moik (1894–1970)

Nach Wilhelmine Moik wurde die in den Jahren 1965 bis 1967 errichtete Wohnhausanlage, 16., Wattgasse 9-11 (Wilhelmine-Moik-Hof) und der Wilhelmine-Moik-Platz (zweite Adresse der ÖGB-Zentrale) benannt.

Die Gewerkschaften und KV-Politik 1918–1933

Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges und der Ausrufung der Ersten Republik stieg die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder deutlich an: Hatten sie 1916 nur 167.000 Mitglieder, so stieg die Zahl bis 1921 auf über eine Million an. Die Zeit von 1918 bis 1920 bot nicht nur durch die politische Konstellation für die sozialdemokratischen (freien) Gewerkschaften die Verwirklichung vieler gewerkschaftlicher Forderungen. Forderungen, die zum Teil schon seit Jahrzehnten von der ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung aufgestellt wurden.

Nach dem Ausscheiden der Sozialdemokratie aus der Regierung änderte sich die Situation der Gewerkschaften: einerseits durch die veränderte politische Zusammensetzung in der Regierung und im Parlament, aber auch durch die **Wirtschaftskrise** und die steigende **Arbeitslosigkeit** – also Faktoren zur Schwächung der freien Gewerkschaften sowohl aus organisatorischer Hinsicht, als auch in Hinsicht der Wirkungsmöglichkeit der Gewerkschaften. Seit 1921 verloren die freien Gewerkschaften kontinuierlich Mitglieder, am stärksten 1923 und im Jahr der Weltwirtschaftskrise. 1934 hatten sie nur mehr 408.000 Mitglieder.⁵¹

Die Gründung des Bundes der Freien Gewerkschaften 1928

1928 wurde die 1893 gegründete Gewerkschaftskommission – heute würde man sagen – einer „Organisationsreform“ unterzogen: Es wurde der Bund der



4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

freien Gewerkschaften gegründet. Ziel war es, sich den neuen politischen und sozialen Herausforderungen effizienter stellen zu können. Auch sollten die Serviceleistungen, etwa bei den Unterstützungen und Zuschüssen und bei Bildungsangeboten für die Mitglieder des Bundes ausgebaut werden. Den Vorsitz des Bundes der Freien Gewerkschaften übernahm Anton **Hueber** (1861-1935). Für Frauenfragen wurde unter Anna **Boschek** (1874-1957)⁵² und Wilhelmine **Moik** (1894-1970)⁵³ auch eine eigene Frauensektion gegründet.

Der Kollektivvertrag – die „Magna Charta“ der Gewerkschaftsbewegung



„Es gibt keine größere Kulturbewegung der Gegenwart“, schreibt der Schriftsteller, Volksbildner und Direktor der 1926 gegründeten Arbeiterhochschule, Josef Luitpold Stern (1886-1966), **„als die so nüchtern erscheinende Gewerkschaftsbewegung. Es gibt keine gewaltigere Magna Charta, kein wunderbareres Dokument, in die Klasse die Hand der Klasse gelegt – Bürgerschaft ihres Aufstiegs, Verheißung ihrer Kultur, Weg zu Wissen und Geistigkeit – als den Kollektivvertrag“**.

Josef Luitpold Stern: Auf dem Weg zur Kultur. In: Der Kampf. XIX, 1926, S. 195.

Besonderes Augenmerk legten die Gewerkschaften neben Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit darauf, die Senkung der Reallöhne zu verhindern. Ein Kampf gegen Windmühlen, denn einerseits fanden diese Bemühungen in den bürgerlichen Regierungen wenig Verständnis, die Gewerkschaften waren aber auch durch das uneinheitliche Vorgehen und den fehlenden Zusammenhalt unter den einzelnen Gewerkschaften bei den Kollektivvertragsverhandlungen nicht immer erfolgreich.

Nach dem bereits zitierten Max Lederer standen in der zweiten Hälfte der 1920er-Jahre etwa 80 % der ArbeitnehmerInnen in einem kollektivvertraglich geregelten Arbeitsverhältnis.⁵⁴



Käthe Leichter (1895–1942)

Die Käthe-Leichter-Gasse und der Käthe-Leichter-Hof in Wien erinnern an sie. Gemeinsam mit ihrem Mann, dem Redakteur Otto Leichter (1897–1973) war sie eines der Gründungsmitglieder der „Revolutionären Sozialisten“.

Die folgende Tabelle zeigt, wie sich die Anzahl der abgeschlossenen Kollektivverträge entwickelt hat:

	Verträge	Betriebe	Arbeiter
1919	961	36.044	529.846
1920	1.611	45.895	633.349
1921	2.467	59.070	908.007
1922	1.906	91.271	780.828
1923	1.226	83.552	751.036
1924	735	93.748	697.925
1925	636	82.516	562.289
1926	429	36.519	270.489
1927	599	53.620	327.014
1928	925	139.480	451.346
1929	813		373.609

Zit. nach: Fehlinger, Hans, Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., 115

Streiks und Aussperrungen

Waren UnternehmerInnen nicht zu Verhandlungen bereit oder wenn diese überhaupt scheiterten, kam es zu Streiks. So etwa kam es **1922** aufgrund von Besoldungsfragen zu einem 48-stündigen **Streik der Verkehrsbediensteten** und zu einem sechstägigen **Streik der Wiener Straßenbahner**. Im September 1922 streikten 20.000 Arbeiter in graphischen Betrieben.

Weitere Streiks gab es im Jahr 1923, und 1924 kam es zu einem dreiwöchigen Streik von 24.000 **Bankangestellten** der größten österreichischen Banken und zu einem Streik von 110.000 **Metallarbeiterinnen**. **1928** streikten 3.000 Damenschneiderinnen und 3.500 **ArbeiterInnen in der Hand- und Juteindustrie**.⁵⁵

Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Streiks in den Jahren 1921 bis 1930:

	Verträge	Betriebe	Beschäftigte Arbeiter
1921	435	-	208.000
1922	381	-	211.000
1923	217	-	83.200
1924	380	6925	265.700
1925	287	1677	46.700
1926	186	653	18.600
1927	195	440	28.800
1928	242	687	32.900
1929	201	534	23.800
1930	80	166	5.700

Zit. nach: Fehlinger, Hans, Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., S 117

Käthe Leichter, die Gründerin und Leiterin des AK-Frauenreferates, schrieb über die streikenden Frauen:



„Zwei große Streiks haben der Gewerkschaftsbewegung der letzten Wochen ihren Stempel aufgedrückt: Der Streik der Kleidermacherinnen und der Jutearbeiterinnen, beides Kämpfe bei denen Arbeiterinnen an der vordersten Front standen: ...

Trotz des besseren Geschäftsganges im letzten Jahr weisen die Textil- und Bekleidungsindustrie die niedrigsten Löhne auf. Zu einschneidend war die Wirkung der vorhergegangenen Kriegsjahre, zu groß die Zahl der ausgelernten aber unbeschäftigten weiblichen Arbeitskräfte. Gab es doch in Österreich in Wien zeitweilig 6000 arbeitslose Schneiderinnen, in ganz Österreich Tausende arbeitsloser Textilarbeiterinnen. Zu viele Frauen nahmen nach der langjährigen Not der Arbeitslosigkeit auch die elendsten Löhne hin. Die Lohnerhebung der Wiener Arbeiterkammer hat für 1925 festgestellt, daß von den in der Textil- und Bekleidungsindustrie beschäftigten Frauen 65,50 Prozent, also rund zwei

Drittel, Löhne unter 30 S, 13,79 Prozent aber Löhne unter 20 S hatten. Gerade der Wert der qualifizierten weiblichen Arbeitskräfte wird hier durch ihre große Zahl gedrückt. Professor Walter Schiff hat, der Lohnstatistik der Arbeiterkammer errechnet, daß die mittlere Lohnstufe der Arbeiterinnen in der Textil- und Bekleidungsindustrie bei den nichtqualifizierten Arbeitern um 10 S, bei den qualifizierten sogar um 20 S tiefer liegt, als die ihrer männlichen Arbeitskollegen. Das galt schon 1925. Seitdem ist die Spannung eher gewachsen, ist die Zahl der zu elendsten Löhnen arbeitenden Frauen gestiegen. Die Streiks der letzten Wochen haben aller Gewissen durch Löhne aufgerüttelt, mit denen ArbeiterInnen leben und nur zu oft ihre Familie erhalten müssen: Wochenlöhne von 23, 20, 16, ja sogar 12 und 11 S in der Damenschneiderei, Löhne, die um 10, 16, bei Ausgelernten sogar um 48 Prozent niedriger sind als der Reallohn der Vorkriegszeit! Durchschnittslöhne von 25 S bei den Jutearbeiterinnen, die aber, nur zu oft bis auf 15 S heruntersinken. Kann es uns wundern, daß in Industrien, die so stark von Frauen durchsetzt sind, auch das Lohnniveau der Männer durch diese Schandlöhne ständig unter Druck steht, daß die Textilarbeiter zu den niedrigst entlohnten unter den österreichischen Arbeitern zählen? ... Tausende Arbeiterinnen haben in diesen Wochen durch ihren disziplinierten, opfervollen Kampf die erste kleine Bresche in den Lohndruck geschlagen, der durch die elende Bezahlung der Frauen auf der österreichischen Arbeiterschaft lastet. Aber noch bleiben diese Löhne nied-



© Handbuch der Frauenarbeit

Frauenarbeit in der
Textil- und Bekleidungsindustrie

Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

rig genug, noch bleibt auch weiterhin die Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne eine brennende Aufgabe. Noch ist aber auch unendlich viel zur gewerkschaftlichen Erfassung und Schulung, zur Heranziehung der Frau als gewerkschaftlicher Mitarbeiterin zu leisten“.

Leichter Käthe: Arbeit und Wirtschaft, VI. Jg., Heft 8, 15.4.1928, S. 313 ff.

Gemeinsames Ziel aller Streiks war es, **Verschlechterungen in den Kollektivverträgen und Dienstpragmatiken** zu verhindern, aber auch Gehaltserhöhungen zu erreichen, denn die Lohnerhöhungen hinkten den Preissteigerungen weit nach. Die Zunahme der Streiks war aber auch Signal dafür, dass sich das Verhältnis zwischen den Verhandlungspartnern zunehmend verschlechtert hatte. Zudem machte eine **Rationalisierungswelle** auch vor Österreichs nicht Halt und nahm zusätzlich vielen Menschen die Arbeit. Die Gewerkschaften waren bemüht, viele von ihnen umzuschulen oder neue Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Vielen konnte oft nur kurzfristig oder gar nicht geholfen werden, was die Menschen mehr und mehr verunsicherte.

Die **Wirtschaftskrise** im Jahr **1929** verschlechterte die Notlage der Menschen weiter. Der Höhepunkt der Krise war 1932 erreicht. Die Gewerkschaften drängten zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf eine aktive Arbeitsmarktpolitik des Staates. Im Juni **1932** präsentierten sie dazu ein **Arbeitsbeschäftigungsprogramm**, in dem die Finanzierung staatlicher Investitionen vorgesehen war, selbst wenn dies ein Defizit verursachen sollte. Dieses Programm widersprach nicht zuletzt auch der Auffassung der Sozialdemokratie, die Eingriffe des Staates als nicht geeignetes Mittel zur Bekämpfung der Krise betrachtete.⁵⁶



KV aus dem Jahr 1932 (abgeschlossen zwischen dem Gremium der Wiener Kaufmannschaft und dem Freien Gewerkschaftsverband)
Der Freie Gewerkschaftsverband war eine Vorgängerorganisation der Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr (heute Teilbereich der vda)



Marie Jahoda (1907–2001)

Das Antiterrorgesetz

Seit dem **5. April 1930** schränkte das so genannte **Antiterrorgesetz** die Streik- und die kollektivvertraglichen Rechte der ArbeitnehmerInnen ein. Es untersagte UnternehmerInnen, Gewerkschaftsbeiträge direkt vom Gehalt abzuziehen, um damit die Gewerkschaften zu schwächen, weil die Mitglieder ihre Beiträge persönlich einzahlen mussten. Die Gewerkschaften setzen in der Folge **Sektionskassiere** ein.

Kollektivverträge 1930–1933

Ab Beginn der 1930er-Jahre wurde der Abschluss von Kollektivverträgen schwieriger. Waren die Streiks in den 1920er-Jahren noch vielfach Streiks, um Verbesserungen von Löhnen und Gehältern zu erreichen, so handelte es sich bei den Streiks ab den 1930er-Jahren vielfach um Streiks, um Verschlechterungen zu verhindern. Insgesamt hatte sich die Zahl der Streiks seit Ende der 1920er-Jahre augenscheinlich verringert. So gab es 1929 noch 201 Streiks, 1930 verringerte sich die Zahl auf 85 und 1932 auf 33 Streiks. 1933 erließ die Regierung durch Notverordnung ein beschränktes Streikverbot, die Arbeitslosigkeit hatte die Menschen ohnehin schon lethargisch gemacht.⁵⁷

Dieses Phänomen erforschte auch die **Studie über die Arbeitslosen von Marienthal**, einem kleinen Ort bei Gramatneusiedl in der Nähe Wiens, in dem im Zuge der Wirtschaftskrise die im Ort ansässige Textilfabrik geschlossen wurde. Die Studie wurde von Marie **Jahoda** (1907–2001), Paul **Lazarsfeld** (1901–1976) und Hans Zeisel (1906–1992) nach der Schließung über die Folgen lang anhaltender Arbeitslosigkeit durchgeführt und zeigt auf, dass diese nicht zum Aufbegehren der betroffenen Menschen führt, sondern vielmehr zu passiver Resignation.⁵⁸



Faksimile der Studie

Das Kollektivvertragswesen 4 in der Ersten Republik

Auch in den Berichten der Gewerbeinspektoren wurde die zunehmende Passivität der ArbeiterInnen thematisiert. Sie führte auch dazu, dass **BetriebsrätInnen** nach Ablauf ihrer Funktionsperiode vielfach nicht mehr gewählt wurden. Oft waren sie in den Betrieben auch Schikanen seitens der Unternehmen ausgesetzt, um ihre Arbeit zu behindern oder/und Neuwahlen unmöglich zu machen.⁵⁹

Dem Umbruch der politischen Ordnung im Zuge der Ereignisse des Jahres 1933 folgten die Einschränkung der Bewegungsfreiheit (Streikverbot) und Notverordnungen, die allesamt die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Menschen nicht nur einschränkten, sondern auch wesentlich verschlechterten. Nach dem Bürgerkrieg im Februar 1934 wurden die freien Gewerkschaften aufgelöst.⁶⁰

Wandel der Frauenarbeit

Während des Ersten Weltkrieges wurden nicht nur durch die Notlage, sondern auch durch die kriegsbedingte Abwesenheit von Männern viele Frauen berufstätig. Sie drangen auch in Berufe ein, die bisher Männern vorbehalten waren. Die Frauenarbeit hatte sich auch dadurch vermehrt, dass viele Frauen des ehemaligen Mittelstands zum Familieneinkommen beitragen mussten. Viele von ihnen waren als Heimarbeiterinnen tätig. Seitens der Unternehmerschaft wurden die Frauen oft für Arbeiten verwendet, bei denen sie sich „*weit geschickter und schneller*“⁶¹ erwiesen als ihre männlichen Arbeitskollegen, wie etwa in der Textilindustrie und Papierproduktion.

Frauen in den Gewerkschaften

1925 haben von den 57 (freien) Gewerkschaften 49 auch Frauen organisiert, in acht Gewerkschaften gab es also keine Frauen als Mitglieder. Von den 49 Gewerkschaften hatten 14 die Mehrheit an weiblichen Mitgliedern. 25 hatten über 10% und die restlichen Gewerkschaften unter 10% weibliche Mitglieder.

Weibliche Mitglieder hatten folgende Gewerkschaften: die Advokaturangestellten, Buchbinder, Hotelangestellte, Krankenpfleger, Kartongearbeiter, Kürschner, Lithographen (mit Zigarettenhülsenindustrie), Schneider, Textilarbeiter, Blumen- und Schmuckfedernarbeiter, Buchdruckereihilfsarbeiter, Buchhandelsangestellte, Hutarbeiter (mit Modistinnen) und die Hausgehilfinnen.

Zahlenmäßig wiesen die **Textilarbeiter** mit 3.279, die **Metallarbeiter** mit 25.084, die **Hotelangestellten** mit 18.437, die **Chemische Industrie** mit 14.459 und die **Lebensmittelindustrie** mit 13.794 die meisten weiblichen Mitglieder auf.⁶²

Von Männerlöhnen, Frauenlöhnen, Lehrlingslöhnen und Löhnen für HilfsarbeiterInnen

Die Frauen bekamen in den meisten Fällen weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen, d. h. ihre Arbeit wurde geringer bewertet. Sie bekamen niedrigere Löhne und auch schlechtere Akkordsätze, standen aber unter dem Druck, die gleichen Ergebnisse zu erzielen wie die Männer. Diese Unterschiede waren in der Praxis durch Unterscheidung von Männerlöhnen, Frauenlöhnen und Löhnen für Lehrlinge und HilfsarbeiterInnen möglich. Eine Praxis, durch die Frauen nach der gängigen Auffassung zu den *„gefährlichsten Konkurrenten des Mannes wurden“*.⁶³

Aufgrund ihres Geschlechtes waren **Frauen** aber auch Schikanen – sei es nun von Arbeitskollegen, Schichtleitern oder Vorgesetzten – ausgesetzt. Die **Doppelbelastung von Beruf und Familie** erschwerte das Leben der arbeitenden Frauen zusätzlich. Abhilfe konnte nur dadurch geschaffen werden, dass die Löhne und Gehälter erhöht und die Schutzmaßnahmen für Frauen verbessert werden.

In den Kollektivverträgen war davon allerdings nur selten die Rede: Zwar wurden bereits allgemeine gesetzliche Bestimmungen für Frauen erreicht, wie etwa das **Hausgehilfennengesetz**, die **Beschränkung der Arbeitszeit von Frauen auf 44 Stunden**, einige **Beschäftigungsbeschränkungen** und **-verbote**, etwa bei der **Nacharbeit**, **sanitäre Vorschriften** und **Unfallverhütungsmaßnahmen**,⁶⁴ doch darüber hinaus sind nur in einzelnen Kollektivverträgen Bestimmungen zu finden, die sich mit Geschlechterverhältnissen beschäftigen und nur in einigen Kollektivverträgen die Lohnzuschläge für Arbeiterinnen mit schwierigen, eigentlich Männern vorbehaltenen Arbeiten enthalten. Andere soziale Zulagen, etwa für alleinstehende Arbeiterinnen mit versorgungsbedürftigen Angehörigen, waren kaum zu finden.

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Erste Erfolge bei der Angleichung von Frauen- an Männerlöhnen konnten Frauen in der Angestelltenbewegung erreichen, etwa bei den Versicherungsangestellten, den Bankinstituten, im Buchhandel und in künstlerischen Berufen.⁶⁵

In der Untersuchung der Wiener Arbeiterkammer über die Löhne der Wiener Arbeiterschaft wurde festgestellt, dass 1925 die Spannung zwischen dem Lohnniveau der Frauen und dem der Männer für die gesamte Arbeiterschaft etwa 100 Prozent betrug.



„In einigen Klassen liegt die Medianstufe für Männerarbeit sogar mehr als doppelt so hoch, als die für die Frauenarbeit, so in der Papier-, in der Glas- und in der chemischen Industrie. In diesen Klassen beträgt die Spannung der Medianstufen der beiden Geschlechter etwa 108, 110, ja 160 Prozent. Am nächsten kommt das Lohnniveau der Frauen dem der Männer in der Betriebsklasse Handel und Verkehr; auch hier verdienen die Männer immer noch um etwa 45 Prozent mehr als die Frau. (...)

→ Ergebnis: Die Frauen erhalten 25 bis 50 Prozent weniger Lohn als die Männer für analoge Arbeit“.⁶⁶

*Schiff, Walter: Löhne der Wiener Arbeiterschaft im Jahre 1925.
In: Arbeit und Wirtschaft. VI. Jg., Heft 7, 1. April 1928, Sp. 270.*

Kollektivvertragliche Meilensteine 1918/19–1933

1. Mai 1919: Erster KV für Bedienstete der Wr. Straßenbahnen

Die Bediensteten der elektrifizierten Straßenbahnen, die seit der Jahrhundertwende das Stadtbild Wiens prägten und während des Ersten Weltkriegs vielfach von Frauen geführt wurden, erhielten am **1. Mai 1919** einen Kollektivvertrag, mit dem die **48-stündige Wochenarbeitszeit** eingeführt wurde. Auch konnte erreicht werden, dass **Trinkgeld** nicht mehr Bestandteil des Lohnes ist.

16. Dezember 1919: KV für Wr. Metallarbeiter bringt „gleitende Lohnzulage“

Während des Ersten Weltkrieges hatte sich die Form der Bezahlung der ArbeitnehmerInnen stark verändert. So etwa entwickelte sich wieder die Praxis, einen Teil des Lohnes/Gehaltes der ArbeiterInnen und Angestellten in Naturalien abzugelten, eine Praxis, die sowohl Unternehmen und Gewerkschaften zunehmend ablehnten. Nach dem Ende des Krieges konnte dies erstmals in Kollektivverträgen der Wiener Metallarbeiter erreicht werden – mit dem KV vom **16. Dezember 1919** wurde das „System, einer auf den Teuerungsverhältnissen wechselnden gleitenden Lohnzulage“ eingeführt. Grundlage dieses Systems war die sogenannte **„Elendsliste“**, eine Preisliste von Bedarfsartikeln, die zur Fristung des Lebens unbedingt notwendig waren. Schuhe und Bekleidung zählten nicht dazu. Dieses System war in der Folge auch Vorbild für viele andere Kollektivverträge.⁶⁷

Oktober 1920: Streik der Angestellten in den Warenhäusern um Erhöhung der „Anschaffungsbeiträge“

Nach dem Ablauf der letzten Vereinbarung der Vereinigung der Kaufmännischen Betriebe mit dem Zentralverein der kaufmännischen Angestellten kam es wieder zu Verhandlungen. Es wurde die allgemeine Erhöhung der Mindestlöhne um 60 Prozent und die Erhöhung der **Anschaffungsbeiträge** (Vorform der Sonderzahlungen) gefordert. Nachdem keine Einigung erreicht werden konnte, fand am **30. November 1920** im Wiener Rathaus eine Versammlung von dreitausend Angestellten statt. Am **1. Dezember** traten sie in den **Streik**, am 2. Dezember konnten die letzten Widerstände der GeschäftsinhaberInnen beseitigt und alle Forderungen der Angestellten erreicht werden.⁶⁸

Frühjahr 1928: Lohnkampf der Wiener Kleidermacherinnen

Die Kleidermacherinnen gehörten zu den schlechtestbezahlten Arbeiterinnen: die Wochenlöhne in der Damenschneiderei betragen zwischen 11 und 23 Schilling und lagen um 48 Prozent niedriger als die Löhne in der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg. (Der Durchschnittsverdienst eines Handelsarbeiters betrug 1928 pro

4 Das Kollektivvertragswesen in der Ersten Republik

Woche zwischen 40 und 50 Schilling, eines Facharbeiters in der Metallindustrie 52 bis 58 Schilling, eines Zuckerbäckers 65 Schilling, eines Maurers 71 Schilling.) Nach Überreichung der Forderungen durch den **Verband der Schneider** traten die Frauen in den Streik und erreichten folgende Verbesserungen: Die Löhne wurden im Allgemeinen um sechs Prozent, bei den Jacken- und Mantelarbeiterinnen um acht Prozent erhöht. Durch die Auflassung der Lohnklasse der „Ausgelernten“ und weiteren Verschiebungen in anderen Lohngruppen kam es zu Lohnerhöhungen von durchschnittlich 20 Prozent. An Samstagen geleistete Überstunden wurden in den ersten zwei Überstunden von 50 auf 75 Prozent, für die nächsten zwei von 75 auf 100 Prozent erhöht. Der KV enthielt auch drei festgelegte, bezahlte Feiertage und Verbesserungen bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses. Zur gleichen Zeit streikten auch 3.500 Arbeiterinnen der Hanf- und Jute-A. G. in Floridsdorf, Simmering, im burgenländischen Neufeld und in Neuda bei Pöchlarn in Niederösterreich.⁶⁹

Sommer 1928: Gast- und Kaffeehaus- und Hotelbedienstete im Kampf gegen die „Verfallsklausel“

Nach dem Ablauf der bisherigen Verträge wurde seitens der Unternehmerschaft versucht, die Geltendmachung von geleisteten Überstunden zu erschweren. Wer nicht innerhalb von drei Tagen nach der Lohnzahlung den Betrag für geleistete Überstunden fordert, sollte nach Ablauf dieser Frist sie nicht mehr einfordern dürfen. In der Praxis hätte das bedeutet, dass viele ArbeitnehmerInnen aus Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, die Forderung nach der Bezahlung der Überstunden nicht gestellt hätten. Da es zu keiner Einigung kam, folgten Streiks und ein Schiedsspruch des Wr. Bürgermeisters. Die Ansprüche auf Bezahlung der Überstunden konnten in der Folge innerhalb von drei Monaten gestellt werden.⁷⁰

Neben den Bediensteten im Gastgewerbe streikten in diesem Zeitraum auch die Bediensteten in einigen Wiener Spitälern, wovon kein „*Nachteil für die Pflegebedürftigen Kranken*“⁷¹ entstand. Viele Verbesserungen der Situation des Krankenpflegepersonals gehen auf den unermüdlichen Einsatz der Gewerkschafterin

Lucia Loch (1881-1943) zurück. Ab 1934 in der Illegalität, flüchtete sie 1938 über die Schweiz und Frankreich in die USA, wo sie 1943 starb.

Moritz Arbeitel – „Ein Name mit Programm“!

Zentraler Akteur der **Kollektivvertragsverhandlungen in der Ersten Republik** war Moritz **Arbeitel**. Er war in vielen Berufen tätig – so etwa als Tischlergehilfe und Metallarbeiter. In der Waffenfabrik in Steyr wurde er Hauptvertrauensmann der ArbeiterInnen. Sein gewerkschaftliches und politisches Engagement war oft auch von heftigen antisemitischen Übergriffen begleitet. Vom **Zentralverein der kaufmännischen Angestellten** nach Wien berufen entwickelte er der damaligen Presse zufolge auf dem Gebiet der Lohn- und Sozialpolitik „geniale Fähigkeiten“ und war bei allen großen KV-Verhandlungen in den Speditionsbetrieben, in den großen Brotfabriken und in der Kohlen-, Wein- und Seidenbranche im Verhandlungsteam. Der Name „Arbeitel“ sei Programm, hieß es in den damaligen Medien weiter, galt als Verächter jeglicher Illusion, war politisch eher gemäßigt und trat stets für Vernunft und Besonnenheit ein. Moritz Arbeitel starb am 5. Jänner 1933 im 59. Lebensjahr.⁷²

→ FAZIT:

In den ersten beiden Jahren der Ersten Republik konnten **zahlreiche sozialpolitische Verbesserungen** für ArbeitnehmerInnen erreicht werden. Die politischen und wirtschaftlichen Veränderungen der folgenden Jahre erschwerten nicht zuletzt auch die Kollektivvertragsverhandlungen. Streiks und Aussperrungen waren die Folge. Auch die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder nahm kontinuierlich ab. **Ab den 1930er-Jahren** gab es weniger Lohnbewegungen und Streiks. Oft waren die Lohnkämpfe auch nur mehr **Abwehrkämpfe**. Besonderer Druck wurde auch auf die BetriebsrätInnen ausgeübt, um ihre Arbeit in den Betrieben zu erschweren. Im Frühjahr 1933 wurde das Parlament ausgeschaltet, womit auch das Mitbestimmungsrecht bei der Festsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen geschmälert wurde.

5 Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus

Nach der **Ausschaltung des Parlaments im März 1933** wurde die politische Bewegungsfreiheit der Arbeiterschaft immer mehr eingeschränkt. Bald standen auch Hausdurchsuchungen nach Waffen an der Tagesordnung. So auch am **12. Februar 1934** in Linz, wo sich die ArbeiterInnen mit Waffen gegen die Durchsuchung ihres Arbeiterheimes wehrten. In der Folge kam es auch in anderen Teilen Österreichs zu bewaffneten Auseinandersetzungen, die mehr als 250 Todesopfer und mehr als 300 Verletzte forderten. Ferner kam es zu standrechtlichen Hinrichtungen.

Dem Verbot der **KPÖ** und der **NSDAP** sollte nach diesen Ereignissen auch das **Verbot der Sozialdemokratischen Partei** und jenes der **Freien Gewerkschaften** folgen. Das bewegliche und unbewegliche Vermögen der Gewerkschaften ging aufgrund der Verordnung vom 7. April 1934 in das Vermögen der neu gegründeten Einheitsgewerkschaft über. Am **1. Mai 1934**, also dem traditionellen Feiertag der ArbeiterInnen, den sie seit 1890 jedes Jahr mit Aufmärschen und gemeinsamen Feiern begangen hatten, wurde eine neue „**ständische Verfassung**“ verkündet. Sie übertrug dem Bundeskanzler die Führung der Regierung, an die Stelle des Parlaments trat der Bundesrat, der über die Gesetzesvorlagen der Regierung abstimmen durfte. Staatspolitik oblag nun der „Vaterländischen Front“ (VF), der einzigen Partei, die noch zugelassen war.

Im **Juli 1934** fiel Bundeskanzler Engelbert Dollfuß einem nationalsozialistischen Putschversuch zum Opfer. Sein Nachfolger als Bundeskanzler wurde Kurt **Schuschnigg** (1897-1977), ihm zur Seite stand Heimwehrführer Ernst Rüdiger **Starhemberg** (1899-1956), der als Vizekanzler und Führer der Vaterländischen Front fungierte. Österreich stand zu diesem Zeitpunkt auch zunehmend unter dem Druck des nationalsozialistischen Deutschlands und seiner österreichischen AnhängerInnen. Im **Juliabkommen 1936** und im folgenden Abkommen von Berchtesgaden machte Schuschnigg eine Reihe von Zugeständnissen an die Nationalsozialisten, wie etwa deren Aufnahme in die Regierung. Doch damit nicht genug, die Lage sollte sich weiter zuspitzen. Zu einer von Schuschnigg für den **13. März 1938** angekündigten Volksabstimmung über die Unabhängigkeit



Republikdenkmal, verhängt mit Kruckenkreuzfahnen und Bild von Engelbert Dollfuß

Österreichs kam es nicht mehr. Er trat am **11. März 1938** zurück, in den Morgenstunden des **12. März 1938** überschritten indes deutsche Truppen die österreichische Grenze.⁷³

Die Einheitsgewerkschaft

Die Errichtung des „**Gewerkschaftsbundes der österreichischen Arbeiter und Angestellten**“, also der ständestaatlichen Einheitsgewerkschaft (EG), erfolgte am **2. März 1934**. Ihr Ziel sollte es sein,



„im Geiste des Christentums, der sozialen Gerechtigkeit und Liebe zum Vaterland den Arbeitern und Angestellten eine wirksame Interessenvertretung zu sichern und ihre Eingliederung in den berufsständischen Aufbau der Gesellschaft vorzubereiten“. Präsident der Einheitsgewerkschaft wurde der christliche Gewerkschafter **Johann Staud (1882–1939)**. Als Geschäftsstellen wurden die **Arbeiterkammern** bestimmt.⁷⁴

Autengruber, Peter: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, S. 97.

Die **Einheitsgewerkschaft** gliederte sich in **fünf Berufsgruppen**: Industrie und Bergbau, Gewerbe, Handel und Verkehr, Geld- und Kreditwesen und Freie Berufe. Von den zehn Vorsitzenden der Verbände dieser Berufsgruppe kamen sechs von den christlichen Gewerkschaften, zwei waren vormals Unabhängige, einer war deutschnational und ein Vorsitzender kam aus den ehemaligen Freien Gewerkschaften. Sie hatte Ende Dezember 1936 368.000 Mitglieder und erreichte **1937** mit rund **400.000 Mitgliedern** ihren Höchststand. Der Beitritt erfolgte nicht immer freiwillig, sondern es wurde auf die ArbeitnehmerInnen Druck ausgeübt.⁷⁵

Die ehemaligen christlichen Gewerkschaften wurden in kulturelle Vereinigungen umgewandelt. Damit entgingen sie zwar ihrer offiziellen Auflösung, gewerkschaftliche Tätigkeit konnten sie allerdings nicht mehr entfalten.⁷⁶

5 Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus

Das Ende sozialer Rechte

In der Folge wurde begonnen, viele Gesetze aus der Zeit der Ersten Republik, die dem Schutz der ArbeitnehmerInnen dienten und für die sie jahrzehntelang gekämpft hatten, kontinuierlich auszuhöhlen oder gänzlich abzuschaffen.

Schon am **23. Februar 1934** wurden allen sozialdemokratischen und freige- werkschaftlichen BetriebsrätInnen ihre Mandate entzogen, womit in den meis- ten Fällen eine Beschlussunfähigkeit des Betriebsrats einherging. Die Lücken sollten anschließend durch die Ernennung von neuen Betriebsratsmitgliedern wieder geschlossen werden. Die Ernennung führte die von staatlich gelenkten Verwaltungskommissionen geführte Arbeiterkammer durch. Eine Praxis, die auch im Bereich der **Sozialversicherung** angewendet wurde.⁷⁷ In diesem Be- reich kam es auch zu Verschlechterungen beim Bezug von Krankengeld, bei der Notstandshilfe und bei der Pensions- und Arbeitslosenversicherung.

Das **Mieterschutzgesetz** wurde dahingehend geändert, dass die Vermieter die Möglichkeit erhielten, MieterInnen, die sich politisch betätigt hatten und des- halb verurteilt wurden, delogiert werden konnten. Aus den gleichen Gründen konnten ArbeitnehmerInnen auch entlassen werden, entsprechende Schutzbe- stimmungen in den Arbeits- und Kollektivverträgen wurden aufgehoben.⁷⁸

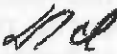
Die Kollektivverträge

Bereits nach dem Bürgerkrieg im **Februar 1934** kündigten viele Unternehmer die Kollektivverträge, die noch unter dem Einfluss der Freien Gewerkschaften

Laut Kollektivvertrag sind
Sie verhalten der Gewerkschaft
beizutreten, widrigenfalls wir
Sie abbauen müssten.

Niklasdorf, am 25.6.1937

ZELULOSE- und PAPIERFABRIKEN
BRIGL & BERGMEISTER A.-G.
NIKLASDORF a./MUR
DER DIREKTOR:





Johann Staud (1882-1939).

Seit 1949 erinnert die Johann-Staud-Straße in Wien an den Präsidenten des Einheitsgewerkschaftsbundes.

entstanden waren, auf. Mitunter war die Zahl der aufgekündigten Verträge zwischen dem 12. und 15. Februar so hoch, dass die Regierung eine Verordnung erließ, die bestimmte, dass bereits abgeschlossenen Kollektivverträge in Kraft bleiben. Neue Verträge enthielten oft wesentlich ungünstigere Arbeits- und Lohnbestimmungen, da sich die Unternehmer nicht mehr an die Bestimmungen hielten, die die sozialpolitischen Gesetze aus der Zeit nach 1918 vorsahen. In den ersten Wochen und Monaten hatten die Arbeiterkammern den Auftrag, die Funktion der Freien Gewerkschaften als Verhandlungspartner bei neuen Verhandlungen zu übernehmen, ab **1. Mai 1934** hatte nur mehr die **Einheitsgewerkschaft** ausschließliche **Kollektivvertragsfähigkeit** und **Kollektivvertragsberechtigung**. Die noch bestehenden Berufsvereinigungen wurden aufgelöst.

Bei Aufnahme seiner Tätigkeit am 1. Mai 1934 übernahm die Einheitsgewerkschaft 1058 Kollektivverträge. Aus einem Bericht des Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 1936 geht hervor, dass dieser in den Jahren 1934/35 690, 1936 207 und bis zum 31. Mai 1937 110 Kollektivverträge, also insgesamt 1007 Kollektivverträge, die für 499.090 ArbeitnehmerInnen gegolten haben, abgeschlossen hat.⁷⁹

Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen

Der **Sozialabbau** zeigte sich vor allem durch Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen in **arbeits- und sozialrechtlichen Bereichen**, wie etwa im Bereich der **Nacharbeit**, beim **Acht-Stunden-Tag**, dem **Urlaubsrecht**, der **Feiertagsruhe** und dem **Kündigungsschutz von ArbeitnehmerInnen**, aber auch im **Sozialversicherungsbereich**, also Bestimmungen, die sich unmittelbar auf die Menschen auswirkten. Maßnahmen, die nicht zuletzt auch von den österreichischen Bischöfen in einem Hirtenbrief thematisiert wurden.

Kollektivverträge wurden zwischen 1934 und 1938 nur mehr zwischen den Unternehmerverbänden und der Einheitsgewerkschaft abgeschlossen. Einspruchsrechte von einem Betriebsrat oder der Belegschaft gab es nicht mehr. Streiks in staatlichen und lebenswichtigen Betrieben und politische Streiks wurden schon früher durch Notverordnungen verboten.⁸⁰

Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus

5

Sie kritisierten,

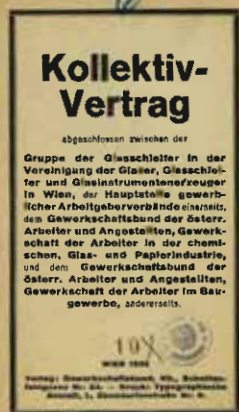


„daß in manchen Bereichen der Acht-Stunden-Tag nicht mehr eingehalten wird, daß ohne Rücksicht auf das Gebot, zuerst den Arbeitslosen Beschäftigung zu geben, oft Überstunden angeordnet werden, daß die in den Tarifverträgen geforderte Entlohnung dieser Überstunden den Arbeitern vielfach vorenthalten wird, daß die Arbeiterschaft zur Leistung dieser Überstunden unter Androhung der Entlassung gezwungen wurde, daß die Bezahlung gesetzlicher Löhne umgangen werde, indem man gelernte und qualifizierte Hilfsarbeiter anstelle, um sie von den höheren Lohnsätzen auszuschließen“.

Tálos, Emmerich/Neugebauer, Wolfgang: (Hg.): Austrofaschismus. Politik-Ökonomie-Kultur 1933-1938. 7. Auflage. Wien 2014, S. 228.

Zunehmend wurde die Bezahlung der Überstunden reduziert und bisher bestehende Feiertage der ArbeiterInnenbewegung, wie der traditionell mit ihr verbundene Fest- und Ruhetag am 1. Mai und der 12. November, der Tag der Ausrufung der demokratischen Republik Österreich, durch katholische Feiertage ersetzt.⁸¹

Den Eingriffen der Unternehmer in die Sozialgesetzgebung konnte selbst der Einheitsgewerkschaftsbund kaum etwas entgegensetzen. Auch die Kontrolle



Kollektivvertrag
1935 Glasschleifer, links

Kollektivvertrag 1935
Journalisten bei den
Wr. Tageszeitungen, rechts

und Einhaltung der ohnehin verschlechterten Kollektivverträge ließ zu wünschen übrig.

In den „Statistischen Nachrichten“ vom 27. Jänner 1935 liest man darüber:



„Der Gewerkschaftsbund hat auch bereits seit seinem Bestehen zirka 180 Kollektivverträge abgeschlossen. In diesen Verträgen spiegeln sich deutlich die Merkmale der Wirtschaftskrise wie Kürzung der Löhne, Abschaffung oder Verminderung der Anschaffungsbeiträge, Zulagen usw. Die Kürzung der Löhne beträgt im Durchschnitt 4 bis 8 Prozent, in einigen Verträgen, wie zum Beispiel bei der Vereinigung der Glaser und Glasschleifer kommt auch teilweise eine größere Reduzierung vor. Die Anschaffungsbeiträge wurden im allgemeinen, wo Kürzungen vorkamen, um 25 bis 30 Prozent gekürzt“.

Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften von 1928 bis 1953. Bd. 2. Wien 1953, S. 1134.

Werkgemeinschaftsgesetz vom 12. Juni 1934

Die Betriebsräte, die nach dem Betriebsrätegesetz von 1919 gewählt wurden, wurden gemäß dem Werkgemeinschaftsgesetz durch **Vertrauenspersonen** ersetzt, die von den kommissarisch verwalteten Arbeiterkammern ernannt wurden. Nach diesem Gesetz waren für Betriebe der Industrie und des Bergbaus, des Handels und Verkehrs, des Geld- und Kreditwesens und der freien Berufe mit mindestens fünf dauernd Beschäftigten und Angestellten die Einrichtung von Vertrauensmännern vorgesehen, die vom Gewerkschaftsbund bestellt wurden. Eine Vertrauensperson für 5 bis 19 Beschäftigte, drei für 20 bis 50 Beschäftigte, vier für 51 bis 150 Beschäftigte. Bei mindestens 20 Beschäftigten bildeten die Vertrauenspersonen gemeinsam mit dem Unternehmer die Werkgemeinschaft.

Viele Mitbestimmungsmöglichkeiten, die vorher Betriebsräte übernommen hatten, etwa die Regelung der Akkord- und Stücklöhne, die Ergänzung der Kollektivverträge oder die Festsetzung und Abänderung der Arbeitsordnungen, gingen nun auf die Werkgemeinschaft über, was die Position der Vertrauensleute

5 Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus

wesentlich einschränkte. Beschlüsse der Werkgemeinschaft waren an die Übereinstimmung zwischen dem Betriebsinhaber und der Mehrheit der Vertrauenspersonen gebunden. Politisch nicht konforme Vertrauensmänner sollten nach Möglichkeit verhindert werden.⁸²

Im **November 1936** wurde ein **Gesetz über die berufsständischen Ausschüsse und die Schlichtung von Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen** erlassen (BGBl. 385/1936).⁸³ Es beschränkte den Geltungsbereich auf die Berufsgruppen **Industrie** und **Bergbau, Gewerbe** und **Handel** und es sollten mit ihm gesetzliche Voraussetzungen geschaffen werden, um zwischen den öffentlich-rechtlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch **berufsständische Ausschüsse** „Querverbindungen“ zu schaffen. Sie sollten alle wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrafen, beraten und dabei helfen, KV abzuschließen, deren Einhaltung zu überprüfen und als wichtigste Aufgabe Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen und KV-Streitigkeiten schlichten.

- » Der **Schiedsspruch** bei **arbeitsrechtlichen Streitigkeiten** war **nur dann verbindlich**, wenn sich die Parteien ihm im Vorhinein unterwarfen oder diesen innerhalb einer Woche anerkannten.
- » Der **Schiedsspruch** bei **kollektivvertraglichen Streitigkeiten** war dagegen verbindlich, um so etwaige Streiks oder Aussperrungen möglichst zu verhindern.
- » Wenn es zu keiner Einigung kam, konnte ein **unparteiischer Schlichter** bestellt werden.⁸⁴



Friedrich Hillegeist
in der Erkennungs-
dienstlichen Kartei der
Gestapo Wien



Karl Mantler (1890–1965)
Vorsitzender des illegalen Bundes der freien Gewerkschaften Österreichs

Die Freien (sozialdemokratischen) Gewerkschaften in der Illegalität 1934–1938

Nach der Zerschlagung und Auflösung der Freien Gewerkschaften standen sie vor der grundsätzlichen Entscheidung, ob sie den Einheitsgewerkschaftsbund boykottieren oder ob sie sich für die Mitarbeit entscheiden sollten. Unter dem Einfluss der Sozialdemokraten entstand unter Karl **Mantler** (1890-1965) das sogenannte **Siebenerkomitee**. Die zweite illegale Gewerkschaftsgruppe war die seit Februar 1934 bestehende kommunistisch orientierte **Wiederaufbaukommission**.

1935 vereinigten sich das Siebenerkomitee, die Wiederaufbaukommission und die Illegale freie Angestelltengewerkschaft (FRAGÖ), die unter dem Vorsitz von Friedrich **Hillegeist** (1893–1973) stand, zum „**Illegalen Bund der Freien Gewerkschaften**“. Den Vorsitz übernahm Karl **Mantler**. 1937 wurde der Bund, dem es gelang, in der Tschechoslowakei regelmäßig Konferenzen abzuhalten, vom „Internationalen Bund Freier Gewerkschaften“ als Vollmitglied anerkannt.

Die illegalen Gewerkschaften entschlossen sich, sich an den Wahlen für die Vertrauensmänner in die Werksgemeinschaften zu beteiligen und konnten trotz des politischen Drucks seitens der Einheitsgewerkschaft ungefähr die Hälfte der Vertrauensmänner aus ihrem Einflussbereich wählen. Allerdings hatten sich – vor allem bei den Angestellten – schon auch eine hohe Anzahl an illegalen Nationalsozialisten über die illegale „Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation“ (NSBO) in die Werksgemeinschaften eingeschlichen.⁸⁵

Streiks und Streikaktionen

Der Widerstand zeigte sich auch durch eine Reihe von Streikaktionen, wie etwa der Arbeiter in der Wiener Automobilindustrie im Jahr 1936. Die Arbeiter der Fiat- und Saurerwerke hatten besonders in den Jahren der Krise Lohnkürzungen bis zu 40 % hinnehmen müssen und forderten nun, nachdem sich die Wirtschaftslage des Unternehmens gebessert hatte, die Einhaltung von Zusagen, die seitens der Unternehmensleitung im Falle einer Besserung der Wirtschaftslage gemacht wurden. Nachdem sich diese weigerte, diese Zusagen einzuhalten, kam

5 Das Kollektivvertragswesen im Austrofaschismus

es zu einem 36-stündigen Streik, der sich zu einer Streikbewegung auf große Teile der Metallindustrie ausweitete, letztlich aber nicht sehr erfolgreich war.⁸⁶

Um den größten Streik in der Zeit des Austrofaschismus handelte es sich beim **Streik der Versicherungsangestellten**, die nach dem Zusammenbruch der Lebensversicherungsanstalt (Phönix-Skandal) gegen die Verschlechterung ihrer Bezüge und Arbeitsbedingungen demonstrierten.⁸⁷

Die illegalen Gewerkschaften übergaben mehrmals an Bundeskanzler Schuschnigg Memoranden, um auf die Stimmung und Lage der ArbeitnehmerInnen aufmerksam zu machen. Noch im Februar erarbeiteten sie auch ein Forderungsprogramm – wie etwa freie politische Diskussion und Betätigung, Zulassung einer Gewerkschaftszeitung, Auflassung aller Notverordnungen. Als Gegenleistung wurde die Unterstützung der Arbeiterschaft gegen Hitler-Deutschland zugesagt. Da sich die Verhandlungen über dieses Forderungsprogramm trotz der bedrohlichen Situation, in der sich Österreich bereits befand, dahinzogen, wurde für den **7. März 1938** eine **Vertrauensleutekonferenz** einberufen. Sie fand im Floridsdorfer Arbeiterheim statt. Unter den zahlreichen Delegierten befanden sich der Vorsitzende des „Illegalen Bundes der Freien Gewerkschaften“ Karl **Mantler**, der Vorsitzende der Angestelltenvereinigung Friedrich **Hillegeist**, der Journalist Otto **Leichter** und die Chemiegewerkschafterin Rosa **Jochmann** – um nur einige von ihnen zu nennen. Am 11. März 1938 wurde bekanntgegeben, dass es bei einigen prinzipiellen Fragen zu einer Einigung gekommen sei, Detailfragen würden aber erst in einer Woche geklärt werden. Dazu sollte es nicht mehr kommen, denn in den Abend- und Morgenstunden vom **11. auf den 12. März 1938** marschierten die **deutschen Truppen in Österreich** ein.⁸⁸

Frauenarbeit und Frauenlöhne im Austrofaschismus

Hatten sich Frauen schon vor und vor allem nach dem Ersten Weltkrieg als zentrale politische Akteurinnen bewiesen, so wurden sie nach der Ausschaltung der Demokratie und der Errichtung des austrofaschistischen Staates wieder zur „zweitklassigen Staatsbürgerin degradiert“.⁸⁹ In der am 1. Mai 1934 verlautbarten „ständischen“ Verfassung wurde die Gleichheit von Mann und Frau vor dem Gesetz und das politische Mitspracherecht abgeschafft und so die „gottge-

wollte“ Geschlechterordnung wieder hergestellt. Das neue Geschlechterbild betrachtete die Aufwertung der Reproduktionsarbeit der Frauen und nicht die Berufstätigkeit als Ziel. Als Idealbild galt die Frau als Mutter.⁹⁰

Die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt zeigte sich durch das **Verbot des Doppelverdienertums** im öffentlichen Dienst, aufgrund dessen das Dienstverhältnis einer berufstätigen Frau, die im Bundesdienst beschäftigt ist, mit dem Tag ihrer Heirat endet, eine neue Dimension. Versuche, diese Verordnung auch auf private Firmen und Betriebe auszudehnen, scheiterten.⁹¹

Diese frauendiskriminierenden Maßnahmen freilich stießen bei vielen Frauen, vor allem seitens von vielen Sozialdemokratinnen und Kommunistinnen, auf Widerstand.⁹²

Darüber hinaus spielten **Frauen im Widerstand gegen den Austrofaschismus** eine zentrale Rolle. Sie organisierten Protestaktionen und Demonstrationen, unterstützten Familien von Verfolgten, stellten sie für die Verteilung und illegalem Propagandamaterial zur Verfügung, um nur einige wenige dieser Widerstandsformen zu erwähnen.⁹³

Diese frauenfeindliche Politik wurde während des Nationalsozialismus fortgesetzt.

→ FAZIT:

In der Zeit des Austrofaschismus wurden viele sozialpolitische Errungenschaften, die in den ersten Jahren der demokratischen Republik erreicht werden konnten, kontinuierlich ausgehöhlt und/oder gänzlich abgeschafft. Verschlechterungen etwa gab es im arbeits- und sozialrechtlichen Bereichen (Nachtarbeit, Acht-Stunden-Tag, Urlaub, Feiertagsruhe etc.) sowie im Sozialversicherungsbereich.

Nach dem Februar 1934 wurden seitens der Unternehmen viele Kollektivverträge gekündigt, neu abgeschlossene Kollektivverträge enthielten oft wesentlich ungünstigere Bestimmungen.

6 Das Kollektivvertragswesen im Nationalsozialismus

Gewerkschaften unter dem Nationalsozialismus

Am **13. März 1938** wurde das **Gesetz über die Wiedervereinigung Österreichs mit dem Deutschen Reich** vereinbart. Am 15. März wurde der Wiedereintritt Österreichs in das Deutsche Reich auf dem Wiener Heldenplatz verkündet. Am **10. April 1938** wurde dieser Schritt durch eine **Volksabstimmung** bestätigt.

Bereits in der Nacht vom 11. auf den 12. März 1938 setzte eine **Verfolgungs- und Verhaftungswelle** ein. Opfer waren jüdische Menschen, Freie GewerkschafterInnen, illegale RevolutionärInnen und KommunistInnen, aber auch führende Persönlichkeiten des Austrofaschismus und des Klerus. Am 1. April 1938 erfolgte der erste Transport von prominenten Regimegegnern in das NS-Konzentrationslager Dachau. Im **August 1938** nahm die **Zentralstelle für jüdische Auswanderung** unter Adolf Eichmann, die anfänglich die ökonomische Ausbeutung der Juden organisierte, später auch die Deportationen in die Konzentrationslager, ihre Tätigkeit auf.⁹⁴ Gegen die jüdische Bevölkerung verstärkte sich der Verfolgungsterror weiter, als in der Nacht vom **9. auf den 10. November 1938** ein Attentat auf den NS-Legationssekretär von Rath in Paris verübt wurde, dem er erlag. In ganz Österreich kam es zu Plünderungen, Brandlegungen und Zerstörungen von Wohnungen, Häusern, Geschäften, Synagogen und von jüdischen Friedhöfen.⁹⁵

Widerstand und Verfolgung

Bald setzte die illegale ArbeiterInnen- und Gewerkschaftsbewegung ihre Widerstandstätigkeit auch unter dem Nationalsozialismus fort, dies freilich unter neuen Bedingungen. **Viele GewerkschafterInnen**, die für ihre illegale Tätigkeit bereits bekannt waren, wurden schon im Laufe des Frühjahrs 1938 verhaftet, so wie etwa der Angestelltengewerkschafter Friedrich Hillegeist, der als Leiter der Arbeiterdelegation am 3. März 1938 mit Bundeskanzler Schuschnigg über das gemeinsame Vorgehen gegen die nationalsozialistische Gefahr verhandelt hatte. Er wurde am 12. März 1938 von der Gestapo verhaftet und bis Ende Juni 1938 inhaftiert. Vom 1. September 1939 bis Ende April 1940 war Friedrich Hillegeist Häftling im NS-Konzentrationslager Buchenwald. 1944 wurde er neuerlich in



Gedenktafel Westbahnhof

Am 1. April 1938 ging von hier aus der erste Transport ins KZ Dachau.

Haft genommen.⁹⁶ Mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges im September 1939 flüchteten viele führende GewerkschafterInnen ins Ausland, wo sie ihre Widerstandstätigkeit fortsetzten, in dem sie etwa Verfolgte des NS-Regimes und illegale Widerstandsgruppen unterstützten.

Unter den unzähligen Opfern der Shoa, der Vernichtung der jüdischen Menschen, finden sich auch viele jüdische GewerkschafterInnen, wie etwa die Angestelltengewerkschafterin Mathilde **Eisler**⁹⁷, die 1941 in das Konzentrationslager Łódź/Litzmannstadt deportiert wurde, die ehemalige Gründerin und Leiterin der Frauenabteilung der Wiener Arbeiterkammer Käthe **Leichter** oder der bereits hoch betagte Gewerkschafter und Politiker Heinrich **Beer** – nach dem Historiker Klaus-Dieter Mulley einer der Väter kollektivvertraglicher Vereinbarungen – der 1943 im Ghetto Theresienstadt ermordet wurde. Auch die sozialdemokratischen Gewerkschafter Viktor **Stein** (1876-1940) und Paul Johannes **Schlesinger** (1874-1945) wurden in Konzentrations- und Vernichtungslagern ermordet.⁹⁸

Die **Formen des Widerstandes** gegen den Nationalsozialismus hatten eines gemeinsam – sie waren gefährlich und konnten im schlimmsten Fall das Leben von Einzelnen oder von Widerstandsgruppen kosten. Schon allein das Sammeln von Spenden für Verfolgte oder für deren Familien, das Lesen eines illegalen Flugblattes, eine „falsche Bemerkung“ zu einem bekannten oder unbekanntem Menschen in der Öffentlichkeit konnte lebensgefährlich sein. Viele Widerstandsgruppen wurden von NS-MitläuferInnen denunziert. Viele vergebliche Versuche, durch Hilfs- und Sabotageakte – sei es aus politischen, humanitären oder religiösen Gründen – innerhalb und außerhalb der Betriebe Einfluss auf das Kriegsge-



Urnenhain Gruppe 40 auf dem Wiener Zentralfriedhof

6 Das Kollektivvertragswesen im Nationalsozialismus

schehen auszuüben oder um Menschenleben zu retten, waren scheinbar vergeblich, waren aber dennoch eine wichtige Grundlage für die Wiedererrichtung der demokratischen Republik Österreich.

Die Deutsche Arbeitsfront – eine Front gegen wen und für was?

An die Stelle der „ständestaatlichen“ Einheitsgewerkschaft trat nun die 1933 gegründete nationalsozialistische Deutsche Arbeitsfront (DAF). Die Mitgliedschaft in der DAF war offiziell nicht zwingend, doch wagte kaum jemand, nicht der Vereinigung beizutreten.



„Die DAF ... war eine Front, in der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Gefolgschaft und der Betriebsführer, zusammengeschlossen waren. Eine Front gegen wen und für was? ... Gegen wen richtete sich also diese Front? Sie hatte keine sozialpolitische und überhaupt keine innenpolitische Aufgabe, ihr Zweck richtete sich gegen außen, sie war die Fortsetzung der militärischen Front im Hinterland. Die Deutsche Arbeitsfront, die Betriebszellenorganisation, das „Vertrauens“rätesystem der nationalsozialistischen Betriebsverfassung, sie dienten nicht den Arbeitern und Angestellten, sie hatten die Aufgabe, die Aufrüstung voranzutreiben. Die Betriebsfunktionäre waren die Handlanger nationalsozialistischer Parteiinteressen, sie wurden zu Bütteln der Gestapo und zu Antreibern für die Kriegsrüstung erniedrig.“

Fehlinger, Hans/Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., S. 145 f.

De facto handelte es sich bei der DAF um eine reine Freizeitorganisation, der man sich kaum entziehen konnte, weil sie in fast alle Lebensbereiche der ArbeitnehmerInnen eingriff: billige Theaterkarten, Betriebssport oder Reisen durch das Kraft durch Freude-Programm sollten dazu beitragen, die Menschen im Sinne des Nationalsozialismus zu instrumentalisieren.

Allerdings war der Mensch



„nur Mittel zum Zweck, nur Instrument, es wurde ihm befohlen, sich zu freuen, zum nachher erheiterten Gemütes umso mehr leisten zu können“.

Ebenda, 146.

Das Vermögen der ehemaligen Freien Gewerkschaften und der nun auch endgültig liquidierten Arbeiterkammern gingen an die DAF über und an die Stelle der „ständestaatlichen“ Werksgemeinschaften trat nun die nationsozialistische Betriebsorganisation (NSBO).⁹⁹

Sozialpolitische und arbeitsrechtliche Veränderungen nach dem „Anschluss“ an das Deutsche Reich

Mit dem Ausbruch des Zweiten Weltkrieges kamen auf sozialpolitischem Gebiet wesentliche Verschlechterungen auf die ArbeitnehmerInnen zu.

Zu den wesentlichen Veränderungen zählten:

- » Die Löhne und Gehälter wurden sowohl nach oben als auch nach unten „eingefroren“. Bisherige Zuschläge, wie etwa für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit wurden gestrichen (nach der Umstellung auf die Kriegswirtschaft im November 1939 wieder aufgehoben).
- » Der 1918 eingeführte Achtstundentag blieb zwar formell bestehen, eine Arbeitszeitverlängerung ohne Überstundenzuschlag bis zu 10 Stunden war an jedem Arbeitstag erlaubt. Zuschläge wurden erst dann bezahlt, wenn die Arbeitszeit auch 10 Stunden überschritten hat.
- » Im September 1939 wurde ein Urlaubsverbot verkündet (es wurde am 15. Jänner 1940 wieder aufgehoben).
- » Einschränkung der Möglichkeit des freiwilligen Arbeitsplatzwechsels und Verlängerung der schon vor dem Krieg erlassenen Dienstpflicht.
- » Wiedereinführung 1918 verbotenen Arbeitsbuches in Österreich.
- » 1941 wurden Feiertage auf den nächstfolgenden Sonntag verlegt.¹⁰⁰

Das Kollektivvertragswesen im Nationalsozialismus

6

Weitere arbeits- und sozialrechtliche Veränderungen während des Krieges

Ab Jänner 1943 konnte der Reichswirtschaftsminister und der Generalbevollmächtigte für den Arbeitseinsatz die Stilllegung oder die Zusammenlegung von Betrieben anordnen. Veränderungen gab es auch bei den **Arbeitszeiten**, beispielsweise wurde die Mindestarbeitszeit für öffentliche Beamte auf 56 Stunden wöchentlich erhöht. Wenn kriegswichtige Aufgaben zu erledigen waren, musste auch an Samstagnachmittagen und an Sonntagen gearbeitet werden. 1944 wurde eine **Urlaubssperre** für Beamte des öffentlichen Dienstes, die **60-Stunden-Woche** und die Meldepflicht der Gefolgschaftsmitglieder eingeführt, womit die totale Kontrolle der ArbeitnehmerInnen weiter ausgebaut wurde.

Änderungen in der Sozialversicherung

Die Anpassung des österreichischen Sozialversicherungssystems an das deutsche Sozialversicherungsrecht wurde Ende des Jahres 1938 in Angriff genommen. Mit **1. Jänner 1939** trat die Reichsversicherungsordnung in Kraft, die für die ArbeitnehmerInnen die – schon lange und vergeblich in Österreich geforderte – **Invaliden-, Alters- und Hinterbliebenenversicherung** brachte. Für Beschäftigte im Bergbau kam es durch die Einführung der **knappschaftlichen Pensionsversicherung** ebenfalls – trotz vieler anderer Kümmernisse – wie etwa Verfolgung oder Kriegseinsatz – zu einer Verbesserung der Leistungen.

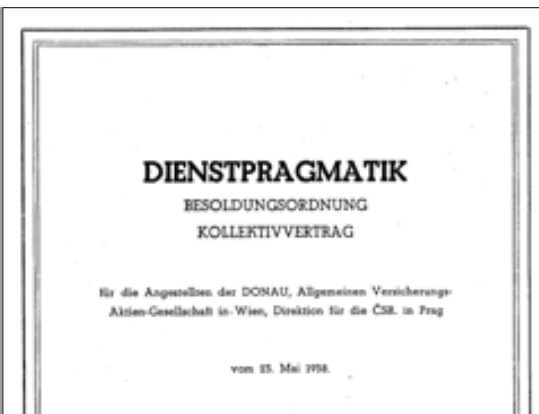
Im Bereich der Krankenversicherung wurden österreichische Bestimmungen, die über die Reichsversicherungsordnung hinausgingen, wie z. B. die längere Unterstützungsdauer für den Anspruch auf Krankengeld, beibehalten. Auch das bisherige System der Aufbringung der finanziellen Mittel für die Sozialversicherung – Unternehmer und Arbeitnehmer je 50 % – wurde beibehalten. Unverändert blieb auch der nach den österreichischen Bestimmungen größere Personenkreis in der Unfallversicherung und das höhere Leistungsniveau der Renten von Angestellten. Positiv wirkten sich – im Vergleich zu den bisherigen österreichischen Bestimmungen – auch **Maßnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung** aus, etwa dadurch, dass es für ausgesteuerte Arbeitslose verbesserte Bezugsbedingungen für die Notstandshilfe gab.¹⁰¹

Nationalsozialistische Lohn- und Tarifpolitik

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich wurden die Arbeitsbedingungen durch **staatliche Tarifordnungen** diktiert. Mit der zweiten Verordnung zur Einführung sozialrechtlicher Vorschriften im Lande Österreich vom 9. Juli 1938¹⁰² und der dazu erlassenen Durchführungsverordnung des Reichsstatthalters¹⁰³ wurden das Kollektivvertragsgesetz sowie alle in sonstigen österreichischen Rechtsvorschriften enthaltenen Bestimmungen über Kollektivverträge außer Kraft gesetzt. Anstelle der österreichischen Bestimmungen wurde das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Jänner 1934¹⁰⁴ über Tarifverordnungen erlassen, womit eine autoritäre Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen erfolgte.¹⁰⁵

Die Reichstreuhand der Arbeit – zum „gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat“

Das Entscheidungsrecht für alle dienstrechtlichen Fragen von ArbeitnehmerInnen lag in der Folge ausschließlich bei den Reichstreuändern der Arbeit, die schon in NS-Deutschland auf Grundlage des Gesetzes über Treuhänder der Arbeit vom 19. Mai 1933 bzw. dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Jänner 1934 agierten und dem Reichsarbeitsministerium unterstanden. In Österreich wurde es durch die Verordnung über die Errichtung der Reichstreuhandverwaltung im Lande Österreich vom 14. Oktober 1938 eingeführt.¹⁰⁶



Dienstpragmatik,
Besoldungsverordnung,
Kollektivvertrag.

Das Kollektivvertragswesen im Nationalsozialismus

6

Nachdem mit der Ausschaltung der Interessenvertretungen die bisherigen Kollektivvertragspartner ausgeschaltet wurden, erhielten den Treuhänder auch **Kompetenzen auf dem Gebiet des Lohn- und Tarifwesens**. Sie hatten also die absolute Anordnungsbefugnis für den Bereich des kollektiven Arbeitsvertragsrechtes und konnten diktatorisch über die Lohngestaltung entscheiden.¹⁰⁷ Eine der ersten Anordnungen war ein absolutes Streikverbot.¹⁰⁸

Die „Arbeitsmarktpolitik“ des Dritten Reiches war vor allem vom Arbeitskräftemangel, der sich nach dem Beginn des Krieges noch wesentlich verstärkte, geprägt. Es wurde nicht nur der totale Arbeitseinsatz propagiert, sondern es wurden auch jene Personen, die zuvor aus rassistischen Gründen aus dem Arbeitsprozess ausgegliedert wurden, nun zum Arbeitseinsatz und zur Zwangsarbeit herangezogen.

Maßnahmen des ArbeitnehmerInnenschutzes, etwa bei der Unfallverhütung oder der Hygiene, fanden dabei nur Anwendung auf alle jene Menschen, die dem Bild der menschenverachtenden nationalsozialistischen Rassengesetze entsprachen. Zeitgleich wurden abertausende von Menschen in NS-Konzentrations- und Vernichtungslagern ermordet, wurden medizinischen Experimenten ausgesetzt oder zum Tod durch Arbeit verurteilt. Sie starben an Hunger, Durst und Krankheiten.

Das Frauenbild des Nationalsozialismus

Die bereits im Austrofaschismus praktizierten Frauen- und Geschlechterbilder wurden in der NS-Zeit weiter ausgebaut. Die „deutsche Frau und Mutter“ galt als Idealbild. Der Arbeitskräftemangel allerdings brachte ab März 1939 in der Land- und Hauswirtschaft die Arbeitsdienstpflicht der Frauen.¹⁰⁹ Wie schon in der Zeit vor 1938 gab es für Frauen im Arbeitsprozess **Schutzbestimmungen**, wie etwa reduzierte Arbeitszeit oder das Nachtarbeitsverbot, dies vor allem für schwangere Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen.

1942 kam es zu einer **Neuregelung des Mutterschutzes**: demnach wurden der Geltungsbereich und die Beschäftigungsverbote ausgeweitet, ebenso die

Kündigungsbeschränkungen, und die finanzielle Unterstützung während der festgelegten Schutzfristen wurde verbessert. Dieses Gesetz wurde erst 1957 durch das Mutterschutzgesetz abgelöst.¹¹⁰

→ **FAZIT:**

Nach dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich wurden die Arbeitsbedingungen durch **staatliche Tarifordnungen** der Nationalsozialisten diktiert. Das Kollektivvertragsgesetz sowie alle in sonstigen österreichischen Rechtsvorschriften enthaltenen Bestimmungen über Kollektivverträge wurden außer Kraft gesetzt und anstelle der österreichischen Bestimmungen das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Jänner 1934 über Tarifverordnungen und damit eine **autoritäre Festsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen** festgelegt.

Insgesamt kostete der 1939 ausgebrochene Zweite Weltkrieg Millionen Menschen das Leben. Durch den Holocaust wurden rund 65.000 jüdische ÖsterreicherInnen ermordet, insgesamt fielen rund 6 Millionen Juden und Jüdinnen dem NS-Rassenwahn zum Opfer. Der von österreichischen WiderstandskämpferInnen – aus den unterschiedlichsten parteipolitischen Richtungen, aber auch von einzelnen Menschen – geleistete Widerstand spielte für die Wiedererrichtung der freien, demokratischen und unabhängigen Republik Österreich eine große Rolle.

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

Der Beginn der Zweiten Republik in Österreich

Mit dem Sieg der Alliierten über Hitler-Deutschland endete die siebenjährige NS-Herrschaft in Österreich. Die Spuren, die der Krieg in den Städten und Dörfern hinterlassen hatte, waren unübersehbar: Brücken, Schienen und Straßen waren ebenso zerstört wie viele Fabriken. Die Wirtschaft lag am Boden. Die Menschen litten Hunger und Not; es fehlte an Nahrungsmitteln, an Medikamenten, an Kohle und an Strom.

Noch im April 1945 unterzeichneten Vertreter der SPÖ, die aus VertreterInnen der ehemaligen Sozialdemokratischen Partei und der Revolutionären SozialistInnen gegründet worden war, und der ÖVP, die aus der Christlichsozialen Partei entstanden war, und Vertreter der KPÖ die **Proklamation der Unabhängigkeit** Österreichs. Eine provisorische Staatsregierung unter Staatskanzler Dr. Karl **Renner** (1870–1950) konstituierte sich. Es handelte sich um eine Konzentrationsregierung, der VertreterInnen aller Parteien angehörten. Am 8. Mai 1945 war der Zweite Weltkrieg offiziell zu Ende.¹¹¹

Im **Juli 1945** schlossen die Alliierten ein Abkommen, in dem sie sich über die Kontrolle Österreich einigten und das Staatsgebiet in **Besatzungszonen** aufteilten. Der Sitz der Alliierten Rates war in der Bundeshauptstadt Wien. Bis zum Herbst 1945 konnte die provisorische Staatsregierung den Kontakt zu den westlichen Bundesländern ausbauen. Wesentlichen Anteil daran hatte der Gewerkschafter Franz **Rauscher** (1900–1988), der auf der Flucht aus einem deutschen NS-Konzentrationslager in Salzburg eintraf, sich dort am Wiederaufbau der Gewerkschaftsbewegung betätigte und durch seine Netzwerkkontakte als Eisenbahner als Kontaktmann zur Bundesregierung in Wien agieren konnte.¹¹²

Damit waren auch die Voraussetzungen für die ersten **Wahlen** nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges in Österreich geschaffen. Diese fanden am **25. November 1945** statt. Ehemalige Mitglieder der NSDAP waren von der Wahl ausgeschlossen. Am 20. Dezember 1945 wurde eine neue Regierung unter dem Vorsitz von Leopold **Figl** (1902–1965) von der ÖVP gebildet. Auch dieser Regierung gehörten VertreterInnen aus ÖVP, SPÖ und KPÖ an. Karl **Renner** (1870–



Bombenruinen in Wien 1945

1950), der bisherige provisorische Staatskanzler, wurde am **20. Dezember 1945** von der Bundesversammlung – also noch nicht durch eine direkte Wahl – zum Bundespräsidenten gewählt. Dieses Amt übte er bis 1950 aus. Sein Nachfolger wurde Theodor Körner (Bundespräsident 1950–1957).

Die Gründung des ÖGB und der Gewerkschaften

Ab dem 11. und 13. April 1945 begannen die Vorbereitungen für den Wiederaufbau einer staatsunabhängigen und überparteilichen Gewerkschaftsbewegung. Am **15. April** wurde in einer Plenarsitzung ein Statut eines „Österreichischen Gewerkschaftsbundes“ (ÖGB) vorgelegt, bei der der ehemalige Baugewerkschafter Johann **Böhm** (1886–1959) einstimmig zum Vorsitzenden des ÖGB bestimmt wurde. Seine Stellvertreter waren der aus dem christlich-sozialen Lager stammende Alois (Lois) **Weinberger** (1902–1961) und Gottlieb **Fiala** (1891–1970) von der KPÖ. Zu den wichtigsten Prinzipien des ÖGB zählte nunmehr seine Überparteilichkeit, was bedeutete, dass sich anstatt des Systems der Richtungsgewerkschaften nunmehr ein einheitlicher und überparteilicher ÖGB gegründet wurde.¹¹³



Lois Weinberger, links
Johann Böhm, Mitte
Gottlieb Fiala, rechts

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

Am **30. April 1945** gab die sowjetische Militärkommandantur die offizielle Genehmigung zur Gründung des ÖGB. Noch am selben Tag einigte man sich auch auf die Bildung von 16 Gewerkschaften für folgende Berufsgruppen:

1. Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft
2. Gewerkschaft der öffentlich Bediensteten
3. Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
4. Gewerkschaft der Angestellten der freien Berufe
5. Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter
6. Gewerkschaft der Arbeiter der chemischen Industrie
7. Gewerkschaft der Eisenbahner
8. Gewerkschaft der Arbeiter der graphischen und papierverarbeitenden Gewerbe
9. Gewerkschaft der Bediensteten im Handel, Transport und Verkehr
10. Gewerkschaft der Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe
11. Gewerkschaft der Arbeiter in der Land- und Forstwirtschaft
12. Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter
13. Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter
14. Gewerkschaft der Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter
15. Gewerkschaft der Post- und Telegraphenarbeiter
16. Gewerkschaft der Arbeiter für persönliche Dienstleistungen und der Vergnügungsbetriebe

Am **8. Oktober 1945** erteilte der alliierte Rat auch die Genehmigung für die Bildung von Gewerkschaftsorganisationen in den österreichischen Bundesländern. Mittlerweile begannen sich im ÖGB und in den Gewerkschaften die Frauen- und Jugendorganisationen zu bilden. Der erste Kongress des ÖGB fand vom **1. bis zum 23. Mai 1948** im Wiener Rathaus statt.¹¹⁴

Betriebsratstätigkeit nach dem Krieg

Schon bald nach der Befreiung Österreichs vom Nationalsozialismus wählten ArbeiterInnen und Angestellte zur gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen, aber auch zur Sicherung ihres Einflusses auf die Betriebe – spontan BetriebsrätInnen und Vertrauenspersonen. Viele BetriebsrätInnen kannten das System



Karl Maisel (1890–1982)

Nach ihm wurde 1995 in Wien-Landstraße die Maiselgasse benannt.

noch aus der Zeit der Ersten Republik und griffen auf dieses Wissen auch zurück. Der ÖGB gab dazu am **15. September 1945** Richtlinien heraus, die auf dem Betriebsrätegesetz vom **15. Mai 1919** basierten. So konnten sie in dieser schwierigen politischen und wirtschaftlichen Zeit, in der die ArbeitnehmerInnen unter den schwierigsten Bedingungen ihrer Beschäftigung nachgingen, in den Betrieben oder Unternehmen, etwa bei der Aufnahme, bei der Entlohnung oder bei Versetzungen von ArbeitnehmerInnen mitbestimmen. Bis zum Wiederinkrafttreten des Betriebsrätegesetzes – dem ein zähes politisches Ringen vorausging – sollte es dennoch noch zwei Jahre dauern.¹¹⁵

Einrichtung der Zentrallohnkommission

Auf arbeitsrechtlichem Gebiet blieben die Bestimmungen über das Tarifordnungsrecht bis zur Neuregelung des Kollektivvertragswesens aufrecht. Die Befugnisse des Reichstreuhanders der Arbeit, dessen Tätigkeit mit der Befreiung Österreichs vom Nationalsozialismus beendet wurde, wurde durch eine Verordnung vom 28. Jänner 1946 (BGBl. 1946/50) auf die sogenannte **Zentrallohnkommission** übertragen.

Diese Kommission war zunächst nur als kurze Übergangsmaßnahme gedacht, übernahm aber de facto bis zur Erreichung eines neuen Kollektivvertragsgesetzes die Aufgaben der Reichstreuhanders. Sie sollte die Lohnabkommen überprüfen, auch oblag ihr die letzte Entscheidung über deren Gültigkeit.

Obwohl nur als Übergangslösung geschaffen, wurde die Zentrallohnkommission erst am **31. März 1950** (BGBl. 1950/95) aufgelöst.¹¹⁶

Sozialpolitik nach demokratischen Prinzipien

Der ÖGB mit Johann Böhm an der Spitze standen neben vielen anderen Herausforderungen vor der Aufgabe, die Sozialpolitik nach demokratischen Prinzipien wieder möglichst rasch herzustellen. Auf der Agenda standen neben einem **neuen Sozialversicherungsgesetz** ein **neues Kollektivvertragsgesetz** und ein **neues Betriebsrätegesetz**. Die beiden letztgenannten Gesetze hatten sich bereits in der Zeit der Ersten Republik bewährt, daher sie sollten sie die Grundlage für die neuen Gesetze sein; modern und den neuen Gegebenheiten angepasst.

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

Der Weg zu einem neuen KV-Gesetz wurde von langwierigen politischen Verhandlungen begleitet. Die ersten Verhandlungen über ein neues Kollektivvertragsgesetz begannen schon kurze Zeit nach dem Ende des Krieges. Dabei standen zwei Fragen im Vordergrund: die Einbeziehung der Land- und Forstarbeiter, sowohl von ÖGB als auch von AK gefordert, gegen die sich aber die Vertreter der ÖVP stellten und die zweite Frage, die sehr heftig- und für viele KritikerInnen zu lange diskutiert wurde, war die Frage, welche Berufsorganisationen der Dienstnehmer und Dienstgeber die KV-Fähigkeit besitzen sollten.

Am 10. Jänner 1947 begannen im Ausschuss für soziale Verwaltung die Beratungen über die Regierungsvorlage über das KV-Gesetz. Da bei den strittigen Fragen, der Einbeziehung der Land- und Forstarbeiter in das Gesetz, sowie über die der Monopolstellung des ÖGB zum Abschluss von Kollektivverträgen bzw. der Frage der KV-Fähigkeit, wurde sie unterbrochen, um den gesetzlichen Interessenvertretungen die Möglichkeit zu bieten, diese Fragen neuerlich zu prüfen.¹¹⁷ Am **13. Februar 1947** schließlich wurde die **Beratung der Regierungsvorlage** fortgesetzt. Die **Einbeziehung der Land- und Forstarbeiter** in das KV-Gesetz wurde mit dem Hinweis **abgelehnt**, dass demnächst ein Regierungsentwurf zur Regelung aller Fragen des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstarbeiter vorgelegt werde.¹¹⁸

Über die Frage des Monopols zum Abschluss von KV entstand indes eine heftige politische Diskussion. Nach der Verabschiedung des Wirtschaftskammergesetzes am **4. Juli 1946** trat nach Sozialminister Karl **Maisel** (1890–1982) eine neue Situation ein, wodurch sich zwei Partner mit Monopolrecht gegenüberstehen würden und niemand außer ihnen könnte einen gesetzlich anerkannten Vertrag abschließen.¹¹⁹ Allen KritikerInnen des Gesetzes räumte er zwar ein „... *daß die Gesetzesvorlage tatsächlich Mängel aufweist*“, argumentierte aber, dass es entscheidendere Fragen als die Monopolstellung,¹²⁰ etwa die Tatsache, dass es aufgrund des Widerstandes der ÖVP nicht gelungen sei, die Land- und Forstarbeiter in das Gesetz einzubeziehen und den Weiterbestand der Zentrallohnkommission, gäbe. Er meinte aber zusammenfassend, dass die Bestimmungen ...

„...ausreichend sind, um den Gewerkschaften wieder das Recht auf freien Abschluß von guten Verträgen zuzichern. Wer diese Verträge beschließt und wie sie beschaffen sein werden. Das sind Fragen, die letzten Endes die organisatorische Stärke und Geschlossenheit der österreichischen Arbeiter und Angestellten entscheiden werden“.

Arbeiter-Zeitung, 21. Februar 1947, S. 1.

Das neue Kollektivvertragsgesetz

Die Neuregelung des Kollektivvertragsgesetzes erfolgte durch das Bundesgesetz vom **26. Februar 1947** über die Regelung von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge und Arbeitsordnungen. Im Wesentlichen beruhte es auf dem KV-Gesetz 1919, einige Punkte wurden aber erneuert bzw. an die neuen wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse angepasst. ÖGB-Präsident **Johann Böhm** erklärte am Tag der Beschlussfassung des Gesetzes in seiner Rede, dass das „Kollektivvertragsgesetz gewiß nicht allen Wünschen der Arbeiter- und Ange-



Ausschnitt aus der Arbeiter-Zeitung vom 27. Februar 1947, S. 1.

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

stellenschaft" entsprechen würde, es allerdings den „Notwendigkeiten der Zeit Rechnung trägt und darum ein brauchbares Gesetz“ sei.¹²¹

Das neue Kollektivvertragsgesetz sollte für alle Dienst- und Arbeitsverhältnisse Anwendung finden, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, ausgenommen waren Dienstverhältnisse zum Bund, den Ländern, Bezirken und Gemeinden, sowie Dienstverhältnisse in der Heimarbeit und auch in der Land- und Forstwirtschaft, für die künftig neue Regelungen geschaffen werden sollten. Inhalt der Kollektivverträge sollten Bestimmungen über Entgelt, Arbeitszeit, Arbeitspausen, Sonn- und Feiertagsruhe, Nachtarbeit, Urlaub, Anspruch bei Dienstverhinderung, Kündigungsfrist etc. sein.

Sonderregelungen sollten nur dann zugelassen sein, wenn sie für die ArbeitnehmerInnen „*günstiger*“, sein würden oder wenn sie im Kollektivvertrag nicht geregelt wurden.

Zum **Abschluss von Kollektivverträgen** sollten nunmehr **die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen** der DienstgeberInnen und der DienstnehmerInnen berechtigt sein, unter bestimmten Voraussetzungen aber auch die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen. Voraussetzung war, dass sie laut Statuten die Aufgabe haben, die Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln, dass sich ihr Wirkungsbereich über ein größeres fachliches und räumliches Gebiet erstreckt, ihnen aufgrund der Anzahl ihrer Mitglieder und ihrer Wirkung eine maßgebliche Bedeutung zukommt, sie voneinander unabhängig sind und ihre Kollektivvertragsfähigkeit vom Obereinigungsamt ausdrücklich festgestellt wird.¹²²

Wichtig dabei war auch die Bestimmung, dass die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden KV-fähigen Berufsvereinigungen, wie etwa der ÖGB, gegenüber den gesetzlichen Interessenvertretungen, wie etwa die Arbeiterkammern, beim Abschluss von Kollektivverträgen bevorrechtet waren (Anm. ein Recht, von dem die Arbeiterkammern aber nicht Gebrauch machten). Auf Seiten der Dienstgeber

76. Bundesgesetz: Kollektivvertragsgesetz.

77. Bundesgesetz: Landwirtschaftliches Aufbringungsgesetz.

78. Verordnung: Anpassung von Bestimmungen des Verbotsgesetzes 1947 über den öffentlichen Dienst an das Gehaltsüberleitungsgesetz.

76. Bundesgesetz vom 26. Februar 1947 über die Regelung von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge und Arbeitsordnungen (Kollektivvertragsgesetz).

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I.

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, für Dienst- und Lehrverhältnisse aller Art, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.

(2) Für Dienstverhältnisse der im Abs. (1) bezeichneten Art zum Bund, zu den Ländern (Stadt Wien), zu Bezirken und Gemeinden und zu den von Gebietskörperschaften verwalteten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen und Fonds gelten die Bestimmungen des Artikels II- und die damit im Zusammenhang stehenden Bestimmungen der Artikel IV bis VI nur dann, wenn nicht für sie auf Grund eines Gesetzes Vorschriften Anwendung finden, die den wesentlichen Inhalt des Dienstvertrages zwingend festlegen.

(3) Dienstverhältnisse in der Heimarbeit sind von den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes ausgenommen, wenn für den betreffenden Zweig der Heimarbeit besondere gesetzliche Einrichtungen zur Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen bestehen.

(4) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten nicht für Dienstverhältnisse von Arbeitern in der Land- und Forstwirtschaft.

Artikel II.

Abschnitt 1.

Kollektivverträge.

§ 2. (1) Kollektivverträge im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits (§§ 3 und 5) schriftlich abgeschlossen werden und die die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten oder Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln.

(2) Vereinbarungen, die zwischen einzelnen Dienstgebern und gesetzlichen Betriebsvertretungen in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung in dem Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist, gelten als Teil des Kollektivvertrages.

(3) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Arbeitsordnung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

Kollektivvertragsfähigkeit.

§ 3. (1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer ebenso

2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,

a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,

b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,

c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und

d) die von einander unabhängig sind.

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. (1), Ziffer 2, wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch das Obereinigungsamt (§ 34) festgestellt. Die Entscheidung des Obereinigungsamtes ist im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und in allen amtlichen Landeszeitungen zu verlautbaren und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung sowie allen Einigungsämtern (§ 28) zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

kamen aufgrund des Fehlens von Vereinigungen mit freiwilliger Mitgliedschaft nur die gesetzlichen Interessenvertretungen, wie etwa die Kammern für Handel, Gewerbe, Industrie, Geld- und Kreditwesen bzw. deren Fachgruppen und Fachverbände, Rechtsanwalts-, Notariats- und Ärztekammern als Kollektivvertragspartner in Frage. Fast unverändert vom KV-Gesetz 1919 übernommen wurden die Regelungen der Satzungserklärung von Kollektivverträgen.¹²³

Bestimmungen über die Arbeitsordnungen

Neu waren die Bestimmungen des Kollektivvertragsgesetzes 1947 über die Erlassung einer Arbeitsordnung, die in der Gewerbeordnung bzw. nach der Besetzung Österreichs durch Bestimmungen des NS-Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit von 1934 geregelt war. Durch die Arbeitsordnung wurden die verschiedenen ArbeiterInnen- und Angestelltenkategorien, sowie die Verwendung der Frauen, der jugendlichen Dienstnehmerinnen und der Lehrlinge, deren Ausbildung, die Arbeitstag, die genauen Arbeitszeiten, die Dauer der Pausen, der Umfang der Sonn- und Feiertagsarbeit und eine Reihe anderer Fragen des Arbeitsalltags geregelt.¹²⁴

Die Einigungsämter

Eine wesentliche Änderung gegenüber dem Kollektivvertragsgesetz 1919 gab es bei den Vorschriften über die Einigungsämter und ihrer Aufgaben. Im Gegensatz zum KV-Gesetz von 1919 waren die Einigungsämter bei Einzelstreitigkeiten nicht mehr berufen, als Schlichtungsstelle einzuschreiten, sondern ihre **Zuständigkeit beschränkte sich auf Registrierung und Kundmachung der KV**. Sie hatten aber auch die Befugnis, Kollektivverträge zur Satzung erklären können. Durch das Kollektivvertragsgesetz wurden den Einigungsämtern, deren oberste Instanz das beim Bundesministerium für Soziale Verwaltung eingerichtete Obereinigungsamt war, eine Reihe weiterer Aufgaben, wie etwa die **Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit**, zugeschrieben. Es gab auch eine Reihe von Übergangsbestimmungen, so etwa blieben die nach dem Inkrafttreten des KV-Gesetzes 1947 noch geltenden Tarifordnungen so lange wirksam, bis sie durch neue KV ersetzt wurden. Dies galt auch für die noch bestehenden Betriebsordnungen.¹²⁵

Änderungen des Kollektivvertragsgesetzes

In den 1950er- und 1960er-Jahren erhielt das Kollektivvertragsgesetz nur geringfügige Veränderungen, so etwa mit dem Bundesgesetz vom 18. März 1959 (BGBl. 1959/92) und mit der Novelle vom 14. Februar 1962 (BGBl. 1962/60). Letzteres sollte das Verfahren für die Hinterlegung der Kollektivverträge vereinfachen.

Das Betriebsrätegesetz – ein weiteres markantes Zeichen der neuen Zeit

Am 26. Februar 1947 sandte das Bundesministerium für soziale Verwaltung einen Gesetzesentwurf über die Wiedereinrichtung von BetriebsrätInnen aus. Die Debatte und die Beschlussfassung waren von langwierigen Debatten und politischen Auseinandersetzungen begleitet. Das schließlich am 27. März 1947 beschlossene Gesetz basierte – ebenso wie das Kollektivvertragsgesetz – auf dem entsprechenden Gesetz aus dem Jahr 1919. Aber hier gab es eine Reihe von **Modernisierungen und Verbesserungen**.

In der Arbeiter-Zeitung vom 29. März 1947 hieß es dazu:



„Nach besonders hartnäckigen Auseinandersetzungen, nach Sitzungen und Besprechungen, die sich über viele Wochen erstreckten und oft völlig zu scheitern drohten, hat die österreichische Demokratie wieder eine Bewährungsprobe bestanden: ein Grundpfeiler des österreichischen Arbeitsrechtes, das Betriebsrätegesetz ist unter Dach und Fach gebracht. Damit beginnt das Bild der Arbeitsgesetzgebung der Zweite Republik einen klaren Umriß zu erhalten. Neben das Gesetz über die Kollektivverträge tritt nun das Betriebsrätegesetz als ein weiteres markantes Zeichen der neuen Zeit“.

Arbeiter-Zeitung, 29. März 1947, S. 1.

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

Zu den wesentlichsten Punkten des neuen Betriebsrätegesetzes zählte die Schaffung des **Zentralbetriebsrates**, die **Einführung der Betriebsversammlung**, der **Ausbau der Schutzbestimmungen für Betriebsrätinnen** und die Freistellung ab 200 Beschäftigten.¹²⁶

Die Kollektivvertragsfähigkeit des ÖGB

Am 4. September 1947 wurde durch die Entscheidung des Obereinigungsamtes beim Bundesministerium für soziale Verwaltung dem Österreichischen Gewerkschaftsbunden einschließlich fünfzehn angegliederten Gewerkschaften – mit Ausnahme der Land- und Forstarbeiter, die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt.¹²⁷

Die Lohn- und Preisabkommen (1947–1951)

Die Löhne und Gehälter der österreichischen Arbeiter und Angestellten wurden bis in die 1950er-Jahre durch insgesamt **fünf Lohn- und Preisabkommen** geregelt. Verhandlungspartner dieser Abkommen waren der ÖGB, die Arbeiterkammer, die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, die Landwirtschaftskammer



In der Schriftenreihe des Verlags des ÖGB erschien auch ein Kommentar zum Betriebsrätegesetz mit einem Vorwort des Vorsitzenden der GAP (heute GPA) Friedrich Hillegeist.



Im Verlag des ÖGB ist ein Buch zum „Oktoberstreik 1950“ erhältlich.
(Autengruber/Mugrauer, ISBN 978-3-99046-279-9)

mer und die Industriellenvereinigung. Durch diese Abkommen wurden die Preise und Löhne schrittweise erhöht. Ziel sollte es sein, die Subventionen des Staates abzubauen, zu einer geordneten Preisgestaltung zu kommen und die Einkommen der ArbeitnehmerInnen den steigenden Lebenshaltungskosten anzupassen. Nicht alle ArbeitnehmerInnen waren mit dieser Politik einverstanden. Viele meinten, dass die Opfer für den Wiederaufbau des Staates auf Seiten der ArbeitnehmerInnen verhältnismäßig hoch seien. Besonders groß war die Unzufriedenheit nach dem **4. Lohn- und Preisabkommen im Herbst 1950**, im Zuge dessen es zu einer großen **Streikbewegung** kam.¹²⁸

Wir haben in Österreich vielfach verlernt, Vereinbarungen zu schließen.

Die Zahl der nach dem Kollektivvertragsgesetz abgeschlossenen Verträge blieb zunächst gering. Im ÖGB-Tätigkeitsbericht 1945–1947 heißt es dazu:



„Die verhältnismäßig lange Unterbrechung der gewerkschaftlichen Tätigkeit und der durch das Preis- und Lohnübereinkommen vereinbarte Stillhaltezustand haben bewirkt, daß die Zahl der seit Inkrafttreten des Kollektivvertragsgesetzes neu zum Abschluß gelangten Kollektivverträge nicht groß ist. Wir haben in Österreich vielfach verlernt, Vereinbarungen zu schließen. Dazu kommt noch, daß auf seiten der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber eine gewisse Abgeneigtheit besteht, neue sozialrechtliche Gesamtregelungen einzugehen. Es wird daher einige Zeit dauern, bis die österreichischen Sozialpartner dazukommen werden, von dem neuen Gesetz Gebrauch zu machen, der im Interesse der österreichischen Arbeitnehmer und im Interesse des Wirtschaftsfriedens und des Wirtschaftsaufbaues sich durch das neue Kollektivvertragsgesetz bietet“.

Tätigkeitsbericht 1945-1947 und stenographisches Protokoll des Ersten Kongresses des österreichischen Gewerkschaftsbundes, 1/71.

Und die Frauen?

Im Juni 1945 nahm das Frauenreferat im ÖGB seine Tätigkeit auf. Die Gewerkschafterin Wilhelmine **Moik**, die schon in der Zeit der Ersten Republik gemein-

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

sam mit Anna **Boschek** und Käthe **Leichter** für die Interessen der Frauen gekämpft hat, übernimmt die Leitung. Im September 1945 konstituierte sich die Frauensektion des ÖGB. Auf dem ersten Bundeskongress des ÖGB im Mai 1948 forderte sie die Steigerung der Beteiligung Frauen und den Zugang zu allen gewerkschaftlichen Funktionen.¹²⁹

Wie schon nach 1918 waren berufstätige Frauen auch nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges von Abbaumaßnahmen besonders betroffen. Aber auch für jene Frauen, die ihren Arbeitsplatz behalten konnten, waren die ersten Nachkriegsjahre nicht einfach. Neben dem Mangel an Nahrungsmitteln und den verschiedensten Bedarfsartikeln war es nach wie vor so, dass Frauen entweder in schlecht bezahlten Berufen tätig waren oder nach **Frauenlohngruppen** bezahlt wurden. So etwa verdienten Frauen in der Nahrungsmittelbranche auch weiterhin zwischen 21 und 57 % weniger als ihre männlichen Kollegen.¹³⁰ Die Preise allerdings waren so hoch, dass kaum eine Familie ohne den Zuverdienst von Frauen auskommen konnte.

Auch waren viele Frauen in den ersten Jahren nach dem Krieg noch völlig auf sich allein gestellt, da ihre Ehemänner – sofern sie nicht auf den Kriegsschauplätzen gefallen waren, noch nicht aus der Kriegsgefangenschaft zurückgekehrt waren. Und selbst dann, wenn sie bereits heimkehren konnten, benötigten sie noch einige Zeit zur Rekonvaleszenz.¹³¹

Erste Meilensteine 1945–1947

1. Mai 1946: Betriebliche Härteausgleiche für Metall- und Bergarbeiter und Mitbestimmungsrecht für BetriebsätInnen

Der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter gelang die Einführung sogenannter Härteausgleiche. Die erste Lohnverhandlung nach dem Ende des Krieges wurde zwischen der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter und dem Verband der Elektroindustrie geführt. Mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1946 konnte eine Lohnerhöhung von 25 bis 35 Prozent erreicht werden. Diesem Abkommen ge-

hörten 132 Firmen mit 150 Betrieben, in denen rund 12.000 ArbeiterInnen beschäftigt waren, an. Historisch bemerkenswert ist dieser Abschluss insofern auch, als in diesem Vertrag das **Mitbestimmungsrecht der BetriebsrätInnen** bei der LohnEinstufung und eine einheitliche Höhe der Akkordbasis erreicht wurde.

15. Juni 1946: Bundeseinheitliche Lohnregelung für Sägewerksarbeiter und Ziegler

Zu den am schlechtesten bezahlten Berufssparten innerhalb der Bau- und Holzarbeiter zählten die **Sägewerksarbeiter** und **Ziegler**. Ihr Lohnniveau zumindest auf das der anderen Berufsgruppen dieser Branche anzuheben war daher ein besonderes Anliegen der Gewerkschaft. Nachdem mit dem Verband der Sägewerksindustrie Verhandlungen aufgenommen wurden, konnte am 15. Juni 1946 eine neue bundeseinheitliche Regelung erreicht werden.

1. Juli 1946: Härteausgleich in der Süßwarenindustrie

Im Juli 1946 fanden in Wien Gespräche mit der Fachgruppe der Süßwarenindustrie statt. Nach mehreren Verhandlungen konnte ein Härteausgleich erreicht werden: für Männer 30 Groschen und für Frauen 25 Groschen (sic!). Ein erster Bundeskollektivvertrag konnte im April 1948 abgeschlossen werden.

August 1946: Verbesserungen für Industrieangestellte, Buchdrucker und Speditionsarbeiter

Der Kollektivvertrag für die **Industrieangestellten** Wien, Niederösterreichs und des Burgenlandes brachte einen **Härteausgleich** und **Mindestlohnvereinbarungen**. Im August 1948 wurde der Kollektivvertrag für die **Industrieangestellten** erneuert. Ebenfalls im August 1946 wurde ein erster Vertrag für die Buchdrucker abgeschlossen. Der Kollektivvertrag für **Speditionsarbeiter, das Möbeltransport- und Güterbeförderungsgewerbe** machte die von den Nationalsozialisten eingeführte 60-Stunden-Woche rückgängig und brachte wieder die 48-Stunden-Woche und Lohnverbesserungen.

7 Auf dem Weg zu einem neuen KV-Gesetz 1945–1947

1. September 1946: Neuerungen für Versicherungsangestellte

Mit diesem Datum wurde die nationalsozialistische „*Tarifordnung für das private Versicherungsgewerbe in der Ostmark vom 6. Juni 1939*“ außer Kraft gesetzt. Am

1. Juni 1947 wurde eine **neue Besoldungsordnung** genehmigt, die als erster Kollektivvertrag der Versicherungsangestellten in der Zweiten Republik anzusehen ist.

27. Februar 1947: Das neue Kollektivvertragsgesetz wird beschlossen

Nach langen Verhandlungen wurde das Kollektivvertragsgesetz beschlossen. Wie der Name von Ferdinand Hansuch mit der Kollektivvertragsgesetz 1919 verbunden ist, so sind die Namen von ÖGB-Präsident Johann **Böhm** und dem Minister für soziale Verwaltung Karl **Maisel** mit dem neuen Kollektivvertragsgesetz auf das engste verbunden.

→ FAZIT:

Das neue Kollektivvertragsgesetz gab den Gewerkschaften die Möglichkeit, mit den Unternehmerverbänden Kollektivverträge abzuschließen. In der ersten Zeit nach dem Inkrafttreten des Gesetzes wurden nur wenige Kollektivverträge abgeschlossen, erst im Laufe der nächsten Jahre entwickelten sie sich zum wichtigsten Instrument der Gewerkschaften zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen der österreichischen ArbeitnehmerInnen.

Gemeinsam waren – das Kollektivvertragsgesetz und das Betriebsrätegesetz – mehr als 20 Jahre lang die juristische Grundlage für die kollektive Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und die betriebliche Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen. Die beiden Gesetze wurden Anfang der 1970er-Jahre im Arbeitsverfassungsgesetz zusammengefasst.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ	
SK-1	Grundlagen der Kommunikation
SK-2	Frei reden
SK-3	NLP
SK-4	Konfliktmanagement
SK-5	Moderation
SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-7	Teamarbeit
SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-9	Verhandeln
SK-10	Politische Rhetorik

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Der österreichische Staatsvertrag

Mit der Unterzeichnung des österreichischen **Staatsvertrages** am **15. Mai 1955** im Schloss Belvedere in Wien und dem Beschluss **des Neutralitätsgesetzes** am **26. Oktober 1955** hatte die Republik Österreich ihre volle staatliche Souveränität wiedererlangt. Die Wirtschaft konnte sich durch den **Marshallplan** langsam erholen. Damit stieg auch der Lebensstandard der Menschen wieder an.

Doch auch das politische und gesellschaftliche Klima änderte sich. Österreich war nun „frei“ – die Einflussnahme der Alliierten fiel weg – und durch die Rückführung der ehemaligen USIA-Betriebe, also jener Betriebe, die unter sowjetischer Aufsicht standen, begann eine ökonomische Aufwärtsentwicklung, die auch von weiteren sozialpolitischen Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen begleitet wurde.¹³²

Besondere Herausforderungen des ÖGB ab 1948

Vom **1. bis zum 23. Mai 1948** fand der **erste Kongress** des österreichischen Gewerkschaftsbundes statt. Tagungsort war zu diesem Zeitpunkt noch das Wiener Rathaus. Auf dem Kongress konnte erstmals eine Bilanz über die Errungenschaften wie etwa die das neue Betriebsrätegesetz oder das neue Kollektivvertragsgesetz gezogen werden. Allen war jedoch bewusst, dass gerade auf dem Gebiet der Sozialversicherung noch große Herausforderungen für die nächsten Jahre zukommen.

Mit dem **Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz vom 12. Juli 1947** konnte das österreichische Sozialversicherungssystem provisorisch auf demokratische Richtlinien umgestellt werden, dennoch war eine Neuordnung der österreichischen Sozialversicherung unerlässlich.

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz – „... damit unsere Greise nicht mehr betteln gehen.“

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) wurde nach langen Verhandlungen am **9. September 1955** in einer Sondersitzung des Parlaments beschlossen. **Es trat am 1. Jänner 1956 in Kraft.** Es fasste alle bisherigen Be-



Das ASVG brachte für alle Menschen soziale Verbesserungen, vor allem sollte Armut vermieden werden.

stimmungen über die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zusammen und brachte für die Menschen in vielen Bereichen soziale Verbesserungen, so etwa, dass die Menschen nach langjähriger Berufstätigkeit einen Lebensabend ohne Sorgen, Elend und Not verbringen können.

Das ASVG, für das sich im Besonderen der Sozialminister und Obmann der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter Karl **Maisel** und der Obmann der Angestelltenversicherungsanstalt, Angestelltengewerkschafter und Abgeordnete zum Nationalrat Friedrich **Hillegeist** verdient gemacht haben, war die Grundlage für die Entwicklung des modernen österreichischen Sozialstaates.¹³³



Wandplakat des ÖGB zum ASVG

Das Kollektivvertragswesen

8

1948–1973

Die ÖVP-Alleinregierung

Ab Mitte der 1960er-Jahre verschlechterte sich das innenpolitische Klima. Nach den **Nationalratswahlen am 6. März 1966** gelang es den politischen Verhandlungspartnern nicht mehr, eine Koalitionsregierung, wie sie seit den Wahlen 1945 schon zur „Tradition“ geworden war, zusammenzustellen. Daher kam es erstmals zur Bildung einer **ÖVP-Alleinregierung** unter Bundeskanzler Josef **Klaus** (1910–2001). Er betraute mit der christlichsozialen Gewerkschafterin Grete **Rehor** (1910–1997) erstmals eine Frau mit dem Amt des „Sozialministers“.

In der Phase der ÖVP-Alleinregierung kam es zu einer Reihe weiterer Maßnahmen, die für ArbeitnehmerInnen lange geforderte Verbesserungen mit sich brachten, etwa dem **Generalkollektivvertrag vom 18. November 1964**, mit dem ab **1. Jänner 1965 der 3-Wochen-Urlaub** eingeführt wurde. Ebenfalls eingeführt wurde das Prinzip, dass Krankheit den Urlaub unterbricht.



Seit den 1970er-Jahren gibt es analog zum ASVG ähnliche Gesetze für BeamtInnen, BäuerInnen sowie für Selbstständige. In den nächsten Jahren sollte eine Vielzahl von Novellen die Entwicklung zum modernen, vorbildlichen Sozialstaat begleiten.



Grete Rehor (1910–1997)
Vorsitzende-Stellvertreterin der Gewerkschaft der Textil-,
Bekleidungs- und Lederarbeiter. Der Grete-Rehor-Park vor dem
Parlament erinnert an Sie.

Die Entwicklung des Kollektivvertragswesens ab 1947/48–1952

In der ersten Zeit nach dem Abschluss des Kollektivvertragsgesetzes wurden nur wenige Verträge abgeschlossen. Noch wurden die Löhne in erster Linie durch die **Lohn- und Preisabkommen** – auf die sich in der Zeit von **1947 bis 1951 ÖGB, Arbeiterkammer, Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Landwirtschaftskammer** und **Industriellenvereinigung** einigten, festgelegt.

Prinzip dieser Lohnpolitik war es, die gewerkschaftlichen Lohnforderungen an die wirtschaftliche Lage anzupassen, auch wenn damit oft nur **Realeinkommensverluste** vermieden werden konnten. Proteste gegen diese Politik blieben nicht aus, dies vor allem nach dem **4. Preis- und Lohnabkommen im Oktober 1950**.¹³⁴

Übersicht der von 1947 bis 1952 abgeschlossenen Kollektivverträge*

Jahr	Gesamtverträge	Teilverträge	Unternehmerverträge	Summe*	Satzungen	Mindestlohn-tarife
1947	36	102	–	138	–	–
1948	114	182	5	301	–	–
1949	129	274	6	409	–	–
1950	72	133	9	214	9	–
1951	131	408	56	595	2	–
1952	44	85	25	154	1	–
Gesamt:	526	1184	101	1811	12	13

Quelle: Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften. Bd. 2, S. 1582

* Satzungserklärungen dienten dazu, einen Kollektivvertrag für alle im Wesentlichen gleichen Arbeitsverhältnisse zur bindenden Norm zu erheben.

Die **abgeschlossenen Kollektivverträge** (1947–1952) hatten nicht nur die Festsetzung der Löhne zum Inhalt, sondern auch eine **Reihe arbeitsrechtlicher Bestimmungen** und anderer **sozialer Leistungen**:

- » Fast alle Kollektivverträge sahen einen **50%igen Aufschlag zum Lohn für die Überstundenentlohnung** vor.
- » **Für die Arbeit am Sonntag oder Feiertag** sollte der **Aufschlag 100 %** betragen.
- » Die meisten Kollektivverträge enthielten **genaue Bestimmungen über die Gründe und Dauer einer Dienstverhinderung**, d.h. auch über die Dauer der Entgeltfortzahlung.
- » Sie enthielten auch Bestimmungen über die **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Fristen im Fall von Kündigung**.
- » **Sie enthielten ferner:**
- » **Bestimmungen über die Arbeitszeit**, d.h. Festlegung der effektiven Arbeitszeit, der Arbeitspausen, der Nacharbeit;
- » Bestimmungen über **Kostenübernahme** der Arbeitgeber, für einen Teil der **Kosten Werksküche, Arbeitskleidung und -schuhe**, ev. auch der Reinigung;
- » Vereinbarungen betreffend die **Weihnachts- und Urlaubssonderzahlungen** und bei **ArbeiterInnen** die **Höhe der Abfindung im Fall der Kündigung**;
- » Bestimmungen über ein **vermehrtes Mitspracherecht** der Betriebsräte bei Aufnahmen und Kündigungen und über die **Arbeitsvermittlungen**;
- » Bestimmungen über einen freien Tag pro Monat, den sogenannten **Wirtschaftstag für selbständig erwerbstätige Frauen**, die einen eigenen Haushalt zu führen hatten;
- » Bestimmungen **über die sogenannte „geschlossene Werkstätte“**, also den Grundsatz, dass nur Gewerkschaftsmitglieder beschäftigt werden dürfen.¹³⁵

1951: Der Mindestlohtarif

Seit dem Inkrafttreten des Kollektivvertragsgesetzes wurde seitens der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen besonders kritisiert, dass dennoch für eine **Reihe von Berufsgruppen keine Kollektivverträge** abgeschlossen werden konnten, etwa dann, wenn auf der Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähige Körperschaften fehlten. Mit dem **Mindestlohtarifgesetz** wurde den Einigungsämtern und Obereinigungsämtern die Aufgabe übertragen, auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsorganisation Mindestlohtarife festzusetzen (BGBl. 1951/156).¹³⁶

Die österreichische Sozialpartnerschaft – „... der gemeinsame Ast“

Dem Aufbau der darniederliegenden Wirtschaft nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges folgte – bedingt durch die amerikanische **Marshallplanhilfe** (ERP-Programm) und durch die Stabilisierung der Währung infolge des **Währungsschutzgesetzes 1947**, nicht zuletzt aber auch durch die Lohnpolitik – in den Jahren zwischen 1951 und 1962 eine wirtschaftliche Blüte, oft auch als österreichisches **Wirtschaftswunder** bezeichnet. Die Phase war gekennzeichnet durch ein starkes Wirtschaftswachstum und eine niedrige Arbeitslosenquote. Motor dieser Entwicklung war die österreichische Sozialpartnerschaft, also die Zusammenarbeit der verschiedenen Interessensvertretungen.¹³⁷

Das Interesse an der Zusammenarbeit war sowohl auf ArbeitnehmerInnen- als auch auf Seite der ArbeitgeberInnen groß. Johann **Böhm**, Präsident des ÖGB bis 1959, sprach bei einem Vortrag vor der Industriellenvereinigung symbolhaft von einem „gemeinsamen Ast“. Damit meinte er, dass ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auf einem gemeinsamen Ast sitzen würden und wenn im Falle von unterschiedlichen Meinungen, etwa bei Lohnverhandlungen, nur einer der Verhandlungspartner den Ast durchsägen würde, sie dennoch beide vom Baum fallen.¹³⁸

Ein wichtiger Schritt zum Ausbau der Sozialpartnerschaft war das am **28. Dezember 1961** abgeschlossene **Raab-Olah-Abkommen**.

1957: Die Paritätische Kommission

Das zentrale Instrument der österreichischen Sozialpartnerschaft, die **Paritätische Kommission**, wurde 1957 gegründet. Sie übte unter anderem auf Preiserhöhungen eine bremsende Wirkung aus und konnte so dazu beitragen, **Konjunkturschwankungen** auszugleichen und damit auch die **Währungsstabilität** gewährleisten. Sie war die einzige institutionalisierte Gesprächsebene zwischen den Sozialpartnern und der Regierung. Sie hatte vier **Unterausschüsse**, dazu zählte die **Lohnunterkommission** und der **Preisunterausschuss**.

Die **Lohnunterkommission** bestand aus Vertretern der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und hatte die Aufgabe, Lohnverhandlungen freizugeben. Grund dafür war, dass die Gewerkschaften die Vereinbarung getroffen hatten, an die Unternehmen keine Forderungen zu stellen, ohne vorher eine Zustimmung für Verhandlungen bei der Lohnkommission eingeholt zu haben. Die eigentlichen Verhandlungen wurden dann von der zuständigen Gewerkschaft und den UnternehmerInnenorganisationen geführt.

Dem **Preisunterausschuss** gehörten neben VertreterInnen der Wirtschaftspartner auch VertreterInnen der Ministerien an. Er war für sämtliche Preiserhöhungswünsche der österreichischen Unternehmen zuständig. Etwaige Kostenanstiege von Produkten hatten schließlich auch Auswirkungen auf die Forderungen von kollektivvertraglichen Lohnverhandlungen.

8. November 1963: Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen

Aufgabe des Beirates ist es, Studien über wirtschaftspolitische Fragen zu erstellen und damit zur besseren Koordinierung wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen beizutragen.¹³⁹

Das Instrument der Generalkollektivverträge

Wesentliches Merkmal der **österreichischen Kollektivvertragspolitik** ist es, dass die Verhandlungen immer von den **einzelnen Gewerkschaften, ihren Sektionen und Fachgruppen** und **nicht vom ÖGB** geführt werden. In den Bereich des ÖGB dagegen fiel die Orientierung der Lohnpolitik sowie der Ab-

schluss von **Generalkollektivverträgen**, wie sie ab Ende der 1950er-Jahre statt eines Gesetzes bei der **Arbeitszeitverkürzung (1959, 1969)** und bei der **Verlängerung des Mindesturlaubes (1964)** abgeschlossen wurden:

» **Generalkollektivvertrag 1. Februar 1959 – Einführung der 45-Stunden-Woche**

Mit dem am 1. Februar 1959 abgeschlossenen Generalkollektivvertrag wurde beschlossen, dass die **wöchentliche Normalarbeitszeit** künftig **45 Stunden** nicht überschreiten darf und dass daher bis dato bestehende längere Arbeitszeiten auf diese Stundenanzahl zu reduzieren sind. Dieser Vertrag wurde zwischen den Sozialpartnern in der Form eines für Industrie und Gewerbe gültigen Kollektivvertrages abgeschlossen, durch seine Fernwirkung haben allerdings auch eine Reihe weiterer Sparten profitiert.



Der Kollektivvertrag über die Einführung der 45-Stundenwoche trat am 1. Februar für 1,6 Millionen österreichische Arbeiter und Angestellte in Kraft – ein denkwürdiger Erfolg des Gewerkschaftsbundes!

General-KV 1959

» **Generalkollektivvertrag 18. November 1964 –
Verlängerung des Mindesturlaubes**

Nach schwierigen und langen Verhandlungen konnte der ÖGB mit der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft einen Vertrag über die Verlängerung des Mindesturlaubes für Arbeiter und Angestellte unterzeichnen. Der Kollektivvertrag sah vor, dass ab 1. Jänner 1965 jene ArbeitnehmerInnen, die in den Jahren 1964, 1965 und 1966 neu in ein Dienstverhältnis eintreten, im ersten Dienstjahr einen Urlaub von 15 Werktagen erhalten. Für alle bereits länger in einem Dienstverhältnis stehenden ArbeitnehmerInnen bzw. ab dem zweiten Dienstjahr gebührt ein Urlaub von 18 Werktagen.

» **Generalkollektivvertrag 26. September 1969 –
etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche**

1969 wurde zwischen dem ÖGB und der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche beschlossen. Dieser Generalkollektivvertrag sowie das im Juni 1969 durchgeführte **Volksbegehren über die Frage der Arbeitszeitverkürzung** führten im Dezember 1969 zur Verabschiedung eines neuen Arbeitszeitgesetzes (BGBl. 461/1969). Das Gesetz sah analog zu den Bestimmungen im Generalkollektivvertrag eine schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich ab dem 1. Jänner 1970 auf 43 Stunden, ab dem 1. Jänner 1972 auf 42 Stunden und ab 1. Jänner 1975 auf 40 Stunden vor.¹⁴⁰



Die Unterzeichnung des
Generalkollektivvertrages über
die schrittweise Einführung der
40-Stunden-Woche.
Anton Benya, links
Rudolf Sallinger, rechts

Der Kampf um gerechte Fraueneinkommen

In den ersten Jahren nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges lag der Schwerpunkt der Frauen- und Familienpolitik darauf, sozialpolitische Verbesserungen für berufstätige Frauen und Mütter durchzusetzen, wie etwa das **Mutterschutzgesetz** vom 13. März 1957, das mit **1. Mai 1957 in Kraft** trat.

Der Kampf um gerechte **Frauenlöhne** zog sich indes weiterhin in die Länge. Denn nach wie vor gab es in den Kollektivverträgen die sogenannten **Frauenlohngruppen**. Zwar unterzeichnete das österreichische Parlament **1953** das von **der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** in Genf beschlossene **Übereinkommen Nr. 100 für „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“**, die Frauenlohngruppen bestanden – bis auf wenige Ausnahmen – dennoch weiter.

„Das darf es doch 1962 nicht mehr geben“ – der größte Streik Österreichs seit 1945

Im Mai 1962 streikten **210.000 MetallarbeiterInnen** unter anderem erfolgreich **für die Abschaffung der Frauenlohngruppen in den Kollektivverträgen in der Metallindustrie**.¹⁴¹ Statt der Frauenlohngruppen wurden so genannte **Leichtlohngruppen** eingeführt, die Lohnerhöhungen von ca. 5-10 % brachten, im Gegenzug allerdings wurde der **Wirtschaftstag** abgeschafft.¹⁴²



Metallerstreik, 9.–12.5.1962, einer der größten Streiks der Zweiten Republik.

Noch im Jahr 1971 stellte die Franziska **Fast** (1925–2003), **Frauvorsitzende der Gewerkschaft der Metall- und Bergarbeiter** und spätere Nationalrätin und Volksanwältin, fest, dass es erstens noch immer zu wenige Frauen in den Gewerkschaften gibt, die verantwortungsvolle Aufgaben und zweitens dass sich dieser Umstand auch bei den jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen auswirken würde. Dazu die Gewerkschaftshistorikerin Marliese Mendel



„Fast ausschließlich Männer verhandelten über die Abschaffung bzw. Erhöhung von Frauenlöhnen. Auch heute sind kaum Frauen bei den engeren Kollektivvertragsverhandlungen dabei. Und manche Hürden scheinen schwerer zu überwinden zu sein, als man denkt“.

Mendel, Marliese/Schissler, Peter: Die Frauen der Produktionsgewerkschaft, S. 341.

1. März 1970: neue politische Rahmenbedingungen

Die Nationalratswahl brachte einen knappen Sieg der SPÖ. Dr. Bruno **Kreisky** (1911–1990) bildete zunächst eine Minderheitsregierung und nach dem Sieg bei den Nationalratswahlen am 10. Oktober 1971 eine **Alleinregierung**. Die folgende Zeit öffnete den Weg für viele sozialpolitische Verbesserungen – zumal Kreisky mit den Sozialministern Rudolf **Häuser** (1909–2000), Gerhard **Weißenberg** (1920–1980) und Alfred **Dallinger** (1926–1989) – Gewerkschafter in die Regierung geholt hatte.

Das Modell der Sozialpartnerschaft wurde schon in der Zeit der ÖVP-Alleinregierung unter Bundeskanzler Josef Klaus nicht in Frage gestellt. Auch Bundeskanzler Bruno Kreisky sprach sich bei seinem Regierungsantritt für die **Fortsetzung des sozialpartnerschaftlichen Konsenses** aus. Oberste Repräsentanten dieses Systems waren ÖGB-Präsident Anton **Benya** (1912–2001) und Rudolf **Sallinger** (1916–1992), Präsident der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft (heute Wirtschaftskammer).

Zu den besonderen sozialpolitischen Meilensteinen dieser Zeit zählen das **Jugendvertrauensrätegesetz** (1972) und das **Arbeitsverfassungsgesetz** (beschlossen am 13. Dezember 1973, **in Kraft getreten am 1. Jänner 1974**).



Franziska Fast (1925–2003)
Betriebsrätin, Sekretärin der Gewerkschaft MBE, Staatssekretärin
für Frauenfragen. Nach ihr wurden die Franziska-Fast-Gasse und
eine Wohnhausanlage benannt.

Die Benya-Formel

„Ausdruck dieser Politik war die sogenannte Benya-Formel, ... die eine Richtlinie für lohnpolitische Forderungen der Gewerkschaften darstellt“ resümiert Fritz Schiller in seiner Publikation über die „Lohnpolitik in Österreich“.¹⁴³ Diese Lohnformel forderte nominelle Lohnsteigerungen in der Höhe der Inflationsrate und des Wachstums der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. Diese Lohnpolitik aber bildete – so Schiller in seiner Publikation weiter

„... nur einen Teil der koordinierten Wachstums- und Stabilitätspolitik in Österreich und unterstützte den rasanten Wiederaufbau in der Nachkriegszeit. Zudem waren die Sozialpartner an einer stabilen Preisentwicklung interessiert, auch um eine Lohn-Preis-Spirale zu verhindern. Ebenso versuchte der ÖGB betriebliche Überzahlungen, die eine Lohndrift erzeugen konnten, zu verhindern. Der ‚Klassenkampf am grünen Tisch‘ war das entscheidende Merkmal der Auseinandersetzungen zwischen Arbeit und Kapital in der Nachkriegsperiode“.

Schiller, Friedrich: Lohnpolitik in Österreich, S. 284.

Der Kampf um die die Kodifizierung des Arbeitsrechtes

Die Forderung zur Kodifizierung des Arbeitsrechtes gab es schon in der Zeit der Ersten Republik. Sie wurde allerdings oft zugunsten der Verabschiedung von verschiedenen einzelnen gesetzlichen Verbesserungen – wie etwa der **Einführung des Acht-Stunden-Tages**, des **Urlaubsanspruches für ArbeiterInnen**, des **Betriebsrätegesetzes** und des **Kollektivvertragsgesetzes** zurückgestellt.

Nach der Gründung des ÖGB im April 1945 wurde die Forderung, das Arbeitsrecht zu kodifizieren, d. h. alle Rechtsnormen in einem Gesetz zusammenzufassen, in den Forderungskatalog des ÖGB aufgenommen. Es ging dabei vor allem auch darum, die rechtlichen Unterschiede zwischen einzelnen ArbeitnehmerInnengruppen zu anzugleichen. **1960** legte der damalige Bundesminister für soziale Verwaltung, Anton **Proksch** (1897–1975), **den ersten Teilentwurf** für die die **Kodifizierung des Arbeitsrechtes** vor.

Dieser wie alle weiteren vorgelegten Teilentwürfe scheiterten allerdings am politischen Widerstand. Anfang **Dezember 1966** wurde seitens der Bundesregierung eine **Kodifizierungskommission** eingesetzt, die über die weiteren Schritte beraten sollte. Im **Juni 1969** – als noch in der Zeit der ÖVP-Alleinregierung – schickte Grete **Rehor**, die Nachfolgerin von Anton Proksch als Bundesminister für Soziales, **einen weiteren Entwurf über** das kollektive Arbeitsrecht in die Begutachtungsphase, der allerdings seitens des ÖGB und der Gewerkschaften keine Zustimmung fand.

1970 wurde weiterverhandelt, aber erst nach dem Regierungswechsel, also in der **Zeit der SPÖ Alleinregierung**, gelang ein erster Durchbruch, wobei es sich zunächst nur um eine **Novelle des Betriebsrätegesetzes** handelte. Sie verstärkte den **Kündigungsschutz der BetriebsrätInnen**, senkte die **Freistellungsgrenzen** und sah unter anderem auch eine **Bildungsfreistellung von Betriebsratsmitgliedern** vor.

Diese Novelle löste in der Folge aber auch eine Diskussion über mehr **Mitbestimmung** aus – wie sie ebenfalls schon seit langem gefordert wurde – und brachte mit dem **Jugendvertrauensrätegesetz** (BGBl. Nr. 297/1972) einen weiteren Teilerfolg auf dem Weg zur gesamten **Kodifizierung des Arbeitsrechtes**.

14. Dezember 1973: „Der große Brocken“ – das Arbeitsverfassungsgesetz

Das Gesetz wurde am 14. Dezember 1973 – mit den Stimmen von SPÖ, ÖVP und der FPÖ – unter großem medialem Interesse im Parlament beschlossen. Während es von den einen als Instrument des Terrors von ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretungen gesehen wurde, betrachteten es die anderen als einen Meilenstein der „Demokratisierung des gesellschaftlichen Zusammenlebens“.¹⁴⁴

Statt vier Einzelgesetzen – Kollektivvertragsgesetz, Betriebsrätegesetz, Mindestlohntarifgesetz und Jugendvertrauensrätegesetz – wurde die Materie in einem einzigen Gesetz mit 170 Paragraphen zusammengefasst. Zu den besonders bemerkenswerten Neuerungen gehörte die Möglichkeit der Erweiterung des Inhaltes von Kollektivverträgen und zur Erstellung von Sozialplänen sowie die rechtliche Absicherung der Zusammenarbeit zwischen BetriebsrätInnen und Gewerkschaften. Auch sollten die Gewerkschaften durch die neuen Bestimmungen ein Zugangsrecht zu den Betrieben erhalten und auch das Recht, Betriebsversammlungen einzuberufen.

Vor allem aber wurde das **Mitbestimmungsrecht der BetriebsrätInnen** wesentlich ausgeweitet, im dem sie ein umfassendes **Überwachungs-, Interventions- und Informationsrecht** und darüber hinaus auch ein **Veto-recht** bei bestimmten betrieblichen Maßnahmen seitens der ArbeitgeberInnen und auch die **Drittelbeteiligung von ArbeitnehmerInnenvertretungen in den Aufsichtsräten** erhielten.¹⁴⁵



Vorrang des Kollektivvertrages bei der Regelung der Arbeitsbedingungen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass mit dem Arbeitsverfassungsgesetz Vereinbarungen mit kollektivvertragsähnlichen Wirkungen gegenüber der vorherigen Rechtslage wesentlich erweitert wurden, doch blieb „der Vorrang des Kollektivvertrages bei Regelung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Lohnbedingungen, weiterhin gewahrt. Obwohl Rahmen und Grenzen der Tages- und Wochenarbeitszeit sowie das Mindestausmaß der Ruhepausen und Ruhezeiten gesetzlich festgelegt sind, gewährleisteten Ermächtigungen zu abweichenden Regelungen durch die Kollektivvertragsparteien in zahlreichen Punkten, so auch in der Arbeitszeiteinteilung, die notwendige Flexibilität. Die Regelung der Arbeitszeiteinteilung und -verteilung im Betrieb ist nach dem Arbeitszeitgesetz Gegenstand einer (erzwingbaren) Betriebsvereinbarung. Individuelle Vereinbarungen sind jedoch nur innerhalb des durch Gesetz, Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung festgelegten Rahmens möglich.“¹⁴⁶

Anpassung an aktuelle Erfordernisse – Novellen des Arbeitsverfassungsgesetzes

In den folgenden Jahren wurde das Arbeitsverfassungsgesetz immer wieder adaptiert und an neue arbeitsrechtliche Anforderungen angepasst:

- » Die erste Novelle vom **11. Juni 1975** brachte neben einer Anpassung des Geltungsbereiches an die geänderte Verfassungslage durch die Einbeziehung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe der Gebietskörperschaften, vor allem Neuerungen bei den Bestimmungen der RechnungsprüferInnen.
- » Mit der Novelle vom **7. Juli 1976** konnte der Kündigungs- und Entlassungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen verbessert werden.

Kollektivvertragliche Meilensteine 1948–1973

26. April 1948: Ein Kollektivvertrag im Interesse der an Schuhen notleidenden Bevölkerung

Nach 62 Streiktagen von 5.000 SchuarbeiterInnen wurde zwischen den Verhandlungspartnern ein neuer Kollektivvertrag abgeschlossen, der die 44-Stunden-Woche, eine neue Überstundenregelung und nach 15-jähriger Zugehörigkeit eine Weihnachtsremuneration von 2,5 Wochenlöhnen brachte.¹⁴⁷

18. Juni 1948: Fünftageweche im Baugewerbe

Der neu abgeschlossene Bundeskollektivvertrag für Bauarbeiter legt die im Baugewerbe mittlerweile zum Gewohnheitsrecht gewordenen Fünftageweche **für ganz Österreich** fest. Er bringt auch einheitliche Entgeltbestimmungen und Überstundenregelungen.¹⁴⁸

August 1948: Neue Verträge für Handel und Industrie

Dem **Handelskollektivvertrag** kommt aus historischer Sicht insofern besondere Bedeutung zu, als er als einer der ersten Kollektivverträge unabhängig von der Betriebsgröße und dem Betriebsort österreichweite Geltung hatte und enthielt auch Vereinbarungen, die den Handelsangestellten in der Zeit nach 1934 aberkannt wurden. Er blieb für Jahrzehnte die Grundlage für die KV-Verhandlungen der Handelsangestellten. 2013 feierte der Handels-KV seinen 65. Geburtstag.¹⁴⁹ Ebenfalls im August 1948 abgeschlossen wurde ein neuer Kollektivvertrag für alle die **Industrieangestellten** (mit Ausnahme der Betriebe der sowjetischen Mineralölverwaltung, für die es bereits ab 18. September 1946 einen eigenen Vertrag gab). Auch dieser Vertrag war lange Zeit Vorbild für weitere Verträge.¹⁵⁰

1949: 48-Stunden-Woche für gastgewerbliche ArbeitnehmerInnen

1949 brachte der erste Bundeskollektivvertrag den ArbeitnehmerInnen im **Hotel- und Gastgewerbe** die 48-Stunden-Woche und legte einen Urlaubszuschuss fest. 1962 konnte nach einem zweitägigen Streik in den Wiener gastge-

werblichen Betrieben für alle ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe ein 14. Monatslohn festgesetzt werden. 1950 trat auch ein erster Bundekollektivvertrag für FriseurInnen und KosmetikerInnen in Kraft.¹⁵¹

Ab den 1950er-Jahren: Sonderzahlungen – „Highlights der KV“

Sonderzahlungen, also das heute selbstverständlich gewordene **Urlaubs- und Weihnachtsgeld**, sind wesentliche Bestandteile der jährlich laufenden Kollektivvertragsverhandlungen. Die Geschichte dieser „Sonderzahlungen“ – wie sie zusammenfassend genannt werden – geht bis ins 19. Jahrhundert zurück. Es handelte sich dabei um „freiwillige“ Zuwendungen der Arbeitgeber zu ganz bestimmten Anlässen, wie etwa einem **Firmenjubiläum**, vor Weihnachten oder anderen Anlässen. Sie sollten aber vor allem den Zweck erfüllen, die ArbeitnehmerInnen stärker an den Betrieb zu binden, da die Höhe oft von der Zugehörigkeitsdauer abhängig war und so die Fluktuation der ArbeitnehmerInnen im Zaum gehalten werden sollte. In der Zeit des **Nationalsozialismus** erhielten die Sonderzahlungen erstmals eine steuerliche Sonderstellung.

In den **1950er-Jahren** forderten die **Handels- und Industrieangestellten** erstmals die Auszahlung von 14 Monatsbezügen – eine Forderung, der sich bald auch andere Gewerkschaften anschlossen. **1954** wurden im Angestelltenbereich die ersten **Urlaubsbeihilfen** ausbezahlt. Ab **1958** wurde in fast allen abgeschlossenen Kollektivverträgen der Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft, aber auch in vielen anderen Gewerkschaften, in den Kollektivverträgen die Gewährung von **Weihnachtsremunerationen** und **Urlaubszuschüssen** verankert. Es gibt aber nach wie vor ArbeitnehmerInnen, die keine Sonderzahlungen erhalten. Dazu zählen neben den Freien DienstnehmerInnen Angestellte in Marketingbüros (ausgenommen in Wien), Angestellte bei RechtsanwältInnen in Salzburg, Kärnten und Oberösterreich.¹⁵²

1951 und 1953: Verbesserungen für Angestellte in Versicherungen

Der **Kollektivvertrag für AußendienstmitarbeiterInnen von Versicherungen** im Jahr 1951 war für diese Angestelltengruppe ein ganz besonderer Erfolg, denn damit erhielten sie erstmals ein garantiertes monatliches Mindesteinkommen. Erst Jahre später konnte auch die volle Berücksichtigung der Provisionen im Urlaubs-, Abfertigungs- und Krankheitsfall erreicht werden.¹⁵³ Ein besonderer Meilenstein in der Geschichte des Kollektivvertragswesens war im Bereich der Versicherungen der Abschluss eines **Kollektivvertrages für Jugendliche unter 16 Jahren** im Jahr 1953.¹⁵⁴

Anfang der 1960er-Jahre: Endlich reine „Barlöhne“ für ArbeiterInnen von Gutsbetrieben in Wien, Niederösterreich und Burgenland

Mit dem Kollektivvertrag vom 1. Juni 1961 konnte erreicht werden, dass die bisher getrennten Kollektivverträge zusammengeführt und von der gemischten Entlohnung – also Bar- und Naturallohn – mit Übergangsbestimmungen zu einer reinen Barentlohnung übergegangen wurde. Damit konnte einerseits eine Erhöhung der Lohnsätze, aber die Unterversicherung in der Sozialversicherung erreicht werden. Weiters wurde vereinbart, dass Dienstwohnungen kostenlos zur Verfügung gestellt werden und die BewohnerInnen nur für die laufenden Instandhaltungskosten aufkommen müssen. In der Folge wurden Barlöhne auch in anderen Bundesländern eingeführt.¹⁵⁵

Ab Oktober 1963: Anspruch auf Abfertigung bei ArbeiterInnen im Industrie, Metall- und Bergbaubereich

Bei den KV-Verhandlungen für Industrie, Bergbau- und Elektrizitätsversorgungsunternehmen konnte erreicht werden, dass auch ArbeiterInnen nach 15 Dienstjahren einen Anspruch auf eine Abfertigung von drei Wochenlöhnen erhalten. Anfang der 1970er-Jahre konnten die Abfertigungsbestimmungen wesentlich verbessert werden.

10. Juli 1967: Neue Akkordregelung in der Metallindustrie und im Bergbau

Nach jahrelangen Verhandlungen bringt der Kollektivvertrag der Metallindustrie und im Bergbau eine neue Akkordregelung. Demnach darf das Entgelt für die Normalleistung pro Stunde nicht mehr unter dem des Kollektivvertrages liegen.¹⁵⁶

21. Jänner 1972: Erstmals Abfertigung für Bauarbeiter

Bei den KV-Verhandlungen gelingt es der Gewerkschaft erstmals, eine Abfertigung für Bauarbeiter in Betrieben mit mindestens sechs Beschäftigten einzuführen. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren werden zwei Wochenlöhne und ab 25 Jahre vier Wochenlöhne ausbezahlt. Ab 1. Jänner 1973 konnte die Anzahl der Wochenlöhne von vier auf acht erhöht werden.¹⁵⁷

September 1973: Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulage (SEG)

Im Industrie- und Bergbaukollektivvertrag werden erstmals die Schmutz-, Erschwernis- und Gefahrenzulagen (SEG) für Gesamtösterreich und alle Fachverbände einheitlich geregelt. Ab 1974 gab es auch einheitliche Regelungen für das Gewerbe.¹⁵⁸

14. Dezember 1973: Das Arbeitsverfassungsgesetz wird verabschiedet.

Es fasst das Kollektivvertragsgesetz-, das Betriebsräte-, das Jugendvertrauensrätegesetz und das Mindestlohntarifgesetz zusammen.

→ FAZIT:

Spätestens in den 1970er-Jahren war die **wirtschaftliche Wiederaufbauphase** Österreichs zu Ende. Bis dahin konnten nicht zuletzt durch die **sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit** auf dem Gebiet der Arbeitszeitverkürzung und auch in anderen Bereichen **zahlreiche sozialpolitischen Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen** durchgesetzt werden.

Besondere Meilensteine waren das **Allgemeine Sozialversicherungsgesetz 1955/56** und das **Arbeitsverfassungsgesetz 1973/74**.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

- | | |
|---------------|--|
| PGA-1 | Sitzungen, die bewegen |
| PGA-2 | Die Betriebsratswahl |
| PGA-4 | Die Zentralbetriebsratswahl |
| PGA-8 | Gender Mainstreaming im Betrieb |
| PGA-9 | Betriebsversammlungen aktiv gestalten |
| PGA-10 | Projektmanagement |
| PGA-13 | Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen |
| PGA-14 | Mobilisierung und Mitgliedergewinnung |
| PGA-15 | Der Betriebsratsfonds |

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

- | | |
|---------------|---|
| WRM-1 | Unternehmens- und Gesellschaftsrecht |
| WRM-2 | Mitwirkung im Aufsichtsrat |
| WRM-3 | Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung |
| WRM-4 | Bilanzanalyse |
| WRM-5 | Konzerne wirtschaftlich betrachtet |
| WRM-6 | Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene |
| WRM-7 | Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co |
| WRM-8 | Investition und Finanzierung |
| WRM-10 | Kostenrechnung |
| WRM-11 | Risikomanagement und Controlling |
| WRM-12 | Konzernabschluss und IFRS |
| WRM-13 | Psychologie im Aufsichtsrat |
| WRM-14 | Wirtschaftskriminalität |

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- | | |
|--------------|-----------------------------|
| OEA-1 | Damit wir uns verstehen |
| OEA-2 | Auf den Punkt gebracht |
| OEA-3 | Social-Media und Social-Web |

ARBEIT UND UMWELT

- | | |
|--------------|---|
| AUW-2 | Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise |
| AUW-3 | Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz |

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Das österreichische Wirtschaftswachstum wurde **1962** durch eine **Konjunkturabschwächung** unterbrochen – fast zehn Jahre später – Ende **1973** kam es zu einem weiteren **Wachstumseinbruch**, nachdem die OPEC-Länder als Reaktion auf die Intervention der USA im Jom-Kippur-Krieg **1973** die Erdöllieferungen drosselten. Der darauffolgende Kostenschub, nicht zuletzt auch verbunden mit einem beachtlichen Verlust an Kaufkraft, hatte in Österreich einen neuerlichen Wachstumseinbruch zur Folge.

Erstmals in der Zweiten Republik stieg auch die **Arbeitslosenquote**, die im Jahr 1974 auf den Tiefstwert von 1,5 % gesunken war. Die Wirtschaft stand vor neuen Herausforderungen. Mit Hilfe von Stabilisierungsmaßnahmen und öffentlicher Schuldenaufnahme konnte diese Situation zwar abgefedert werden, dennoch trat die Wirtschaft nach dem **Kriegsausbruch** zwischen dem **Iran** und **Irak** erneut in eine Rezession ein. Bis **Ende der 1990er-Jahre erhöhte sich** auch die **Arbeitslosigkeit** weiter. Auch machten sich zunehmend in der **Verstaatlichten Industrie** Probleme bemerkbar.

Einen **wirtschaftlichen Aufschwung** brachte der **Beitritt Österreichs** zur Europäischen Union (EU), dem eine Volksabstimmung im Jahr 1994 vorausgegangen war. **1999** befand sich die Konjunktur nahe ihrem Höhepunkt, der mit dem Platzen der sogenannten **„dot.com-Blase“** wieder endete.¹⁵⁹

1970er-Jahre: Arbeitszeitverkürzung und Kollektivvertragspolitik Die Blütezeit der Kollektivverträge und die Benya-Formel

Nach Markus Marterbauer, dem Leiter der Abteilung Wirtschaftswissenschaft und Statistik in der Arbeiterkammer Wien, erreichten die KV-Verhandlungen in den 1970er-Jahren ihre Blütezeit. Aus dieser Zeit stammt ihm zufolge auch der populärste Ausdruck der Lohnpolitik, die **„Benya-Formel“**. Die Lohnleitlinie der gewerkschaftlichen Kollektivvertragspolitik betrug demnach: **„3 Prozent + Inflation“**. Die drei Prozent bezogen sich auf den durchschnittlichen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, im gleichen Ausmaß sollten auch die Reallöhne steigen. So sollte die Verteilung zwischen Arbeit und Kapital stabil bleiben.¹⁶⁰



Anton Benya (1912–2001), Präsident des ÖGB (1963–1987)
Die Benyastraße in Wien-Meidling erinnert u.a. an ihn.

Ab 1975: Erhaltung der Vollbeschäftigung durch solidarische Lohnpolitik

Mit dem wirtschaftlichen Einbruch des Jahres 1975 bekam indes das Thema **Sicherung der Vollbeschäftigung** Vorrang, wie dies auch Anton **Benya** (1912–2001), der Vorsitzender der Metallergewerkschaft und ab 1963 Präsident des ÖGB – in seiner Rede auf dem **8. ÖGB-Bundeskongress** erklärt hatte. Der ÖGB-Bundesvorstand **vom 19. November 1975** bekräftigte diese „**Lohnpolitik mit Augenmaß**“:



„Die Lohnerhöhungen sollten nicht so hoch angesetzt werden, dass die internationale Konkurrenzfähigkeit unserer Wirtschaft gefährdet wird. Es muss aber auch vermieden werden, durch ein niedriges Ansetzen die Massenkaukraft und damit die Konsumgüternachfrage zu schwächen. In dieser Situation erhält die solidarische Lohnpolitik erhöhte Bedeutung“.

Lackinger, Franz-Josef: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945, S. 68.

„Lohnführer“ Metallindustrie

Ab den **1970er**-Jahren zeichnete sich auch das **Ende der zentralistischen Lohnpolitik des ÖGB** ab. Die **Metallindustrie** übernahm die Rolle des „**Lohn-**



Betriebsbesichtigung,
Anton Benya in
Groß-Petersdorf,
hinter ihm der
AK-Präsident des
Burgenlandes.

führers", die in der Folge – abgesehen von einigen Ausnahmen – bei den österreichischen KV-Verhandlungen die höchsten Lohnzuwächse erreichen konnte.¹⁶¹

1. Jänner 1975: Die 40-Stunden-Woche tritt in Kraft

Zu den wichtigsten Maßnahmen zur **Erhaltung der Vollbeschäftigung** in den 1970er Jahren zählte die **Einführung der 40-Stunden-Woche** zu Beginn des Jahres **1975**. Die etappenweise Einführung der Arbeitszeitverkürzung wurde Ende der 1960er Jahre festgelegt. 1974 – vor Erreichung der letzten Etappe hatten sich Unternehmerorganisationen für eine Verschiebung dieses Termins eingesetzt.¹⁶²

1977: Symposium der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Wien

Das österreichische KV-System fand auch **internationale Anerkennung**. 1977 wurde auf Einladung des österreichischen Sozialministeriums ein Symposium der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO) in Wien abgehalten. An dieser Konferenz nahmen Delegierte aus 23 Industrieländern teil. Im Vordergrund der Gespräche stand ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch über wichtige Probleme und Tendenzen im Zusammenhang mit den KV-Verhandlungen.¹⁶³

Die 1980er-Jahre: Zeiten des Umbruchs

Nach den langen Jahren des Ausbaus sozialer Leistungen unter den Kreisky-Regierungen zeichnete sich in den 1980er-Jahren ein politischer und wirtschaftlicher Umbruch ab. Bei den **Wahlen 1983** ging die SPÖ-Alleinregierung und die **Ära Kreisky** zu Ende. In der Folge bildete die **SPÖ** mit der **FPÖ** die erste **Kleine Koalition** in der Geschichte der Zweiten Republik. Der ehemalige burgenländische Landeshauptmann Fred **Sinowatz** (1929–2008) wurde Bundeskanzler.

Zu seiner Regierung zählte auch der GPA-Vorsitzende Alfred **Dallinger**, der mit seinen visionären Ideen und Forderungen immer wieder für heftige Debatten sorgte. Themen dieser Regierung waren weiterhin die Diskussion über die Privatisierung der **verstaatlichten Industrie**, die **Schließung der Semperit Reifenwerke** durch den Conti-Konzern in **Traiskirchen** und die heftigen Kontroversen über den **Bau des Donaukraftwerkes in Hainburg**.



Alfred Dallinger (1926–1989)
An ihn erinnert der Alfred-Dallinger-Platz vor der GPA-Zentrale.

1986 kamen erstmals die **Grünen** ins Parlament. Weitere Themen der 1980er-Jahre waren die Wahl von Kurt Waldheim zum Bundespräsidenten, der Weinskandal und eine Reihe anderer Affären und Skandale. Nach dem Rücktritt von Fred Sinowatz als Bundeskanzler wurde Franz **Vranitzky** sein Nachfolger. Mit der Ablöse Norbert **Stegers** durch Jörg **Haider** vollzog sich auch in der **FPÖ** ein **Kurswechsel**. In der Folge kam es zum Teil zu sehr heftigen Angriffen auf die Arbeiterkammern.¹⁶⁴

In der KV-Politik wurden folgende Schwerpunkte gesetzt:

1981 und 1985 Verbesserungen für Jugendliche ArbeitnehmerInnen

Unter dem Eindruck der steigenden **Jugendarbeitslosigkeit** gelang es der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie Anfang und Mitte der 1980er-Jahre, in den Kollektivverträgen wichtige Akzente zu setzen: 1981 wurde die Weiterverwendung von ausgebildeten Lehrlingen – die so genannte **Behaltezeit** – auf bis zu sechs Monate ausgedehnt. Dies sollte den Lehrlingen die Möglichkeit geben, in diesem Zeitraum die Lehrabschlussprüfung abzulegen und die Sicherheit bieten, nicht vorher gekündigt zu werden. 1985 wurde ebenfalls im Bereich der Metallindustrie die Behaltspflicht für Lehrlinge auf fünf Wochen nach dem Lehrabschluss ausgedehnt.¹⁶⁵

1985: Die ersten KV mit 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich

Nach den Arbeitszeitverkürzungen der 1970er-Jahre wurden weitere Arbeitszeitreduzierungen auf KV-Ebene branchenweise verhandelt. Erste Erfolge gab es ab 1985 in den Kollektivverträgen der Gewerkschaft Metall- Bergbau-Energie (Bereich Industrie, Bergbau und Elektroversorgungsunternehmen) und in der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA). Diese Kollektivverträge – gültig für etwa 400.000 ArbeitnehmerInnen – brachten eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Diesen Verträgen sollten bald auch andere Branchen folgen.¹⁶⁶

1988: Errichtung einer KV-Datenbank

Mit der Einrichtung einer KV-Datenbank durch eine Projektgruppe der EDV-GmbH und des ÖGB sollte allen Interessierten die Möglichkeit, sich rasch über den aktuellen Inhalt von KV zu informieren, ermöglicht werden. Die Datenbank

sollte auch der **Registrierung** und **Auswertung der KV-Daten** dienen und die **Drucklegung der Kollektivverträge** erleichtert werden.¹⁶⁷

Die 1990er-Jahre: Der Sozialstaat unter neuen Herausforderungen

In den 1990er-Jahren änderten sich die wirtschaftlichen Prioritäten, vor allem vor dem Hintergrund der **Öffnung der internationalen Märkte**, so etwa im Zuge „**Ostöffnung**“ Ende der 1980er- und Anfang der 1990er-Jahre.

Ein wirtschaftspolitischer Meilenstein war der **Beitritt Österreichs zur Europäischen Union** am **1. Jänner 1995**, der von den Gewerkschaften unterstützt wurde. Sie erhofften sich vom EU-Beitritt eine stabile Einkommensverteilung. Doch sollte sich bald herausstellen, dass es nicht zu Lohnerhöhungen, sondern zu deutlichen Einkommensverlusten der ArbeitnehmerInnen kommen sollte. Ebenfalls charakteristisch für die 1990er-Jahre war der weitere Vormarsch des **Neoliberalismus**, des **Rechtspopulismus** und des **Rechtsextremismus**.¹⁶⁸

Trends im Kollektivvertragswesen der 1990er-Jahre

Ab Mitte der 1990er-Jahre lassen sich im KV-Wesen folgende Trends feststellen:

- **Trend zu Betriebskollektivverträgen:** Die Branchenpolitik der Gewerkschaften zog es bislang vor – sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene – Branchenkollektivverträge abzuschließen. Diese Praxis ermöglichte eine solidarische Lohnpolitik innerhalb der Branchen. Der zunehmende Trend zu Betriebskollektivverträgen, die keine Branchenkartellwirkung haben, stand im Gegensatz zu dieser Praxis und trug nach Auffassung des ÖGB nicht zu sozialere Gerechtigkeit bei, sondern stärkte vielmehr den Betriebsegoismus.
- **Flucht aus den Kollektivverträgen:** Zunehmend versuchten Unternehmen, der Reglementierung der Arbeitskosten, der Arbeitszeit und der sonstigen Arbeitsbedingungen in Branchenkollektivverträgen zu entkommen und in „billigere“ Verträge oder in „Pseudokollektivverträge“ zu wechseln.
- **Verlagerung von Inhalten aus Kollektivverträgen auf Betriebsvereinbarungen:** Besonders in Unternehmen, die Konzerntöchter sind, wurden BetriebsrätInnen unter dem Deckmantel der Androhung eines Standortverlustes gezwungen, Betriebsvereinbarungen den Vorrang zu geben.

- **Trend zu Kooperationen bei KV-Verhandlungen:** Seit 1993 verhandeln GMBE und GPA (Sektion Industrie) gemeinsam KV für mehr als 160.000 ArbeitnehmerInnen der metall- und eisenverarbeitenden Industrie und für mehr als 90.000 Angestellte in der Metallindustrie.¹⁶⁹
- **Grenzüberschreitende Kooperationen:** Bei KV-Verhandlungen beschlossen Ende der 1990er-Jahre die **Gewerkschaft Bau-Holz** mit VertreterInnen der **IG-Bau** (Deutschland) und der **GBI** (Schweiz)¹⁷⁰, die **Metallergewerkschaften** aus Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn, der Slowakei und Slowenien¹⁷¹ und die europäischen Tourismusgewerkschaften, grenzüberschreitende Vereinbarungen.¹⁷²

1990: Forderung 10.000 Schilling Mindestlohn

Österreich gibt es keinen gesetzlich verankerten Mindestlohn, allerdings verfügen beinahe alle Branchen durch die Kollektivverträge de facto über Mindestlöhne, die nicht unterschritten werden dürfen. Die regelmäßige Erhöhung dieser Mindestlöhne ist eine der Hauptforderungen des ÖGB.

Am **22. März 1990** forderte der ÖGB-Bundesvorstand in einer Resolution die Erfüllung der Forderung nach einem **Mindestlohn** von **10.000 Schilling** in allen KV, um so eine gleichmäßige Verbesserung des Lebensstandards der ArbeitnehmerInnen zu erreichen. Bis 1994 konnten fast alle ArbeitnehmerInnen mit Vollzeitbeschäftigung den 10.000 Schilling-Mindestlohn erreichen. Das nächste erklärte Ziel des ÖGB-Bundesvorstandes war in der Folge die Erhöhung des Mindestlohnes auf 12.000 Schilling.¹⁷³



1993: Ziel Europäischer Kollektivvertrag

Seit in den 1993 abgeschlossenen **Maastrichter Verträgen** den Sozialpartnern auf europäischer Ebene die Möglichkeit multilateraler Vertragsgestaltung eingeräumt wurde, begannen die Vorbereitungen zur **Schaffung europäischer Kollektivverträge** (ausgenommen sollten Lohnvereinbarungen und Vereinbarungen über das Streikrecht sein). Der Diskussions- und Verhandlungsprozess gestaltete sich insofern schwierig, als es in fast allen europäischen Ländern unterschiedliche Rechtssysteme, vor allem aber auch sehr unterschiedliche Umsetzungsstrategien in der KV-Politik gab und nach wie vor gibt.¹⁷⁴

Ab 1993: Gemeinsame KV-Verhandlungen von GPA und GMBE

GPA (Sektion Industrie) und GMBE verhandeln seit 1993 gemeinsam für mehr als 160.000 ArbeiterInnen in der metall- und eisenverarbeitenden Industrie und 90.000 Angestellten in der Metallindustrie KV. Neuerungen in diesen KV sind z. B. das **Jubiläumsgeld** nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und die Vereinbarung, dass der 24. Dezember arbeitsfrei ist, aber bezahlt wird.¹⁷⁵

1996: KV-Frühshoppen anlässlich 100 Jahre Kollektivvertrag in Österreich

Im Jahre 1896 wurde in Österreich der erste KV abgeschlossen. Pioniere des Kollektivvertrages waren die Drucker, die auch gewerkschaftlich sehr gut organisiert waren. Aus Anlass dieses Jubiläums fand in der Firma Elbemühl ein **KV-Frühshoppen** statt, bei dem der Vorsitzende der Gewerkschaft Druck und Papier (DuP), Franz **Bittner**, der Vorsitzende der Gewerkschaft der Privatangestellten, Hans **Sallmutter** (GPA), und der Vorsitzende der Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, Rudolf **Nürnberger** (MBE), die Bedeutung der KV-Politik in Österreich diskutierten.

Gemeinsamer Tenor:



„Der Kollektivvertrag ist kein alter Hut, sondern ein bewährtes Instrument der Einkommens- und Verteilungspolitik.“

Pressemappe 100 Jahre Kollektivvertrag in Österreich, 13. Dezember 1997.



Karl Klein (1949–2007)

Vizepräsident des ÖGB, FCG-Vorsitzender und Leiter des Referates für KV im ÖGB.

1997: OECD-Studie – Kollektivverträge sichern den sozialen Frieden

Dass Kollektivverträge nicht nur grundlegende Forderungen der ArbeitnehmerInnen an die Wirtschaftstreibenden regeln, sondern auch einen Beitrag zur Sicherung des sozialen Friedens leisten, zeigte eine Studie, die der Wirtschaftssoziologe Franz **Traxler** im Auftrag der OECD durchführte. Er untersuchte die Tarifverhandlungen in achtzehn OECD-Staaten und kam zum Schluss, dass KV, die für ganze Wirtschaftssektoren oder Branchen durchgeführt werden – sich nicht wie manche GegnerInnen behaupten, für die Wirtschaftsentwicklung negativ auswirken – sondern genau das Gegenteil bewirken:



„Solche Kollektivverträge stabilisieren, weil alle Unternehmen von den Lohnerhöhungen betroffen sind, was sie leichter verkraftbar macht als Ist-Lohnverhandlungen für einen Betrieb zwischen Gewerkschaft und Unternehmensleitung. Und sie produzieren ‚hohe öffentliche Güter‘, wie zum Beispiel den sozialen Frieden“.

Traxler, Franz: Tarifverhandlungen und industrieller Wandel: Ein Fall von Disorganisation? Eine vergleichende Studie von achtzehn OECD-Ländern. Zitiert nach: Klein, Karl: Kollektivvertragspolitik in der Krise?, in: arbeit&wirtschaft 6/97, S. 20.

1997: Sozialpartnereinigung zur Arbeitszeitflexibilisierung auf kollektivvertraglicher Grundlage

Am **17. Februar 1997** einigten sich die Sozialpartner über Fragen der Flexibilisierung der Arbeitszeit – ein Thema, das schon lange Zeit für heftige Kontroversen gesorgt hatte. Die Arbeitszeit konnte – der neuen Regelung zufolge – täglich auf bis zu 10 Stunden (wöchentlich höchstens 48 Stunden) mit entsprechendem Zeitausgleich ausgeglichen **werden. Auch mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben sollte nunmehr möglich sein.** Diese **flexiblen** Arbeitszeiten sollten dieser Vereinbarung zufolge nur auf **KV-Ebene** verhandelt werden. Für den Fall einer Nichteinigung auf dem Verhandlungsweg wurde ein sozialpartnerschaftliches Schlichtungsgremium eingesetzt.¹⁷⁶

Nach dem Politikwissenschaftler Emmerich **Tálos** hatte sich die ArbeitgeberInnenseite nach vielen Vorstößen nach Flexibilisierung der Arbeitszeit zwar durchgesetzt, „... auf der anderen Seite konnten die Gewerkschaften ihre Mitsprache im Wege von Kollektivverträgen erhalten.“¹⁷⁷

„... wo ein Wille, dort auch ein Weg“ ...

... meinte Karl **Klein**, ÖGB-Vizepräsident, FCG-Vorsitzender und Leiter des Referates für Kollektivverträge im ÖGB. Er räumte vorausblickend **regionalen, sektoriellen und länderübergreifenden Vereinbarungen** in der EU eine besondere Bedeutung ein, insofern er sie als Beginn der europäischen KV-Politik betrachtete. Als zweiten Schwerpunkt bezeichnete er **Branchenkollektivverträge**, die durch die **Europäische Gewerkschaftsausschüsse** mit UNICE/CEEP (Europäische Arbeitgeber) abgeschlossen werden sollten.¹⁷⁸

Frühjahr 1999: Grenzüberschreitende KV-Verhandlungen der Bau- und Tourismusgewerkschaften

Die deutsche Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG-Bau), die Schweizer Gewerkschaft Bau und Industrie (GBI) und die österreichische Gewerkschaft Bau-Holz vereinbarten angesichts der Globalisierung, der Wirtschafts- und Währungsunion in Europa und anderer gemeinsamer Herausforderungen eine grenzüberschreitende Koordination der KV- bzw. Tarifpolitik. Einen ähnlichen Weg schlugen etwa auch die europäischen Tourismusgewerkschaften ein.

Herbst 1999: Abgehen vom Grundsatz der einjährigen Laufzeit

Neben dem großen Thema der Arbeitsflexibilisierung war Ende der 1990er-Jahre das Abgehen von der bisherigen Praxis des Grundsatzes der einjährigen Laufzeit ein viel diskutiertes Thema. 1999 verlangten die Banken als Arbeitgeber erstmals eine Laufzeit der KV von zwei Jahren.

Im Zuge der Verhandlungen konnte die GPA – nach angekündigten Betriebsversammlungen – durch eine Art „Vorabschluss“ einen Kompromiss erreichen. Auch **Bauindustrie** und das **Bau-Hauptgewerbe** schlossen im April 1999 den ersten **KV mit einer zweijährigen Laufzeit** ab, der eine Anhebung der Mindestlöhne um 4,6 Prozent in drei Etappen vorsah.¹⁷⁹

1999: Neue Regelungen in KV durch technologische Veränderungen

Zunehmend sollte sich auch zeigen, dass in vielen Bereichen der bereits bestehende KV-Schutz nicht mehr ausreichte und oft auch nicht mehr zeitgemäß war, beispielsweise bei der neuen Branche Call-Center. Sie haben zwar eine grundsätzliche kollektivvertragliche Absicherung erreicht, dennoch gab es in vielen Bereichen massive Probleme: Es gab Stundenverträge, regelmäßige Arbeitszeitverletzungen etc.

Die neuen Regelungen sollten Verbesserungen bei der **Kontrolle, Überwachung** und **Qualifikation** der MitarbeiterInnen und die Probleme der **psychischen** und **physischen Belastungen** der Beschäftigten bringen. Für die ArbeitnehmerInnen, die den Bestimmungen des **Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes** unterlagen, sollten Verbesserungen erreicht werden.¹⁸⁰

Kürzere Jahresarbeitszeiten und weitere sozialpolitische Verbesserungen 1975–2000

Nachdem am **1. Jänner 1975** die letzte Etappe der Arbeitszeitverkürzung erreicht war, kam es auch in anderen Teilbereichen zu Veränderungen, so etwa wurde **1976** die **völlige Gleichstellung des Urlaubsrechts für ArbeiterInnen und Angestellte** erreicht und mit dem neuen **Urlaubsrecht**, gültig ab **1. Jänner 1977**, wurde die langjährige Forderung von ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern nach **vier Wochen Urlaub** erfüllt.

- » Eine lange Forderung war auch jene nach der **gesetzlichen Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall** für ArbeiterInnen – dem **Entgeltfortzahlungsgesetz** –, die 1974 erfüllt wurde.
- » Durch eine **Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes** konnten für ältere ArbeitnehmerInnen Verbesserungen im Kündigungsschutz erreicht werden.
- » Besondere Bedeutung kann auch dem **Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** (1977) beigemessen werden. Nach diesem Gesetz erhalten ArbeitnehmerInnen bei einer Insolvenz ihres Betriebes ein „**Insolvenz-Ausfallgeld**“, um so kurzfristig finanziell abgedeckt zu sein. Mit der **Abfertigung** für ArbeiterIn-

nen – ab **1. Juli 1979** mit einigen Ausnahmen (etappenweise) gültig – konnte auch ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes erreicht werden. Mit **1. Juli 1981** trat das **Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz** in Kraft, das den ArbeiterInnen, die durch die Nachtschichten extremen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind, neben **Zusatzurlaub** und genau geregelten **Ruhepausen** auch eine verbesserte Gesundheitsvorsorge, ein **Sonderruhegeld** und eine verbesserte Mitbestimmung der BetriebsrätInnen brachte.

- » **1992** konnte für **Lehrlinge** die **Lehrlingsfreifahrt**, nicht nur zur Berufsschule, sondern auch zum Ausbildungsort erreicht werden.
- » Mit der Novelle zum **Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (1992)** konnte auch das Krankenpflegepersonal in die Sonderregelungen für besonders belastende Beruf miteinbezogen werden. Seit **1998** gibt es für geringfügig **Beschäftigte die Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung**.¹⁸¹

Ab 1975: Reformen für die Berufstätigkeit von Frauen

1975 wurde das bis dato patriarchale Ehemodell durch ein neues Ehemodell ergänzt. Nach dem **Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)** aus dem Jahre **1811** war die Familie eine Rechtsform, die sich nach dem Vermögen und der Erwerbstätigkeit des Mannes orientierte. Die Frau war für die – unbezahlte – **Reproduktionsarbeit** zuständig. Wollten Frauen einen Beruf ausüben – um etwa zum Familieneinkommen einen Beitrag zu leisten –, war das an die **Zustimmung des Mannes** gebunden. Mit dem neuen Bundesgesetz über die **Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe** vom **1. Juli 1975** (BGBl. 412/1975) ist die Berufstätigkeit einer verheirateten Frau nicht mehr an diese Zustimmung gebunden. Im Zuge der Familienrechtsreformen in den Jahren von 1975 bis 1978 kam es zu **Änderungen des ehelichen Güter- und Erbschaftsrechtes** und auch des **Scheidungsrechtes**.

Mit dem **Gleichbehandlungsgesetz** vom **25. Februar 1979** (BGBl. 108/1979) für die Privatwirtschaft sollte die schlechtere Bezahlung von Frauen bei gleichwertiger Arbeit endgültig beseitigt werden. Die Umsetzung dieses Gesetzes ließ



Johanna Dohnal (1939–2010)
An sie erinnert seit 2011 u.a. der Johanna-Dohnal-Platz
in Wien-Mariahilf.

allerdings zu wünschen übrig. Die Lohnunterschiede existierten verschleiert weiter, wie etwa die Untersuchung der Gewerkschaft Metall-Textil-Bekleidung-Leder (2003), die Kollektivverträge auf verdeckte, geschlechtsspezifische Unterschiede untersuchte – zeigen sollte.¹⁸²

Zur Umsetzung und Kontrolle dieses Gesetzes wurde eine **Gleichbehandlungskommission** eingerichtet. Seit dem Inkrafttreten wurde das Gesetz mehrmals novelliert.

Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen

Obwohl unterschiedliche Grundlöhne- und -gehälter aufgrund des Geschlechtes aufgrund des **ILO-Abkommens** „über die Gleichheit des Entgeltsmännlicher und weiblicher Arbeitskräfte“ – **1953** im Nationalrat ratifiziert und am **29. Oktober 1953** in Kraft getreten – bereits der Vergangenheit angehören sollten, wurden bei den **Kollektivvertragsverhandlungen** von den Verhandlungspartnern weiterhin niedrigere Frauenlohngruppen ausverhandelt. Untersuchungen zufolge gab es in manchen Bereichen neben den **Frauenlohngruppen** auch sogenannte **Leichtlohngruppen**, um die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern zu ermöglichen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in Kollektivverträgen

Bereits seit dem ersten Bundeskongress des ÖGB forderten die Frauen die völlige Angleichung der Löhne an die Männer bei gleicher Leistung. Eine Forderung, die im Zuge des MetallarbeiterInnenstreiks des Jahres 1962 neuerlich aufflammte. „Das darf es 1962 nicht mehr geben“ sagte ÖGB-Präsident Anton **Benya**. Gemeint waren diskriminierende Bestimmungen in den Kollektivverträgen und die darin verankerten Frauenlohngruppen. Zwar konnten sie in einigen Bereichen – wie etwa in der Textil- und Metallindustrie – abgeschafft werden, doch sollte sich anhand mehrerer Untersuchungen zeigen, dass in Kollektivverträgen weiterhin Diskriminierungen gegen Frauen zu finden waren.

Ab 1979: Durchforstung der KV auf diskriminierende Vereinbarungen

Mit dem Beschluss des Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 1979 setzte ein Prozess zur Durchforstung der bestehenden KV auf etwaige diskriminierende Ver-

einbarungen bzw. Bestimmungen ein. In der Folge wurden viele davon aufgedeckt, wie etwa **unterschiedliche Zulagen, Beihilfen, Jubiläumsgelder, Treueprämien, Begünstigungen** und **Zuschüsse**. Viele davon konnten beseitigt werden, die Hoffnung vieler, dass sich die Einkommensschere bald schließen würde, sollte sich als trügerisch erweisen.

Die Metallergewerkschafterin Franziska **Fast** forderte nach den KV-Verhandlungen 1979/80 vergeblich einen Generalkollektivvertrag zur Beseitigung aller bestehenden Diskriminierungen. Auch nach der Einführung eines Mindestlohnes von 10.000 Schilling (1990) gab es weiterhin **Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern**. Als besonders schwierig zu lösendes Problem erwies sich die Tatsache, dass Frauen nur zu oft in den unteren und untersten Lohngruppen – wie auch immer sie benannt wurden – eingestuft waren.

Die Entwicklung der Einkommensschere in den 1989er- und 1990er-Jahren

Günter **Chaloupek**, Leiter der Wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung, fasste in einem Referat bei der ÖGB-Konferenz „**Startschuss Zukunft**“ (2002) zum Thema „Einkommens-, KV- und Lohnpolitik“ die Entwicklung der Lohnschere zwischen Männern und Frauen zusammen und stellte für die weitere Entwicklung fest:



„Längerfristig betrachtet – also seit 1990 oder seit 1980 – ist eine gewisse Annäherung der Einkommen der Frauen an jene der Männer erfolgt. Vor allem in der oberen Hälfte der Einkommensbezieher ist sie feststellbar, also die relativ besser verdienenden Frauen haben am deutlichsten aufgeholt. Allerdings ist der Abstand bei den mittleren Einkommen – bei der Gesamtheit aller Erwerbstätigen haben die Männer hier um 46,5 % mehr – immer noch beträchtlich.“

*Chaloupek, Günther: Ist Kollektivvertragspolitik noch zeitgemäß?
In: arbeit&wirtschaft, 5/2002, S. 11.*

Als **Faktoren der Ungleichheit** führte auch Ausbildung, unterschiedliche Karriereverläufe von Männern und Frauen durch Berufsunterbrechungen, geringere Aufstiegschancen („gläserne Decke“) und die steigende Anzahl von Frauen in Teilzeitbeschäftigung an. Weitere Faktoren und die **Hauptlast der Reproduktionsarbeit** einschließlich **Kinder-, Kranken- und Altenpflege** seien an dieser Stelle ebenfalls erwähnt.

Kollektivvertragliche Meilensteine 1975–1999

1. Juli 1979: Das „Gleichbehandlungsgesetz“

Aufgrund der Bestimmung, dass niemand aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert werden darf, werden erste Schritte zur Beseitigung der Frauendiskriminierung in den KV gesetzt. Der Abbau der Lohnungerechtigkeit in den KV bleibt auch weiterhin Schwerpunkt der Gewerkschaften.

11. Mai 1981: Der ITS-KV für die Zeitungsproduktion

Am 11. Mai 1981 wurde von der Gewerkschaft Druck und Papier nach vierjähriger Verhandlungszeit der ITS-KV unterzeichnet. Er regelte die Einführung berufsübergreifender Integrierter Texterfassungssysteme in der Zeitungsproduktion. Der Vertrag fand auch internationale Beachtung und hatte eine Laufzeit von acht Jahren. 1989 konnte ein Folgevertrag – der ITBS-KV (ITBS = Integriertes Text- und Bilderfassungs- und Verarbeitungssystem) – abgeschlossen werden. Er garantierte für alle graphischen Facharbeiter und die Helfer höchstmöglichen Kündigungsschutz und Verbesserungen für Journalisten und kaufmännische Angestellte.¹⁸³

1. Oktober 1985: Erster KV mit Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden

GPA und GMBE unterzeichnen am 1. Oktober 1985 einen KV, bei dem die Wochenarbeitszeit bei 38,5 und bei vollem Lohnausgleich liegt. Er gilt ab 1. November 1986. Ebenfalls 1986 wird in der Erdölbranche die Wochenarbeitszeit mit 38 Stunden festgelegt.

1989: ITS-KV bei Tages- und Wochenzeitungen

Nach langen und zähen Verhandlungen kann von der GPA, der KMFB und der DuP ein neuer KV über Integrierte Texterfassungssysteme (ITS) mit dem Verband der österreichischen Zeitungsherausgeber und Zeitungsverleger sowie dem Hauptverband der grafischen Unternehmungen Österreichs bei Tages- und Wochenzeitungen abgeschlossen werden. Wesentliche Neuerungen betreffen die nun unbefristete Laufzeit des Vertrags und die erstmalige Festlegung von Standards bei Korrektur und Layout.¹⁸⁴

Ende August 1996: KV für Reisebüros – Verflachung der Gehaltskurve

Die GPA und der Fachverband der Reisebüros einigen sich darauf, die KV-Sätze so anzuheben, dass es zu einer Verflachung der Gehaltskurve kommt. Bis zu einem Bruttomonatsgehalt von 13.000 Schilling gibt es eine Erhöhung um 550 Schilling, bis 18.000 Schilling um 450 S, bis zu 22.000 S um 300 S, darüber 200 S. Die neuen Sätze treten rückwirkend mit 1. Jänner 1996 in Kraft. Die Laufzeit des Vertrags beträgt 12 Monate.¹⁸⁵

1998: Der erste EU-weite KV

Der erste EU-weite KV wurde **1998** zwischen **der Europäischen Föderation der Gewerkschaften des Agrarsektors (EFA)** und dem entsprechenden **Arbeitgeberverband (GEOPA/COPA)** abgeschlossen. Dieser Vertrag enthielt die Empfehlung, eine jährliche Arbeitszeit von 1.827 Stunden nicht zu überschreiten. In der Metallindustrie entstanden bereits 1997 Tarifkommissionen, in denen GewerkschafterInnen aus verschiedenen Ländern am Verhandlungstisch saßen.¹⁸⁶

1998: Erster KV mit Ausnahmen von Frauennachtarbeitsverbot

Seit 1. Jänner 1998 ist in Österreich im Rahmen von KVs die Nachtarbeit von Frauen möglich. Bis dahin war sie aufgrund des **Verbotes der Nachtarbeit von Frauen** sehr eingeschränkt. Aufgrund der EU-Richtlinie muss Österreich bis Ende 2001 eine geschlechtsneutrale Regelung für die Nachtarbeit umsetzen. Die erste KV die Ausnahmen in Betrieben mit BetriebsrätInnen zuließ, wurden den der GMBE und der GPA 1998 für die Metallindustrie abgeschlossen.¹⁸⁷

1999: Erster KV mit bezahlter Bildungsfreistellung

Nach langen Verhandlungen und Protesten der Beschäftigten konnten für die 25.000 Beschäftigten in der E-Wirtschaft ein neuer KV abgeschlossen werden. Neben den üblichen Vereinbarungen enthält der EVU-KV auch Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung und ist damit der erste KV, der eine Woche bezahlte Bildungsfreistellung pro ArbeitnehmerIn enthält. Außerdem werden auf betrieblicher Ebene „Bildungsfonds“ eingerichtet, in die pro ArbeitnehmerIn 2.500 Schilling eingezahlt werden, um Ausbildungs- und Bildungsmaßnahmen zu sichern.¹⁸⁸

April 1999: KV in Call-Centers des Versandhandels

Der Beruf der Telephonistin wurde um 1900 bei den Frauen vielfach von Frauen ausgeübt und war schon damals an viele Bedingungen und mit Belastungen verknüpft. Die Arbeit in – Callcenters, also in Telefonzentralen ist auch in den 1990er Jahren noch mit vielen alten und neuen Belastungen und Risiken verbunden. Die Beschäftigten von Call-Center Unternehmen sind in Österreich dem KV für das Allgemeine Gewerbe zugeordnet. Arbeiten sie in Telekomunternehmen gilt für sie der Telekom-KV. Seit dem April 1999 gibt es auch für ArbeitnehmerInnen in Anrufzentralen des Versandhandels auch einen eigenen KV. Zu den Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen in diesen Anrufzentralen zählten Nachtarbeitszuschlag, Möglichkeit zur Ablehnung, Freiwilligkeit und das Recht auf einen Tagesarbeitsplatz.¹⁸⁹

17. Mai 1999: KV der österreichischen Bundesforste

Mit diesem KV konnten in der Forstwirtschaft internal neue Maßstäbe gesetzt werden. Verhandlungspartner waren die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) mit VertreterInnen der Österreichischen Bundesforste (ÖBf). Er brachte Arbeitsplatzsicherheit, neue Gehaltskurven mit höheren Einstiegsgehältern und Bonuszahlungen.¹⁹⁰

Juni 1999: „Auch der Maler hat ein Recht auf Einkommen zum Auskommen“

Bei der KV-Verhandlung für die Berufsgruppe von rund 20.000 Malern, Lackierern und Schilderhersteller konnte der seit 1. Mai 1999 herrschende vertragslose Zustand beendet werden. Sie wurden von Protestaktionen in Wien und in Linz begleitet. Das Ergebnis war insofern von Bedeutung, als es vergleichbar mit anderen Gruppen des Bauhilfs- und Baunebengewerbes ist.¹⁹¹

→ FAZIT:

Der Kollektivvertrag erwies sich in den 1970er- und 1980er-Jahren nach wie vor als unverzichtbares Instrument der Lohnbildung und der Erreichung von gewerkschaftlichen Zielsetzungen. Mit dem wirtschaftlichen Einbruch des Jahres 1975 gewann die Sicherung der Vollbeschäftigung Vorrang. Von einer „**Lohnpolitik mit Augenmaß**“ war oft die Rede. Die letzten großen Streiks zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen fanden in den 1960er- und 1970er-Jahren statt.

Der neoliberale Trend der 1990er-Jahre indes machte auch vor den Kollektivverträgen nicht halt und leitete einen Deregulierungsprozess ein, was in der Praxis den Versuch des Umstiegs von Branchen oder Sektionen, auf betriebliche und Konzern bezogene Vereinbarungen mit sich brachte.

Ende der 1990er-Jahre standen indes 98 % der österreichischen ArbeitnehmerInnen unter dem Schutz eines Kollektivvertrages. Österreich wies somit die **höchste Deckungsrate in der Europäischen Union**, gefolgt von Belgien, Frankreich und Finnland, **mit über 90 %** auf.¹⁹²

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.



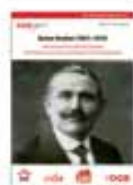
Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böcher-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Wende in der politischen Landschaft Österreichs

Nach den Nationalratswahlen am **3. Oktober 1999** kam es nach der **Regierungsübernahme** von **ÖVP-FPÖ** ab Februar 2000 in der in der österreichischen Politik zu einer Trendwende, die für die österreichischen ArbeitnehmerInnen viele Änderungen – insbesondere im Pensions- und Gesundheitssystem – mit sich bringen sollte. Der Sozialstaat sollte „schlanker“ gemacht und der Einfluss der Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen zurückgedrängt werden. Eine **breite Streik- und Demonstrationswelle**, an der sich in den Jahren 2003/2004 Zehntausende Menschen beteiligten, war die Folge.

Auf internationaler Ebene kam es nach der Jahrtausendwende zu einer Reihe von dramatischen Ereignissen. Wer erinnert sich nicht an die Bilder des Angriffes auf die Zwillingstürme (Twin Towers) des World Trade Centers in New York am **11. September 2001**? Aber auch andere Herausforderungen sollten auf die Menschen zukommen, etwa die Wirtschaftskrise ab 2006 und deren politische und wirtschaftliche Folgen.¹⁹³

Das Ende der Sozialpartnerschaft?

Die Änderungen im System der Sozialpartnerschaft ab 2000 waren nach Tólos/Obinger tief greifend und äußerten sich in der **Außerkraftsetzung der „Spielregeln der Einbindung der Dachverbände“**. Kennzeichnend dafür war das Ansteigen von parlamentarischen Initiativanträgen, womit den ArbeitnehmerInnenvertretungen die Möglichkeit genommen wurde, durch Begutachtungen ihre Interessen zu formulieren.¹⁹⁴

Verlagerung der KV-Politik

Im **Regierungsprogramm** unter Punkt 11 war die Verlagerung von der überbetrieblichen in die betriebliche Mitbestimmung in Bezug auf Arbeitszeit, Betriebszeiten und Kollektivvertragsrecht vorgesehen. Nach Karl **Klein**, dem Leiter des Referats für Kollektivverträge des ÖGB, würde



„... die Verlagerung der Kollektivvertragspolitik auf die Betriebsebene (...) wie in anderen Ländern dazu führen, dass die Gewerkschaften allein für den Interessenausgleich in der Wirtschaft sorgen und gegen Betriebsegoismen kämpfen müssten. Für die Gewerkschaften bedeutete der Verlust der Verhandlungspartner auf Verbandsebene eine enorme Belastung, müssten doch für tausende Betriebe Kollektivverträge verhandelt und abgeschlossen werden, was, wie in Beispielländern der OECD gezeigt wird, dazu führt, dass die KV-Dichte abnimmt“.

Klein, Karl: Das Ende der Sozialpartnerschaft?, in: arbeit&wirtschaft 3/2000, S. 20.

2000–2006: „Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit kämpfen“

Zusehends mehrten sich Angriffe auf die Einrichtungen der ArbeitnehmerInnenvertretungen und deren Errungenschaften (wie etwa im Bereich der Sozialversicherungen). Zahlreiche Streiks und Demonstrationen von Menschen, die gegen diese Politik ein Zeichen setzen wollten, waren die Folge.

So etwa fand am **5. Mai 2000** die größte BetriebsrätInnenkonferenz unter dem Motto **„Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit kämpfen“** statt. Es hatten sich rund 4.000 Personal- und BetriebsrätInnen versammelt, um über die – aus ihrer Sicht – unsozialen Maßnahmen der Bundesregierung in den Bereichen Privati-



Demonstration am 13. Mai 2013 gegen die Pensionspläne der Regierung

sierung, Unfallversicherung, Hausbesorgerinnen, Jugend, Beamte, Gesundheit und Kollektivverträge zu diskutieren.

Am **5. Juli 2001** demonstrierten 50.000 Menschen für Demokratie und sprachen sich gegen ein System der Zwei-Klassen-Medizin aus.

Am **13. Mai 2003** demonstrierten die Menschen bei der so genannten **Regen-demo** gegen die Pensionssicherungspläne der ÖVP-FPÖ-Regierung.

Besondere Herausforderungen der KV-Politik 2000–2006

Die großen Themen des Zeitraumes von 2000–2006 waren unter anderem:

Thema 1: Arbeitszeitflexibilisierung

Zentrales Thema der KV-Verhandlungen war bereits seit Jahren die Forderung der ArbeitgeberInnen nach mehr **Arbeitszeitflexibilisierung**. Damit war allerdings in erster Linie gemeint, Auslastungsschwankungen oder etwa auch betriebliche Schwierigkeiten auf ArbeitnehmerInnen abzuwälzen und nicht, dass sich die Beschäftigten aussuchen können, wann sie ihre Zeit mit Arbeit verbringen. In Branchen ohne KV sollte dies auf dem Weg durch Betriebs- bzw. Einzelvereinbarungen passieren, somit die Gewerkschaften geschwächt und den ArbeitnehmerInnen der Schutz des Kollektivvertrages genommen werden. Nicht zuletzt sollte damit auch der Weg zur **Abschaffung des 13. und 14. Monatsgehalts**, ein wesentlicher Verhandlungspunkte in allen KV, geebnet werden.

ÖGB und Gewerkschaften lehnten die Arbeitszeitflexibilisierung auf Kosten der ArbeitnehmerInnen ab und forderten die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und die Fixierung der Regelungen in den Kollektivverträgen ein.¹⁹⁵

Thema 2: „Ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit“ – Regeln für LeiharbeiterInnen

Bereits seit den 1970er- und 1980er-Jahren forderten ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern das **Verbot von Leiharbeit** in Österreich, da sie einen Arbeitsplatzverlust für die „Stammebelegschaften“ befürchteten. Trotzdem stimmten sie 1988 dem **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz** zu, das die Konzessionierung des Gewerbes und die arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche von LeiharbeiterInnen regeln sollte. Ein „**LeiharbeiterInnen-KV**“ konnte aber nicht mehr realisiert werden. Erst am **1. März 2002** trat ein KV für überlassene ArbeiterInnen in Kraft. Er galt für 31.200 LeiharbeiterInnen und brachte klare Regelungen für die betroffenen Beschäftigten.¹⁹⁶

Sommer 2002: Start des Projektes kv-net

Wie muss ein Kollektivvertrag der Zukunft aussehen? Wo liegen die größten Herausforderungen und Risiken. Ist der Kollektivvertrag in einer zunehmend globalisierten Welt überhaupt noch zeitgemäß? Um Fragen wie diese ging es bei dem von der GPA gestarteten Projekt kv-net. Es ging darum, die neoliberalen Angriffe auf das Instrument der Kollektivverträge aufzuzeigen und im Zuge dessen neue Ansätze und Lösungsstrategien zu entwickeln, um diese Angriffe durch einen bundesweiten Diskussionsprozess abwehren zu können. Zum Meinungsaustausch wurden Veranstaltungen und Diskussionen ebenso abgehalten und eine Internet-Plattform eingerichtet. Das zeitlich begrenzte Projekt trug dazu bei, beim GPA-Bundesforum im November 2002 neue Leitlinien für die KV-Politik zu entwickeln.

Thema 3: Kollektivverträge für neue Berufsgruppen

Trotz des neoliberalen Kurses gelang es den Gewerkschaften, für neue Gruppen Kollektivverträge einzuführen. Zwei Beispiele seien dazu angeführt:

1. Jänner 2004: „Ein Kollektivvertrag, um den uns viele Länder beneiden“ – der BAGS-KV

Einer der umfassendsten KV überhaupt konnte mit dem BAGS-KV erreicht werden. Wie so oft trat er erst nach langer Verhandlungszeit mit **1. Juli 2004** in Kraft. Der **Kollektivvertrag der Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe** (BAGS) ist der bedeutendste KV in Österreich für den privaten Gesundheits- und Sozialbereich. Damit wurde ein bundesweiter Vertrag für die mehr den als 48.000 ArbeitnehmerInnen und über 310.000 Mitgliedsorganisationen, die im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Behindertentarbeit, in der psychosozialen Arbeit, der Kinderbetreuung und Jugendwohlfahrt sowie im arbeitsmarktpolitischen Bereich tätig sind, geschaffen.

Eine Vielzahl weiterer Einrichtungen wendete den KV aufgrund der Satzung an. Im Bereich der Gesundheits- und sozialen Dienste galt er als Meilenstein.¹⁹⁷

2005: „Generalkollektivverträge“ für ÖBB

Der GdE ist es gelang es, einen so genannten „Generalkollektivvertrag“ über die arbeitsrechtliche Position von ArbeitnehmerInnen der ÖBB (deren Arbeitsverhältnis bisher in Einzelverträgen geregelt war) in den Rechtsnachfolgeunternehm-



Im Verlag des ÖGB erscheint regelmäßig ein Kommentar zum BAGS-KV, heute SWÖ-KV.

men abzuschließen. Mit ihm konnte für alle ÖBB-Bediensteten in allgemeinen Fragen, in der Arbeitszeit, im Optionsrecht für „Altbedienstete“ Rechtssicherheit und damit eine sinnvolle Regelung für eine Arbeitskräfteüberlassung erreicht werden.¹⁹⁸

Juli 2005: Änderungen im Rahmenrecht für ArbeiterInnen und Angestellte

Seit Juli 2005 gibt es im Zuge der Änderungen bzw. Anpassung rund um das Rahmenrecht der Kollektivverträge im Bereich der Gewerkschaften GMTN und GPA eine grundsätzliche Einigung über ein neues gemeinsames Entgeltsystem für ArbeiterInnen und Angestellte.¹⁹⁹

Sozialpartnervereinbarungen 2000–2006

Obwohl die Sozialpartnerschaft als solche in den Jahren von 2000 bis 2006 unter den ÖVP/FPÖ/BZÖ-Regierungskoalitionen von einem Bedeutungsverlust gekennzeichnet war,²⁰⁰ kam es zu einer Reihe von Sozialpartnervereinbarungen, etwa der

- » **Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter und Angestellten** (2000)
- » Vereinbarungen zur **Modernisierung des ArbeitnehmerInnenschutzes** (2001)
- » Abfertigungsreform **„Abfertigung NEU“** (2002)
- » **Neuregelung des Entgeltschutzes für Arbeitslose** (2004) und die
- » **Schwerarbeiterregelung** (2005).



Im Verlag des ÖGB erschien ein Kommentar zur Abfertigung NEU (links) und eine weitere Publikation (rechts)



Ende der Frauenpolitik?

Die Änderungen für Frauen durch das ÖVP/FPÖ-Regierungsprogramm waren von einer Reihe von Verschlechterungen für die Betroffenen gekennzeichnet. Dies äußerte sich symbolisch in der Abschaffung des Frauenministeriums, auch fehlte **„Gender-Mainstreaming“** als Instrument zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit gänzlich.

Mit der Einführung des **„Kinderbetreuungsgeldes“** wurde den Frauen zwar längerer Berufsausstieg möglich, dagegen aber der berufliche Wiedereinstieg erschwert. Auch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen waren weiterhin in Österreich im Vergleich zu anderen EU-Ländern besonders groß. Zur Aufdeckung von versteckten Diskriminierungen arbeiteten die ÖGB-Frauen im Jahre 2000 einen Leitfaden aus.

Auch in den Gewerkschaften wurden weitere Projekte zur Untersuchung „ihrer“ Kollektivverträge durchgeführt.²⁰¹ So wie etwa 2003 unter dem Titel **„Mit gutem Beispiel voran“**, einem Projekt der **Gewerkschaft Metall-Textil**, bei dem in Zusammenarbeit mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Kollektivverträge der GMT unter Gender Mainstreaming-Aspekten untersucht wurden. Überprüft wurden unter anderem Punkte wie Beginn und Ende von Arbeitsverhältnissen, Arbeitszeiten, Nachtarbeit, Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Prämienarbeit, Abfertigungen, Möglichkeiten zu Aus- und Weiterbildung, aber auch sprachliche Formulierungen. Die Studie zeigte folgende Benachteiligungen auf:

- » **Entlohnung/Einstufung:** als besonderes Problemfeld zeigten sich die Einstufungen in Lohngruppen, die im Metallbereich vorwiegend aufgrund der Ausbildung erfolgten. Im. Viele Fertigkeiten wurden bei Frauen oft als „gegeben“ angenommen und in der Lohngestaltung nicht näher berücksichtigt, z.B. Bügeln im Textilbereich.
- » **Überstunden:** Auch hat sich gezeigt, dass Männer die Überstunden meist in Geld, die Frauen die Überstunden meist in Zeit abgegolten bekommen. Was sich längerfristig auch auf die Berechnung von Ansprüchen auswirkt (Abfertigung, Jubiläumsgeld etc.).



Einkommenskampagne der ÖGB-Frauen. Übergabe der Unterschriften an die zuständigen Regierungsmitglieder.

Die Studie zeigte aber auch Beispiele auf, wie **Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen** umgesetzt werden kann. In **Schweden** etwa wurden der Studie zufolge die vereinbarten Lohnerhöhungen in zwei Teile geteilt: Teil 1 der Gesamtsumme kam sowohl Männern und Frauen zugute und Teil 2 der Vereinbarungen wurde zur direkten Verbesserung der Einkommen der Frauen verwendet.²⁰²

2003: Gleiches Geld für gleiche Leistung"

Mit der Aktion „Gleiches Geld für gleiche Leistung“ wiesen auch die GPA-Frauen während der KV-Verhandlungen des Jahres 2003 auf die nach wie vor bestehende Kluft zwischen Männer- und Fraueneinkommen hin. Sie stellten auch fest, dass sie *„Im Kollektivvertrag ... das wesentlichste Instrument zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen hinsichtlich Entgelt und zur Stärkung von Gleichstellung im Betrieb betrachten“*. Auch sie forderten das Durchforsten der KV auf diskriminierende Bestimmungen, deren Beseitigung und deutlichem klagbare Einstufungskriterien.²⁰³

2005: „Ganzer Lohn statt halber Sachen“

2005 forderten die ÖGB-Frauen im Rahmen einer Kampagne unter dem Motto „Ganzer Lohn statt halber Sachen“ Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, mehr Kinderbetreuungseinrichtungen, eine Qualifizierungsoffensive für Wiedereinsteigerinnen und mehr Vollarbeitsplätze für Frauen. Von den Sozialpartnern forderten sie die Beseitigung von diskriminierenden Bestimmungen in den KV, die Hebung unterer Einkommen und auch mehr Frauen in den Verhandlungsteams.

2007/2008: Soziale Absicherung der freien ArbeitnehmerInnen

Seit **1. Jänner 2008** sind freie DienstnehmerInnen nun „normalen DienstnehmerInnen“ gleichgestellt, werden also in die Arbeitslosenversicherung sowie in das System Abfertigung neu einbezogen und haben Anspruch auf Kranken- und Wochengeld. In der Praxis profitieren vor allem Frauen von diesen neuen Bestimmungen, denn von den 65.000 freien ArbeitnehmerInnen waren/sind 40.000 Frauen. Weitere zentrale Forderung ist nunmehr, dass freie DienstnehmerInnen auch unter den Schutz von Kollektivverträgen gestellt werden.²⁰⁴

2006 Ende der ÖVP-FPÖ/BZÖ-Regierung und neue „Große Koalition“

2006 wurde die ÖVP-FPÖ-Regierung von einer Große Koalition unter dem Bundeskanzler Alfred **Gusenbauer** (SPÖ) und ab 2008 unter Bundeskanzler Werner **Faymann** abgelöst. Sie setzten die Tradition der österreichischen Sozialpartnerschaft fort. Der Großen Koalition unter Alfred Gusenbauer gelang es zudem, das österreichische Kammersystem in die Bundesverfassung festzuschreiben.²⁰⁵

Weitere Meilensteine 2000–2006

2001: Der lange Weg zum ersten Lauda-KV

Nach jahrelangen und herausfordernden KV-Verhandlungen mit der Lauda Air beschloss die Fachgruppe Bordpersonal in der **Gewerkschaft HTV**, die sich mit der HGPD und der GdE zur Gewerkschaft vida zusammengeschlossen hatte, im Sommer 2000 einen KV. Es konnten Gehaltserhöhungen zwischen +8 und +12 Prozent und inhaltliche Annäherungen an den AUA-KV (mit Gültigkeit ab 1. Juni 2001) erreicht werden.

1. Jänner 2001: Erster kirchlicher Kollektivvertrag

Mit diesem KV schloss erstmals in Österreich eine Diözese einen KV mit einer Gewerkschaft ab. Zu den VerhandlerInnen zählten VertreterInnen der Diözese, der Zentralbetriebsrat und VertreterInnen der GPA und der GÖD. Er stellte sowohl das Dienst- und Besoldungsrecht als auch die betriebliche Pensionsvorsorge für die MitarbeiterInnen auf eine neue Basis.

2001: Ein Meilenstein für alle sozialen Einrichtungen

Nach mehr als 70 Verhandlungsrunden wurde ein KV verwirklicht, der sowohl die Bedürfnisse der betreuten Menschen als auch familienfreundliche Lösungen für die MitarbeiterInnen berücksichtigt: flachere Gehaltskurven mit höheren Einstiegsgehältern, 37,5-Stunden-Woche und flexiblere Arbeitszeiten für die rund 6.500 MitarbeiterInnen der Caritas-Organisationen waren die Eckpunkte dieses Vertrages.

August 2001: KV für Friseure in acht Bundesländern

Mit Ausnahme der Steiermark brachte der neue Friseur-KV eine Erhöhung der Mindestlöhne um 3,5 %. Gleichzeitig wurde aber auch ein neuer Rahmen-KV abgeschlossen, dessen wichtigster Punkt die Durchrechnungsmöglichkeit war. Etwa wurde vereinbart, dass in diesem Durchrechnungszeitraum der Zeitausgleich in ganzen Tagen konsumiert werden darf – und nicht etwa ArbeitnehmerInnen im Falle von weniger Arbeit auf Kosten ihres Zeitbudgets nach Hause geschickt werden.

27. November 2001: Weiterentwicklung der kollektivvertraglichen Vereinbarungen in der IT-Branche

Durch einen KV-Abschluss konnte für rund 25.000 Beschäftigten der IT-Branche ein wichtiger Markstein für arbeitsrechtliche Verbesserungen erreicht werden, nachdem bereits im Jahr davor erstmals ein KV mit Wirkung 1.1.2001 ausverhandelt worden war. Ab 1.1.2002 stiegen die Gehälter um durchschnittlich 2,9 %. Für jene Bereiche, in denen der Großteil der Beschäftigten eingestuft war, gab es Mindesterhöhungen von 2,76 % bzw. 5 %. Weiters wurde die **Überzahlungsgarantie** verbessert. Dadurch wurde der Weiterqualifizierungsbonus (bei Umreihung in höhere Tätigkeitsfamilie) deutlich erhöht. Auch die **Lehrlingsentschädigungen** wurden um 4 % angehoben. Im rahmenrechtlichen Teil des KV wurde eine „all in“-Regelung vereinbart. Künftig mussten die Beträge bzw. die Stundenanzahl der pauschalierten Überstunden ausgewiesen werden und die Pauschalabgeltung musste nunmehr dem Durchschnitt der geleisteten Überstunden entsprechen. Besserstellungen gab es auch bei Dienstverhinderungen.²⁰⁶

Februar 2002: Bildungs-KV für Sparkassen

In diesem KV, der seitens der GPA für rund 24.000 Sparkassenbeschäftigte mit dem Österreichischen Sparkassenverband ausverhandelt wurde, wurden neben Entgeltfragen auch Vereinbarungen für die Mitsprache im Hinblick auf Bildungsmaßnahmen getroffen. Ziel sollte die Entwicklung bestmöglicher Ausbildungsstandards sein.²⁰⁷

August 2002: Sonder-KV für vom Hochwasser betroffene Betriebe des Eisen- und Metallsektors

Angesichts der Hochwasserkatastrophe in Teilen Österreichs schlossen die Fachverbände der Eisen-/Metall-Industrie und die Gewerkschaft Metall-Textil und GPA einen KV über Maßnahmen für vom Hochwasser betroffenen Betriebe ab. Ziel war es, einen Beitrag zur vollen Wiederaufnahme und zur Sicherung der Arbeitsplätze zu leisten.²⁰⁸

1. Juli 2004: Erstmals KV im Sozialbereich und erster „Forschungs-KV“

Zum ersten Mal seit 1945 gibt es einen KV für rund 30.000 Beschäftigte im Bereich der Sozial- und Jugendwohlfahrt. Auch im Bereich der außeruniversitären Forschung gelang es, den schon seit längerer Zeit erwarteten „Forschungs-KV“ abzuschließen.

1. April 2005: BABE-KV – ein weiter Schritt zur Schließung der KV-freien Zonen in Österreich

Mit dem Abschluss des **BABE-KV für private Bildungseinrichtungen** konnte nach dem Gesundheits- und dem Forschungsbereich ein weiterer Schritt zur Schließung der kv-freien Zonen in Österreich vollzogen werden. Er hatte für etwa 5.000 Beschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen Geltung. Er wurde von der GPA, der HTV sowie der Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen (BABE) in Wien unterzeichnet. Der KV enthielt einige neue Punkte: So wurde die Arbeitszeit stufenweise auf 38 Stunden verkürzt. Neben flexiblen Gleitzeitmodellen gab es auch die Möglichkeit eines Sabbaticals. Jede/r ArbeitnehmerIn hatte zudem den Anspruch auf eine Bildungsfreistellung im Ausmaß von einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr. Für TrainerInnen wurde der Anspruch auf eine Supervision verankert.²⁰⁹

29. März 2006: Diakonie-KV für Beschäftigte im Sozialbereich der freien Wohlfahrt in Österreich

Nach intensiven Verhandlungen wurde der Diakonie-KV unterzeichnet. Er ist der dritte KV nach dem Caritas- und dem BAGS-KV, der die Verhältnisse für Beschäftigte im Sozialbereich der freien Wohlfahrt in Österreich regelt. Der Diakonie-KV

gilt für die diakonischen Einrichtungen der Behindertenhilfe, der Altenhilfe, der Jugendwohlfahrt, für den Rettungs- und Krankentransport sowie für die Flüchtlingshilfe. Betroffen davon waren/sind ca. 2.500 MitarbeiterInnen in ganz Österreich. Der Diakonie-KV beinhaltet neben flachen Gehaltskurven bei höheren Einstiegsgehältern eine Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden. Ab 1.5. 2006 trat er für alle neuen MitarbeiterInnen in Kraft, die Arbeitszeitverkürzung sollte mit 1.1.2007 zum Tragen kommen.

22. Juni 2006: Erfolgreicher Abschluss im Versicherungs-Außendienst

Die etwa 11.500 AußendienstmitarbeiterInnen in Versicherungen erhielten rückwirkend ab 1. April 2006 eine Gehaltssteigerung von 3,3 %. Für das Jahr 2007 stiegen die Bezüge um 0,35 Prozent zuzüglich der durchschnittlichen Inflationsrate für das Jahr 2006. Im Vorfeld der KV-Verhandlungen hatte die GPA eine Studie zu den Arbeitsbedingungen im Versicherungs-Außendienst präsentiert, aus der hervorging, dass die Mitarbeiterinnen im Außendienst mit bis zu 60 Prozent administrativer Tätigkeit konfrontiert und daher nur zu 40 Prozent für Kundenkontakte zur Verfügung haben.

→ FAZIT:

Erste Brüche bedingt durch rückläufiges Wirtschaftswachstum und Änderungen im politischen System Österreichs gab es bereits seit den 1990er-Jahren.

Wenn auch die **Sozialpartnerschaft** in den Jahren von 2000-2006 unter einem massiven **Bedeutungsverlust** litt, so blieb das System der KV-Verhandlungen von diesen Veränderungen im Wesentlichen verschont. Von einfachen Verhandlungen konnte aber längst nicht mehr die Rede sein.

Mit der Wirtschaftskrise ab 2007 wurde vermehrt vom Prinzip „das Gemeinsame über das Trennende“ zu stellen und Konflikte möglichst auf dem Verhandlungsweg zu lösen abgegangen.

2006–2017: Im Bann nationaler und internationaler Herausforderungen

Das Jahr 2006 brachte in Österreich eine politische Wende. Die ÖVP-FPÖ-Regierung wurde von einer **Großen Koalition** unter Bundeskanzler Alfred **Gusenbauer** und ab 2008 unter Werner **Faymann** abgelöst. Am **9. Mai 2016** legte Werner **Faymann** seine Funktion als Parteivorsitzender der SPÖ und als Bundeskanzler zurück. Zum neuen Parteivorsitzenden wurde Christian **Kern** gewählt.

Spekulationen auf den internationalen Immobilienmärkten lösten Ende des Jahres 2006 eine internationale **Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise** aus. Auch Österreich war davon betroffen. Durch Gegenmaßnahmen der Regierung (Beschluss von zwei Konjunkturpaketen 2009) konnte die Arbeitslosigkeit in Österreich in Grenzen gehalten werden. 2009 gab die Hypo-Alpe Adria-Bank bekannt, dass die drohende Insolvenz nur mit einer Kapitalzufuhr von 1,5 Milliarden Euro verhindert werden kann.

2010 beschloss der Europäische Rat, nachdem sich die Finanzkrise in Griechenland zu einer Eurokrise entwickelte, die Einrichtung des **„Euro-Rettungsschirms“**. 2011 wurde der Arbeitsmarkt für die „neuen“ EU-Länder geöffnet, besonders geprägt war das Jahr aber vom sogenannten „Arabischen Frühling“, ausgelöst durch Proteste und Aufstände in mehreren Staaten in Afrika und im Nahen Osten und den in Syrien ausgebrochenen Bürgerkrieg sowie durch den in der Folge einsetzenden Flüchtlingsstrom in europäische Staaten. 2014 protestierten bei einem internationalen Aktionstag hunderttausende Menschen gegen die geplanten Freihandelsabkommen TTIP, Ceta und TiSa.²¹⁰

KV-Verhandlungen im Zeichen der Wirtschaftskrise

Seit der Finanzkrise 2008 versuchten VertreterInnen der Arbeitgeber verstärkt, den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen und forderten im **Frühjahr 2009 Nulllohnrunden, Lohnverzicht** und **Änderungen im Verhandlungssystem**. Demonstrationen unter dem Motto **„Wir verzichten nicht!“** folgten. So etwa kam es am **27. Februar 2009** zu einer Demonstration, bei der über 1.000 BetriebsrätInnen der IT-Branche und GewerkschafterInnen für die Durchsetzung ihrer Forderungen im demonstrierten.



Karl Proyer (1953–2015)

Am **23. Mai 2009** kam es zu einer weiteren Demonstration, nachdem die KV-Verhandlungen mehrerer Bereiche, darunter in der Elektroindustrie und der chemischen Industrie, zu stocken begannen. Ebenso schwierig erwiesen sich die Verhandlungen für einen neuen KV für das grafische Gewerbe im **September 2009**.

Wie sich die Finanzkrise auf die KV-Verhandlungen auswirkte, beantwortete Karl **Proyer**, der Stv. Bundesgeschäftsführer und Hauptverhandlungsführer der Metaller- und GPA-Herbstlohngruppen ab Ende der 1990er-Jahre in einem Interview wie folgt:



„Wir verhandeln überwiegend in der Vergangenheit. Das Geschäftsjahr 2007, das teils bis ins Jahr 2008 reicht, war eines der besten Jahre in der Geschichte vieler Unternehmen. Man darf die Finanzkrise nicht isoliert von den außergewöhnlich guten Ergebnissen des Vorjahres betrachten. Die Auftragbestände waren bis August, September ungebrochen gut.

Die Finanzkrise als Argument ist also eher emotional begründet, weniger durch Fakten und Zahlen. Natürlich schlagen diese Emotionen beim Verhandlungspartner durch. Auf viele Unternehmen hat die Finanzkrise bisher sogar keine Auswirkungen“.

Auszug aus einem 2013 von Katharina Klee/Arbeit und Wirtschaft durchgeführten Interview mit dem ehem. stv. Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer

Schwerpunktthemen 2007–2017

2. Juli 2007: Sozialpartnergrundsatzvereinbarung Mindestlohn

Am **2. Juli 2007** unterzeichneten ÖGB-Präsident und der Präsident der Wirtschaftskammer Österreich Christoph Leitl bei einer gemeinsamen Pressekonferenz eine **Grundsatzvereinbarung zum 1.000,- Euro-Mindestlohn**, um damit einen Beitrag zur **Bekämpfung der Armut** zu leisten. Obwohl es nur wenige Bereiche gibt, wo 1.000 Euro-Mindestlohn/-gehalt bei Vollzeitbeschäftigung noch nicht verwirklicht sind, ist diese Sozialpartnervereinbarung nicht zuletzt

auch eine wichtige Maßnahme, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu verringern. Sind es doch nach wie vor Frauen, die in Branchen arbeiten, in denen trotz Vollzeitbeschäftigung wenig der 1000,- Euro bezahlt wurden.²¹¹

Ende **Juni 2017** einigten sich die Sozialpartner in einer weiteren Vereinbarung auf einen **Mindestlohn von 1.700,- Euro** für alle. Die Umsetzung sollte bis zum Jahr 2020 erfolgen und auch in jenen Branchen auf KV-Ebene fixiert werden, in denen der niedrigste Einstiegslohn unter dieser Grenze liegt. Immerhin verdienten 2016 noch rund 400.000 Menschen weniger als 1.700 Euro im Monat, davon 300.000 brutto unter 1.500 Euro.²¹²

2008/2009: Das Modell der Kurzarbeit

Das Modell der Kurzarbeit der österreichischen Sozialpartner sollte die schlimmsten **Auswirkungen der Wirtschaftskrise abfedern**: Es sollten Kündigungen und finanzielle Verluste der ArbeitnehmerInnen weitgehend vermieden und die Kaufkraft erhalten bleiben. Im Falle von Auftragssteigerungen sollten die Unternehmen aber auch die Möglichkeit haben, schnell auf Fachkräfte zuzugreifen zu können (Stichwort: Qualifizierungskurzarbeit). Während der Corona-Pandemie wurde dieses Modell den neuen Gegebenheiten angepasst, und damit wurden Arbeitsplätze gerettet.

Mai 2011: Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping

Seit **Mai 2011** dürfen ArbeitnehmerInnen aus Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Polen sowie aus Estland, Lettland und Litauen durch den Beschluss des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping (28. April 2011) nach österreichischem Arbeitsrecht und nach österreichischen KV in Österreich arbeiten. Die Unternehmen müssen den kontrollierenden Behörden, also den Krankenkassen, der Finanzpolizei und der Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse nachweisen, dass die ArbeitnehmerInnen nicht unter dem vereinbarten KV bezahlt werden. Eine etwaige Übertretung kann hohe Verwaltungsstrafen mit sich bringen. Eine Novellierung trat mit **1. Jänner 2015** in Kraft.



Erich Foglar (geb. 1955)
Präsident des ÖGB (2008–2018)

2011: Höhere Löhne und Gehälter stützen Kaufkraft und stabilisieren die Wirtschaft

Die KV-Verhandlungen des Jahres 2011 brachten für die Metallindustrie und den Bergbau eine Ist-Lohnerhöhung um 4,0 bis 5,3 Prozent. Dazu der damalige ÖGB-Präsident Erich Foglar nach einigen Warnstreiks Ende Oktober 2011:

„Die Aktivitäten haben das nötige Tempo in die Verhandlungen gebracht, und die Sozialpartnerschaft hat schlussendlich funktioniert“.

Solidarität, Dezember 2011, S. 4.

Ziel sollte es vor allem sein, die unteren Einkommen möglichst stark anzuheben, um deren Kaufkraft zu erhalten. Auch bei den Verhandlungen für den Handel, im öffentlichen Dienst, bei den Sozialberufen und in vielen anderen Branchen stand die Erhaltung der Kaufkraft zur Stütze der Konjunktur im Vordergrund.²¹³

2011: Sonderzahlungen „... kein Geschenk des Himmels“

Eine Studie des Instituts für empirische Sozialforschung zeigte auf, dass 40 % der Befragten glauben, dass das Weihnachtsgeld aufgrund eines Bundesgesetzes ausbezahlt wird. 47 % aber wissen, dass dies Ergebnis der KV-Verhandlungen ist. Auch zeigt die Studie, dass für 59 % der Befragten das Weihnachts- und Urlaubsgeld ein unverzichtbarer Bestandteil des Haushaltsbudgets ist. 25 % verwenden es auch für das Abdecken von Schulden und/oder Kontoausgleich. Um die Menschen über die Bedeutung und Hintergründe der Sonderzahlungen zu erinnern, startete die österreichische Gewerkschaftsjugend unter dem Motto **„Kein Packerl im Sackerl“** einmal mehr eine Aufklärungskampagne.²¹⁴



Das Kollektivvertragswesen 2007–2021

11

2012: Ende der Vertragsgemeinschaft? Ende der Sozialpartnerschaft?

Schwierig gestalteten sich auch die KV-Verhandlungen des Jahres 2012. Schon im Frühjahr kündigten zwei Fachverbände, der Fachverband der Gießereien und der Fachverband der Maschinen- und Metallwarenindustrie, an, die Verhandlungen mit der PRO-GE und der GPA zu verlassen und eigene Verhandlungen zu führen, was sich, wie etwa der ÖGB-Volkswirt Ernst **Tüchler** betonte, für das gesamtwirtschaftliche Gewicht, sehr nachhaltig ausgewirkt hätte. Denn je mehr Abweichungen es geben würde, desto mehr würden die Löhne und Gehälter zu einem Wettbewerbsfaktor für die heimischen Betriebe. Auch angesichts der nach dem Politikwissenschaftler Ferdinand **Karlhofer** sinkenden Bedeutung der KV-Verhandlungen, der „Tariflokomotive“ dieser Branche, warnten viele vor der KV-Aufspaltung und traten für die Beibehaltung der KV-Vertragsgemeinschaft auf.²¹⁵



2014: Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes

Diese Novelle brachte die Verlängerung der Anfechtungsfrist in Betrieben ohne Betriebsrat von einer auf zwei Wochen und in der Betriebsrätinnen-Geschäftsordnung und enthielt die klare Formulierungen betreffend die bezahlte Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen, insbesondere mit KV-Verhandlungen.²¹⁶

2015: Eine sechste Urlaubswoche – eine Schnapsidee?

Die Forderung nach der leichteren Erreichbarkeit einer sechsten Urlaubswoche stand schon seit Jahrzehnten auf der Agenda des ÖGB und der Gewerkschaften. 2015 wurde die Diskussion im eine zusätzliche Urlaubswoche zum **Streitpunkt bei den KV-Verhandlungen**. Die Industriellenvereinigung hielt sie für eine Schnapsidee und Vertreter des Fachverbandes Maschinen- und Metallindustrie (FIMMI) unterbrachen die laufenden Verhandlungen. Erst nach eine BetriebsrätInnenkonferenz mit mehr als 2.000 TeilnehmerInnen erklärten sie sich bereit, die Verhandlungen fortzusetzen.²¹⁷

2017/2018: Neue politische Wege

Am **10. Mai 2017** legte ÖVP-Obmann und Vizekanzler Reinhold **Mitterlehner** nach innerparteilichen Diskussionen seine politischen Funktionen zurück. Neuer ÖVP-Obmann wurde Sebastian **Kurz** und Vizekanzler Wolfgang **Brandstetter**. Am **15. Oktober 2017** wurde neu gewählt. Die **ÖVP** mit Sebastian **Kurz** an der Spitze wurde stimmenstärkste Partei, die SPÖ unter Bundeskanzler Christian **Kern** lag an zweiter Stelle. Die FPÖ mit Heinz Christian **Strache** an der Spitze erreichte mit 26 % das zweitbeste Ergebnis ihrer Parteigeschichte. Die Grünen schieden (mit nur 3,8 %) aus dem Nationalrat aus.

Am **18. Dezember 2017** wurde eine neue **ÖVP-FPÖ-Regierung** angelobt. Zum Bundeskanzler wurde Sebastian Kurz (ÖVP) und zum Vizekanzler Heinz-Christian Strache ernannt. Am **13. Jänner 2018** demonstrierten 50.000 Menschen gegen die Pläne der nunmehr türkis-blauen genannten Regierung.

30. Juni 2018: Demonstration für Freizeit, Geld und Gesundheit

An diesem Tag demonstrierten mehr als 100.000 Menschen gegen die **Einführung des 12-Stunden-Tages und der 60-Stunden-Woche**. Zwar konnte das Gesetz nicht verhindert werden, doch konnten aufgrund von Einwänden von ÖGB und AK die negativen Auswirkungen des Gesetzes zumindest abgemildert werden. Das neue Gesetz trat am **1. September 2018** in Kraft.

18. September 2018: Erstmals KV-VerhandlerInnen-Konferenz

ÖGB-Präsident Wolfgang **Katzian** betonte bei dieser Konferenz, dass es beim neuen Arbeitszeitgesetz, mit dem die Bundesregierung den 12-Stunden-Tag und die 60-Stunden-Woche ermöglicht hatte, bei den KV-Verhandlungen zu Verbesserungen im Sinne der ArbeitnehmerInnen kommen müsse. Als konkrete Beispiele dafür nannte er eine Arbeitszeitverkürzung, die sechste Urlaubswoche, bezahlte Pausen und Rechtsanspruch auf Auszahlung der Überstunden.²¹⁸

2018: Herbstlohnrunde der Metallindustrie – Novelle des Arbeitszeitgesetzes

Im Zuge der „traditionellen Herbstlohnrunde“ der PRO-GE und GPA kam es 2018 erst nach zahlreichen Betriebsversammlungen und Warnstreiks zu einem KV-Abschluss. Unter der politisch schwierigen Lage brachten die Verhandlungen



KV-VerhandlerInnen-Konferenz.



Demonstration im Juni 2018.

eine Lohn- und Gehaltserhöhung, vor allem aber konnten die Gewerkschaften durch diese Verhandlungsergebnisse sicherstellen, dass die durch die Arbeitszeitgesetzesnovelle entstandene „Schieflage“ zu Gunsten der ArbeitnehmerInnen wieder geändert werden konnte.²¹⁹

Konflikte bei KV-Verhandlungen gab es auch in anderen Branchen: Nach den gescheiterten Verhandlungen um einen neuen **Bahn-KV** kam es Ende November 2018 zu einem **Warnstreik bei den ÖBB** und bei der **Westbahn**. Konflikte gab es auch im Rahmen der Verhandlungen um einen neuen **Handels-KV**. Erst nach zahlreichen Betriebsversammlungen in großen Handelsbetrieben kam es in der Vorweihnachtszeit zu einem Kompromiss.²²⁰

Oktober 2018: Schritt in Richtung Angleichung von ArbeiterInnen und Angestellten

Am **12. Oktober 2018** wurde mit dem Beschluss des Nationalrats eine jahrzehntelange Forderung der Gewerkschaftsbewegung erfüllt und damit ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Angleichung von ArbeiterInnen und Angestellten getan. Der Beschluss brachte die einheitliche Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitsunfall und anderen Dienstverhinderungsgründen sowie die Angleichung der Kündigungsfristen. In den Kollektivverträgen darf es abweichende, bessere – keinesfalls schlechtere – Regelungen geben.²²¹

Mai 2019: 100 Jahre Betriebsrätegesetz in Österreich

Am **15. Mai 1919** wurde unter Ferdinand Hanusch, dem damaligen „Sozialminister“ das Betriebsrätegesetz beschlossen. Das Gesetz brachte den BetriebsrätInnen Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte ein. Unterbrochen durch Faschismus und Nationalsozialismus bildet es nach wie vor die Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit und innerbetrieblichen Demokratie.

2019: Weitere Veränderungen der politischen Landschaft

2019 kam es nach der Veröffentlichung eines Videos zum Rücktritt von Vizekanzler **Strache** und am **3. Juni 2019** zu einer provisorisch eingesetzten Regierung unter dem Bundesminister für Finanzen, Hartwig **Löger**. Wenige Tage

später zur Einsetzung einer sogenannten **Beamtenregierung** unter Bundeskanzlerin Brigitte **Bierlein**. Am **29. September 2019** fanden wieder Nationalratswahlen statt. Im **Jänner 2020** kam es zur ersten Koalition zwischen **ÖVP** und den **Grünen** mit Sebastian **Kurz** als Bundeskanzler und Werner **Kogler** von den Grünen als Vizekanzler. Noch im Jänner 2020 schließlich präsentierte die neue Regierung ihr Regierungsprogramm, in dem sie sich – im Gegensatz zum Programm der ÖVP-FPÖ-Regierung – für eine zumindest „*punktutelle Beteiligung der Sozialpartner*“ aussprach.²²²

2019: KV-Verhandlungen unter neuen Vorzeichen schützen vor überlangen Arbeitszeiten

Die KV-Verhandlungen des turbulenten Jahres 2019 sollten alsbald zeigen, dass im Vergleich zum Jahr 2018, bei denen der Ausgleich für die negativen Auswirkungen des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche im Vordergrund standen, nun möglichst hohe Lohn- und Gehaltsabschlüsse erreicht werden sollten, um die Kaufkraft der Beschäftigten und damit die Konjunktur zu stärken.



Der Kollektivvertrag feiert Geburtstag.

Dezember 2019: 100 Jahre Kollektivvertragsgesetz in Österreich

Im Dezember 1919 wurde in Österreich das „Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektiver Arbeitsverträge“ beschlossen. Damit wurden die Kollektivverträge erstmals auf eine gesetzliche Basis gehoben. Seither verhandelten die Gewerkschaften Jahr für Jahr hunderte von Kollektivverträgen und sicherten mit den laufenden Lohn- und Gehaltsverhandlungen die Sonderzahlungen – also auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld –, sicherten faire und geregelte Arbeitszeiten und vieles mehr.

2019: Österreich ist Weltmeister!

Laut einer OECD-Studie haben fast 98 % der ArbeitnehmerInnen in Österreich einen KV. In Deutschland sind es weniger als 60 %, in Estland, Lettland und Litauen etwa 10 bis 20 %. Mit ein Grund dafür, dass es in Österreich eine so hohe KV-Dichte gibt, ist die so genannte KV-Außenseiterwirkung, was bedeutet, dass der KV nicht nur für diejenigen, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, gilt, sondern für alle ArbeitnehmerInnen einer Branche. In Deutschland ist das anders, dort gelten die Tarifverträge nur für Mitglieder.²²³

Ab Februar 2020: Corona-Krise

Im **Februar 2020** wurden erstmals Menschen in Österreich positiv auf das Corona-Virus getestet. Das Virus verbreitete sich von China ausgehend auf der ganzen Welt in Windeseile und stellte die Welt vor gewaltige Herausforderungen. Für den ÖGB und die Gewerkschaften stand im Vordergrund, Arbeitsplätze zu retten.

Das mit den Sozialpartnern ausverhandelte **Kurzarbeitspaket** verhinderte für viele Menschen den Gang in die Arbeitslosigkeit, und zudem konnten viele ArbeitnehmerInnen im **Home-Office** weiterarbeiten. So hat sich, allen Prognosen vom Ende der Sozialpartnerschaft zum Trotz, gezeigt, dass diese – wie schon so oft unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen – ihre sozial- und gesellschaftspolitische Bedeutung erneut bewies.²²⁴

16. März 2020: Corona-Homepage geht online

Aufgrund der Maßnahmen der österreichischen Regierung nach der Ausbreitung der Corona-Pandemie suchten viele ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen Rat bei den Informationsstellen von ÖGB und AK. Mit **16. März 2020** wurde daher gemeinsam von ÖGB und Arbeiterkammern ein Internetauftritt (**www.jobundcorona.at**) samt telefonischer Hotline rund um das Thema Arbeitswelt und Corona für die Betroffenen geschaffen, wo sie rasch telefonische Rechtsauskunft zu arbeits-, sozial- und konsumentenschutzrechtlichen Fragen in der Krisensituation erhalten können.

6. Mai 2020: KV-Verhandlungen während der Corona-Krise

Auch während der Coronakrise gab es KV-Verhandlungen. Die **Gewerkschaft Post- und Fernmeldebedienstete (GPF)** übergab ein Forderungspaket für die Beschäftigten der Österreichischen Post AG, deren Arbeitssituation durch das massive Ansteigen von Postsendungen während der Corona-Krise besonders betroffen war. Sie forderten neben Gehalts- und Lohnerhöhungen für BeamtInnen und Angestellte auch Verbesserungen im Rahmenrecht. Die **KV-Verhandlungen der Sozialwirtschaft** wurden im März 2020 vorerst ausgesetzt. Ebenfalls im Frühjahr 2020 forderte der **ÖGB** und die **Plattform Sezionerie** staatliche Regelungen für ErntehelferInnen sowie einen kollektivvertraglichen Mindestlohn von 1.500,- Euro.²²⁵

15. Jänner 2021: General-KV von ÖGB und WKÖ zu Corona-Tests und Corona-Maskenpausen

Dieser General-KV stellte eine wichtige Ergänzung zu den neuen gesetzlichen Bestimmungen dar. Laut diesen kann der Gesundheitsminister per Verordnung Arbeitsorte festlegen, welche von ArbeitnehmerInnen nur bei Nachweis eines negativen Corona-Tests (oder eines positiven Antikörper-Tests) betreten werden dürfen – wird dieser Nachweis nicht erbracht, ist eine FFP2-Maske zu tragen. Der General-KV galt bis 31. August 2021.

Generalkollektivvertrag Corona-Maßnahmen, gültig ab 1.9.2021

Gültigkeit 1.9.2021 - 30.4.2022

Gilt für Österreichweit

Generalkollektivvertrag zu Corona-Maßnahmen

§ 1. Geltungsbereich

1. Räumlich: Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. Fachlich: Für alle Betriebe, für die die Wirtschaftskammer die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt.
3. Persönlich: Für alle ArbeitnehmerInnen, die in einem Betrieb im Sinne des Abs. 2 beschäftigt sind.

§ 2. Entlastung bei dauerhaftem Maskentragen

1. ArbeitnehmerInnen, die bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit aufgrund von Gesetzen oder Verordnungen im Zusammenhang mit Sars-Cov-2 (COVID-19) zum Tragen einer Maske verpflichtet sind, ist durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen, jedenfalls nach 3 Stunden Maskentragen, ein Abnehmen der Maske für mindestens 30 Minuten zu ermöglichen.
2. Bestehende Regelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen oder betriebliche Übungen, die für die ArbeitnehmerInnen günstigere Bestimmungen vorsehen, werden durch diesen Kollektivvertrag nicht berührt.
3. Wenn der Arbeitgeber das Tragen einer COVID-19-Schutz-Maske (z.B. MNS, FFP2) anordnet, gilt diese Anordnung nicht, wenn der/die ArbeitnehmerIn einen Nachweis einer geringen epidemiologischen Gefahr (s.d. der einschlägigen Vorschriften auf Grund des COVID-19-Maßnahmen) vorweist. Zu diesem Zweck ist der Arbeitgeber zur Ermittlung der Daten gem. § 1 Abs.4 2. COVID-19-ÖffnungVO, BGBl. I. 278/2021, ermächtigt.
4. ArbeitnehmerInnen dürfen wegen der Inanspruchnahme der in diesem Kollektivvertrag festgelegten Rechte sowie aufgrund eines positiven COVID-19-Testergebnisses nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung.
5. Verpflichtungen zu Schutzmaßnahmen, die sich aus anderen Gründen wie insbesondere ArbeitnehmerInenschutzvorschriften oder Hygienevorschriften abseits von COVID-19-Maßnahmen ergeben, bleiben von diesen Regelungen unberührt.

§ 3. Geltungsdauer

Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.9.2021 in Kraft und gilt bis 30.4.2022.

September 2021

September 2021

Dr. Harald Mahrer

Präsident der
Wirtschaftskammer Österreich

Mag. a. i. R. Karlheinz Haugl

Generalsekretär der Wirtschaftskammer Österreich

Wolfgang Kitzler

Präsident des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Mag. a. i. R. Ingrid Reibich

Leiterin Sekretariat des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Frauen: „Es gibt noch viel zu tun“!

„Es gibt noch viel zu tun“, stellten einmal mehr Gewerkschafterinnen anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. Mai 2015 fest. Die Bandbreite der Themen ist groß, sie reicht von altbekannten Themen, wie etwa der Teilzeitbeschäftigung von Frauen – nach wie vor arbeitet die Hälfte der Frauen in Teilzeit –, der allzu oft daraus resultierenden Frauenarmut und der Frage der unterschiedlichsten Löhne und Gehälter und der Frage der Reproduktionsarbeit im Haushalt, der Kinderbetreuung und oft noch immer ihr allein überantworteten Pflege von Angehörigen.²²⁶ Verbesserungen wenn auch in kleinen Schritten gab es dennoch in einigen Bereichen:

» **2007: Zuschläge für Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten**

Das Arbeitszeitpaket der Sozialpartner brachte für Teilzeitbeschäftigte, also vorwiegend für Frauen, einen gesicherten Zuschlag von 25 Prozent für Mehrarbeitsstunden.

» **2011: Nationaler Aktionsplan für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt**

Der nationale Aktionsplan für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt stellte einen wichtigen Meilenstein in der Angleichung der Einkommen zwischen Frauen und Männern dar. Nunmehr sollten Unternehmen ab einer bestimmten Größe Einkommensberichte erstellen müssen. Auch muss nunmehr in Stellenanzeigen das Mindesteinkommen verpflichtend angegeben werden.

Juli 2019: Anrechnung von Karenzzeiten und Recht auf einen Papamonat

Die gesetzliche **Anrechnung von Karenzen** – eine jahrzehntelange gewerkschaftliche Forderung – brachte Frauen ein höheres Einkommen und das **leichtere Erreichen der sechsten Urlaubswoche**. Zwar konnte in den letzten Jahren in zahlreichen KV die Anrechnung von Karenzzeiten verankert werden, nunmehr konnte aber auch ein gesetzlicher Anspruch – gegen den der Widerstand der Arbeitgeber besonders stark war – erreicht werden.²²⁷ Auch wurde das **Recht auf einen Papamonat** für alle Väter, die unselbständig tätig sind, beschlossen.²²⁸



Korinna Schumann (geb. 1966)
Bundesfrauenvorsitzende des ÖGB (seit 2018)

2019: Frauen verdienen noch immer weniger als Männer!

2019 arbeiteten Frauen ab dem 21. Oktober (= Frauen verdienen um 19,7 Prozent weniger als Männer) gratis. Zwar hatte sich rund um die berufliche Gleichstellung in den letzten Jahrzehnten vieles gebessert, trotzdem verdienen sie – obwohl sie etwa in der Bildung die Männer schon überholt haben – noch immer um ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Dazu Korinna **Schumann**, ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende:



„Dass Frauen in Österreich jährlich rund 10.000 Euro weniger im Geldbörstel haben, ist nicht fair. Um dieses Geld könnte sich frau durchaus notwendige Dinge leisten, wofür sonst das Geld fehlt. ... Das muss sich ändern!“

www.betriebsraete.at

2019: Warum verdienen Frauen noch immer weniger als Männer?

2019 arbeiteten 23 % aller Frauen im Niedriglohnssektor (9 % der Männer). Gründe, warum Frauen noch immer weniger verdienen sind:

- » Teilzeitbeschäftigung: 80 % der Teilzeitstellen sind Frauenarbeitsplätze.
- » Mangelnde Kinderbetreuung aufgrund von adäquaten Öffnungszeiten und Betreuungsmöglichkeiten in Schließzeiten und Ferien.
- » Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen.

Für die Beseitigung der Einkommensunterschiede forderten die ÖGB Frauen daher Transparenz beim Einkommen, Rechtsanspruch auf einen Gratiskinderbetreuungspatz für jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr (der Vollzeitarbeit ermöglicht), flächendeckenden Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime und Tageszentren für pflegebedürftige Angehörige, partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und Anreize für partnerschaftliche Teilung im Sozial- und Steuersystem.²²⁹

April 2020: Frauen von der Corona-Krise besonders betroffen

Eine Wifo-Studie zeigte auf, dass im Zuge der Coronavirus-Pandemie zwar bisher mehr Männer als Frauen den Job verloren haben, aber dass sich der Beschäftigungsrückgang mehr auf typische Frauenberufe konzentrierte. Bei Frauen waren eher höher Qualifizierte betroffen, bei Männern eher gering Qualifizierte.

Weitere Meilensteine 2006–2021

2007: Bildungsfreistellung für Lehrlinge der Metallindustrie

Mit dem KV der Metallindustrie erhalten Lehrlinge eine Bildungsfreistellung von einer Woche und das Recht auf Fortzahlung ihres Entgeltes für die Vorbereitungen auf die Lehrabschlussprüfung.

2008: Fußball-EM-KV

Nach langen, zähen und schwierigen Verhandlungen wurde Anfang Oktober 2008 ein befristeter KV mit einer Sonderregelung für die Fußball-Europameisterschaft beschlossen. Es handelte sich um einen Kompromiss für alle Beteiligten für ein einmaliges Ereignis. Die ausgehandelte Regelung sah die Möglichkeit zu längeren Ladenöffnungen an Sonntagen vor und lehnte sich damit an bereits existierende Sonder-KV an.

2012: Kollektivvertragszitrone für unfaires Verhalten

Die GPA verleiht ArbeitgeberInnen die „Kollektivvertragszitrone“, ein Preis für unfaires Verhalten. Der Preis, der 2012 erstmals verliehen wurde, ging im Zuge der schwierigen Verhandlungen rund um die Erhöhung der Gehälter der an die ArbeitnehmerInnen der Reisebürobranche.²³⁰

2012: 10 Jahre KV für ZeitarbeiterInnen

Vor 10 Jahren (1. Mai 2002) trat der KV für die Arbeitskräfteüberlassung in Kraft. Die Verhandlungen für diesen in Europa einzigartigen Vertrag dauerten mehr als fünf Jahre. Nun galten auch für die ZeitarbeiterInnen die Tarife, die auch für die ArbeiterInnen des Betriebes gelten, auch andere Bestimmungen wurden fixiert

und an die Beschäftigten der Betriebe angepasst. Die Einhaltung der Bestimmungen ließ in der Praxis (leider) oft zu wünschen übrig.²³¹

2013: 65 Jahre Handelsangestellten-KV

Im Oktober 2013 wurde im Rahmen eine Veranstaltung nicht nur dem historischen Abschluss des Handels-KV vor 65 Jahren gedacht, sondern mit der Präsentation der **ersten Kommentierung des Handels-KV**, aufgezeigt, dass es sich dabei um einen Meilenstein der österreichischen Sozialpolitik handelt.

Frühjahr 2013: Einführung der „Freizeitoption“

Im KV der Elektro- und Elektronikindustrie wurde im Frühjahr 2013 erstmals die so genannte „Freizeitoption“ eingeführt. Damit können ArbeitnehmerInnen, wenn sie eine entsprechende Betriebsvereinbarung haben, **statt einer ist Lohn-erhöhung in Geld, die Erhöhung in „Freizeit“ ausbezahlen** lassen. Diesem Beispiel folgten die Fachverbände Bergbau & Stahlindustrie und die ArbeiterInnen in der Fahrzeugindustrie. Ab 2015 sollte die „Freizeitoption“ für alle sechs Fachverbände und auch für das Metallgewerbe gelten.²³²



2013: Der BAGS-KV wird zum SWÖ-KV

Der BAGS-KV trat am **1. Juli 2004** für 48.000 ArbeitnehmerInnen im Gesundheits- und Sozialbereich, in der Behindertenarbeit, in der Psychosozialen Arbeit, der Kinderbetreuung und Jugendwohlfahrt sowie im Arbeitsmarktpolitischen Bereich in Kraft. Viele weitere Einrichtungen wendeten diesen KV für ihre ArbeitnehmerInnen aufgrund der Satzung an. 2013 wurde die BAGS, also die Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe, in Sozialwirtschaft (Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen) umbenannt.

2017: 15 Jahre KV für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung

2002 ist es der damaligen Gewerkschaft Metall-Textil nach fast fünfjährigen Verhandlungen gelungen, für diese Beschäftigten einen Kollektivvertrag zu erreichen. Sie erhielten dadurch eine gerechtere Entlohnung, auch wurden Kündigungsfristen und die Sonderzahlungen auf eine regelte Basis gestellt.²³³

2019: Weltweit erster Kollektivvertrag für Fahrradboten

Nach langen Verhandlungen gelang es der Gewerkschaft vida, den weltweit ersten Kollektivvertrag für FahrradbotInnen und EssenszustellerInnen abzuschließen. Nun gibt es für Beschäftigte in der Branche einen Basislohn und einen



Im Verlag des ÖGB erschien 2018 eine kommentierte Ausgabe zum Arbeitskräfteüberlassungs-KV.

Rechtsanspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld und Kostenersatz für verwendete Privatgeräte (Handy, Fahrrad).²³⁴

März 2019: KV für Angestellte der Versicherungen im Innen- und im Außendienst

In den schwierigen KV-Verhandlungen für die Angestellten der Versicherungen ging es nicht nur um Gehaltserhöhungen, sondern auch um Verbesserungen des Rahmenrechtes des KV für den Innen- und den Außendienst. Nach drei Verhandlungsrunden kam es im März 2019 zu einem Abschluss.

2020: Gleichstellung von Ehen und eingetragenen Partnerschaften

In den Rahmenkollektivverträgen der Lebens- und Genussmittelindustrie bzw. Gewerbe (2011) und später in anderen KV sollten eingetragene Partnerschaften den Ehen gleichgestellt werden. Es geht dabei um den Rechtsanspruch von freien Tagen bei einer Heirat, dem Tod eines/einer PartnerIn oder den Anspruch auf Pflegefreistellung.²³⁵

2021: Eine jahrzehntelange Forderung der GBH wird umgesetzt

Die KV-Verhandlungen der GBH bringen für die ArbeiterInnen in der Bau-, Holz- und Steinbranche nicht nur deutliche Lohnerhöhungen, mehr Freizeit, höhere Zulagen und Taggelder. Es konnte auch eine jahrzehntelange Forderung der GBH, dass der 24. Und der 31. Dezember bezahlt arbeitsfrei gestellt wird, in zahlreichen KV erreicht werden.²³⁶

2021: Nach 30 Jahren wieder ein KV

1992 wurde für die Beschäftigten des Fußpflege-, Kosmetik- und Massagegewerbes der KV aufgelassen, d. h. es gab nur mehr einen Rahmen-KV, aber keine festgesetzten Mindestlöhne. Nach mehreren Verhandlungsrunden konnte die Gewerkschaft vida nach knapp dreißig Jahren wieder einen KV erreichen, von dem über 4.000 Beschäftigte profitieren.²³⁷

→ **FAZIT:**

- » Der kursorische Streifzug durch die Geschichte der Kollektivverträge hat versucht aufzuzeigen, wie sich der Kampf um regelmäßige Lohnerhöhungen, die Gestaltung der Arbeitszeiten, die Festsetzung der Mindestlöhne, die Erreichung und den Erhalt der Sonderzahlungen, also Urlaubs- und Weihnachtsgeld, im Laufe von mehr als 150 Jahren gestaltete. Sie sind stets das Ergebnis von teils schwierigen und langen Verhandlungen von ArbeitnehmerInnenvertretern und den Arbeitgeberverbänden. Manche Verhandlungen brauchten oft – damals wie heute – die Unterstützung von Betriebsversammlungen, Demonstrationen, Streik oder Boykotts, doch galten diese in Österreich immer als das letzte Mittel um gewerkschaftliche Forderungen zu erreichen.
- » Nach wie vor gilt: Je mehr Menschen die Gewerkschaften durch ihre Mitgliedschaft stärken, desto stärker können sie in die KV-Verhandlungen mit dem Ziel Erhöhungen der Löhne und Gehälter zu erreichen und sie auch vor Lohn- und Sozialdumping zu schützen.
- » In der jüngsten Vergangenheit hat sich auch wieder gezeigt, wie wichtig es ist, auch in Krisenzeiten, die Löhne und Gehälter zu erhöhen, um damit für volkswirtschaftliche Stabilität einerseits, aber auch für 98 % der ArbeitnehmerInnen für laufende Lohnerhöhungen und arbeitsrechtliche und sozialpolitische Verbesserungen zu sorgen.

Zur Autorin

Sabine Lichtenberger, Mag.^a phil., Studium der Geschichte und Volkskunde, Universität Wien. Mitarbeiterin am Institut für Historische Sozialforschung der AK Wien. Forschungsschwerpunkte: Österreichische Zeitgeschichte, AK- und Gewerkschaftsgeschichte.

- ¹ Stourzh, Gerald: Zur Institutionengeschichte der Arbeitsbeziehungen und der sozialen Sicherung – Eine Einführung. In: Stourzh, Gerald, Grandner, Margarete: Historische Wurzeln der Sozialpartnerschaft. (= Wiener Beiträge zur Geschichte der Neuzeit, Bd. 12/3). Wien 1986, 14. Vgl. dazu auch: Floretta, Hans, Spielbüchler, Karl, Strasser, Rudolf: Arbeitsrecht. 4. Auflage, Wien 2001, 9.
- ² Siehe auch: http://cd.manz.at/rechtaktuell/pdf/Felten_Koalitionsfreiheit_LP.pdf, 15 ff.
- ³ http://cd.manz.at/rechtaktuell/pdf/Felten_Koalitionsfreiheit_LP.pdf, 15 ff. Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., 15 ff.
- ⁴ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Vergangenheit und Gegenwartsprobleme. Bd. 1. Wien, 298. http://cd.manz.at/rechtaktuell/pdf/Felten_Koalitionsfreiheit_LP.pdf. Vgl. dazu auch: Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1967, 49 und Höger, Karl: „Aus eigener Kraft!“ Geschichte eines österreichischen Arbeitervereines seit fünfzig Jahren. Hg. Vom Niederösterreichischen Buchdrucker- und Schriftgiessereiverein. Wien 1892, 79.
- ⁵ Mendel, Marliese: WIR. Die Metaller. Gewerkschaft der Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter, 334 ff.
- ⁶ Deutsch, Julius: Die Tarifverträge in Österreich. Wien 1908, 11.
- ⁷ Mulley, Klaus-Dieter: „Langsam, aber stetig ringt sich das Recht des Arbeiters durch“. Bemerkungen zur Frühgeschichte des Kollektivvertragswesens. In: Das Recht der Arbeit (DRdA). 2/2016, 1-6.
- ⁸ Mendel, WIR: Die Metaller, 334.
- ⁹ Deutsch, Die Tarifverträge in Österreich, 13. Vgl. dazu auch: Deutsch, Julius: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Bd. 1. Von den Anfängen bis zur Zeit des Weltkrieges. Wien 1929, 104.
- ¹⁰ Deutsch, Die Tarifverträge in Österreich, 13. Vgl. dazu: Protokolle des 3. Gewerkschaftskongresses vom 11. bis 15. Juni 1900, 202 f. Vgl. dazu: Mulley, Klaus-Dieter: Heinrich Beer: Gewerkschafter, Sozialist, Brückenbauer oder Opportunist? Aufstieg und Abgang eines führenden Gewerkschaftsfunktionärs 1890-1915. In: Kuretsidis-Haider, Claudia, Schindler, Christine: Zeithistoriker, Archivar, Aufklärer. Festschrift für Winfried R. Garscha. Wien 2017, 21-39.
- ¹¹ Deutsch, Die Tarifverträge in Österreich, 15.
- ¹² Ebenda, 14. Vgl. dazu auch: Klenner, Fritz: Die Kollektivvertragspolitik als Webereiterin der Sozialgesetzgebung. In: Martinek, Oswald, Cerny, Josef, Weidenholzer, Josef: Arbeitswelt und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Weissenberg. Wien-München-Zürich 1980, 98.
- ¹³ Deutsch, Julius: Der Tarifvertrag in der österreichischen Metall- und Maschinenindustrie. Hg. Vom Österreichischen Metallarbeiterverband. Wien 1908.
- ¹⁴ Deutsch, Julius: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Bd. 1. Von den Anfängen bis zur Zeit des Weltkrieges. Wien 1929, 410.
- ¹⁵ Mulley, Frühgeschichte des Kollektivvertragswesens, 1.
- ¹⁶ Deutsch, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Bd. 1, 411
- ¹⁷ Ebenda, 411.
- ¹⁸ Dechant, Hans: Der Kollektivvertrag nach österreichischem und deutschem Rechte unter Berücksichtigung des schweizerischen Obligationenrechtes. Wien 1924, 93. Vgl. dazu auch: Floretta, Hans, Spielbüchler, Karl, Strasser, Rudolf: Arbeitsrecht. 4. Auflage, Wien 2001, 9 und http://cd.manz.at/rechtaktuell/pdf/Felten_Koalitionsfreiheit_LP.pdf, 18 f.
- ¹⁹ Püringer, Joe: Die Entwicklung des Arbeitsrechts in Österreich. Zugleich ein Zugang zum ASchG-Übergangsrecht. Quelle: <https://emedien.arbeiterkammer.at>, 49.
- ²⁰ Lederer, Max, Grundriss des österreichischen Sozialrechtes, 491.
- ²¹ Klenner, Fritz, Pellar, Brigitte: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. 2. Auflage. Wien 1999, 15
- ²² Vgl. dazu: Höger, Karl: „Aus eigener Kraft!“ Geschichte eines österreichischen Arbeitervereines seit fünfzig Jahren. Hg. vom Niederösterreichischen Buchdrucker- und Schriftgiessereiverein. Wien 1892, 79
- ²³ Lichtenberger, Sabine: Der Kampf der Gewerkschaften gegen den Trinkzwang des Freibieres bei den Brauereiarbeitern. In: Das Recht der Arbeit (DRdA). 66. Jg., Nr. 364, 3/2016, 215-219.
- ²⁴ Klenner, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 42 ff. Vgl. dazu auch: Grandner, Margarete: Kooperative Gewerkschaftspolitik in der Kriegswirtschaft. Die Entwicklung der freien Gewerkschaften Österreichs im Ersten Weltkrieg. Bd. 1. Wien 1982.
- ²⁵ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1967, 76.
- ²⁶ Fehlinger, Hans, Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., 115.
- ²⁷ Hanusch, Ferdinand: Die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Kriege. In: Wirtschafts- und Sozialgeschichte des Weltkrieges, 19-27.
- ²⁸ Maier, Michaela, Spitaler, Georg: Friedrich Adler vor dem Ausnahmegericht. Das Attentat gegen den Ersten Weltkrieg. Wien 2016.
- ²⁹ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1967, 60.
- ³⁰ Freundlich, Emmy: Die Frauenarbeit im Kriege. In: AK Wien (Hg.), Handbuch der Frauenarbeit in Österreich, 19-27.
- ³¹ Zeitschrift für Frauenstimmrecht. VIII. Jg., Wien, Jänner-Feber 1918, Nr. 1-2, 5. Ebenda, „Eine Kommission für Frauenarbeit im Ministerium für soziale Fürsorge“, 4.
- ³² Autengruber, Peter: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945 (Gewerkschaftskunde 2), Wien 2010, 61.
- ³³ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften. Eine Monographie. Wien 1969, 67. Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften Bd. 1, 456 f.
- ³⁴ Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften, Bd. 1, 463 f.
- ³⁵ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 181.
- ³⁶ Klenner, Fritz, Pellar, Brigitte: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. 2. Auflage. Wien 1999, 178 f.
- ³⁷ Rathkolb, Oliver: Erste Republik, Autrofascismus, Nationalsozialismus (1918-1945). In: Winkelbauer, Thomas (Hg.): Geschichte Österreichs. 2. Auflage. Stuttgart 2015, 483 ff. Vgl. dazu auch: Berger, Peter: Kurze Geschichte Österreichs im 20. Jahrhundert. Wien 2007, 54 ff.
- ³⁸ Pribram, Karl: Die Sozialpolitik im neuen Österreich, 619 ff.
- ³⁹ Autengruber, Peter: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 70 ff.
- ⁴⁰ Gesetz vom 19. Dezember 1918 über die Einführung des Achstundentages in den fabrikmäßig betriebenen Gewerbeunternehmungen.

- ⁴¹ Göhring, Walter, Pellar, Brigitte: Ferdinand Hanusch. Aufbruch zum Sozialstaat, Wien 2003, 204
- ⁴² Klenner, Fritz: Die Kollektivvertragspolitik als Wegbereiterin der Sozialgesetzgebung. In: Martinek, Oswald, Cerny, Josef, Weidenholzer, Josef: Arbeitswelt und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Weissenberg. Wien-München-Zürich 1980, 98 f.
- ⁴³ Lederer, Max: Grundriss des österreichischen Sozialrechts. Wien 1929, 242.
- ⁴⁴ Ebenda, 249 f.
- ⁴⁵ Ebenda, 250 f.
- ⁴⁶ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 70 ff.
- ⁴⁷ Voelckel, Karl: Geschichte Österreichs. Kultur-Gesellschaft-Politik. 5. Auflage. Graz/Wien/Köln 2000, 278.
- ⁴⁸ Rathkolb, Erste Republik, Austrofaschismus, Nationalsozialismus (1918-1945), 480.
- ⁴⁹ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 77 f.
- ⁵⁰ Rathkolb, Erste Republik, Austrofaschismus, Nationalsozialismus (1918-1945), 496 f.
- ⁵¹ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 11
- ⁵² Göhring, Walter: Anna Boschek. Erste Gewerkschafterin im Parlament, Wien 1998.
- ⁵³ Broessler, Agnes: „Es hat sich alles mehr um’s Politische gehandelt“. Wilhelmine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik, Wien 2006.
- ⁵⁴ Lederer, Grundriss des österreichischen Sozialrechtes, 6.
- ⁵⁵ Fehlinger, Hans, Klenner, Fritz: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Rückblick und Vorschau. Wien o. J., 117. Vgl. dazu auch: Leichter, Käthe: Arbeiterinnen im Streik. In: Arbeiter-Zeitung, 41.Jg., Nr. 92, Wien, 1. April 1928, 2.
- ⁵⁶ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 8.
- ⁵⁷ Klenner, Die Österreichischen Gewerkschaften (Monographie), 119.
- ⁵⁸ Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Leipzig 1933. Vgl. dazu auch: Müller, Reinhard: Marienthal. Das Dorf – die Arbeitslosen – Die Studie. Innsbruck 2008.
- ⁵⁹ Klenner, Die Österreichischen Gewerkschaften (Monographie), 120.
- ⁶⁰ Tälös Emmerich, Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien 1981, 274 f.
- ⁶¹ Straas, Eduard: Die Frauen in den Kollektivverträgen. In: Arbeit und Wirtschaft. III. Jg., 15. Jänner 1925, Heft 2, Sp. 59 f.
- ⁶² Ebenda, Sp. 59 f.
- ⁶³ Ebenda, Sp. 59 f.
- ⁶⁴ So etwa gab es in vielen Betrieben der Textil-, Metall-, Holz- und Nahrungsmittelindustrie Vorrichtungen für das Wärmen von Speisen, manchmal auch für das Stillen noch Kindern. Weitere Maßnahmen galten getrennten Umkleidmöglichkeiten, genügend Verbandsmaterial, der Werkzeugversicherung, dem Feuerschutz und weiterer Maßnahmen zur Unfallverhütung.
- ⁶⁵ Straas, Eduard: Die Frauen in den Kollektivverträgen. In: Arbeit und Wirtschaft. III. Jg., 15. Jänner 1925, Heft 2, Sp. 59
- ⁶⁶ Schiff, Walter: Löhne der Wiener Arbeiterschaft im Jahre 1925. In: Arbeit und Wirtschaft. VI. Jg., Heft 7, 1. April 1928, Sp. 270
- ⁶⁷ Pribram, Karl: Die Sozialpolitik im neuen Österreich, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik 48(1921), 675.
- ⁶⁸ Bermann, Julius: Die freigewerkschaftliche Angestelltenbewegung in Österreich. Gründung, Entwicklung und Erfolge des Zentralvereines der Kaufmännischen Angestellten Oesterreichs. Wien 1932, 189 f.
- ⁶⁹ Klenner, Die Österreichischen Gewerkschaften, Bd. 1, S 735
- ⁷⁰ Jahrbuch 1928 des Bundes der Freien Gewerkschaften Österreichs. Wien 1929, 73 f. Vgl. dazu auch: A&W, VI. Jg., Heft 15. 1. August 1928, Sp. 700
- ⁷¹ Arbeit und Wirtschaft. VI. Jg., Heft 15. 1. August 1928, Sp. 700
- ⁷² Arbeiter-Zeitung, 46. Jg., Nr. 6, Wien, 6. Jänner 1944, 4. Vgl. dazu auch: Ackermann, Manfred: Erziehung zum Menschenbewusstsein. Wien-Zürich 1988, 83.
- ⁷³ Rathkolb, Erste Republik, Austrofaschismus, Nationalsozialismus (1918-1945), 498 ff.
- ⁷⁴ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 97.
- ⁷⁵ Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften (Monographie), 137. Vgl. dazu auch: Göhring, Walter, Pellar, Brigitte: Anpassung und Widerstand. Arbeiterkammern und Gewerkschaften im österreichischen Ständestaat, Wien 2001, 74.
- ⁷⁶ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 98.
- ⁷⁷ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 314.
- ⁷⁸ Ebenda, 314. Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 98 f.
- ⁷⁹ Zit. nach: Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften von 1928 bis 1953. Bd. 2. Wien 1953, 1180.
- ⁸⁰ Paster, Paul: Unter dem Kruckenkreuz. Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in Österreich 1934 bis 1938. Innsbruck 2008, 159 f. Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 317.
- ⁸¹ Tälös, Wenninger, Das austrofaschistische Österreich 1933-1938, 120.
- ⁸² Tälös, Emmerich: Sozialpolitik im Austrofaschismus, in: Tälös, Emmerich, Neugebauer, Wolfgang: (Hg.): Austrofaschismus. Politik-Ökonomie-Kultur 1933-1938. 7. Auflage. Wien 2014, 226.
- ⁸³ Paster, Paul: Unter dem Kruckenkreuz. Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in Österreich 1934 bis 1938. Innsbruck 2008, 160. Vgl. dazu auch: Grandner, Margarete: Kollektivverträge und berufsständische Ordnung. Bemerkungen zur Entstehung des Gesetzes über die berufsständischen Ausschüsse und über die Schlichtung aus dem Jahr 1936, in: Brix, Emil, Fröschl, Thomas, Leidenfrost, Josef: Geschichte zwischen Freiheit und Ordnung. Gerald Stourzh zum 60. Geburtstag. Graz 1981, 177-201.
- ⁸⁴ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften von 1928 bis 1953. Bd. 2. Wien 1953, 1173 f.
- ⁸⁵ Autengruber, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945, 100 f. Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 328.
- ⁸⁶ Klenner, Fritz: 90 Jahre Kampf. Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie. Wien 1980, 94.
- ⁸⁷ Lichtenberger, Sabine: 100 Jahre Mitbestimmung. 100 Jahre Betriebsrat in der DONAU-Versicherung. Wien 2019, 53.

- ⁸⁸ Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften (Monographie), 147.
- ⁸⁹ Schmidlechner, Karin M.: Frauen in Österreich zwischen 1918 und 1938. In: Karner, Stefan: Die umkämpfte Republik. Österreich von 1919-1938. Innsbruck 2017, 313.
- ⁹⁰ Schmidlechner, Frauen in Österreich zwischen 1918 und 1938, 313.
- ⁹¹ Táló, Emmerich: Zwischen Ausbau und Abbau. Sozialpolitik 1918-1938. In: Karner, Stefan: Die umkämpfte Republik. Österreich von 1919-1938. Innsbruck 2017, 275.
- ⁹² Pasteur, Unter dem Krukenkreuz, 167.
- ⁹³ Schmidlechner, Frauen in Österreich zwischen 1918 und 1938, 314.
- ⁹⁴ Anderl, Gabriele: Orte der Täter. Der NS-Terror in den „arisierten“ Wiener Rothschild-Palais, Wien 2017.
- ⁹⁵ Freund, Florian, Safrian, Hans: Die Verfolgung der österreichischen Juden 1938-1945. Vertreibung und Deportation, in: Táló, Hanisch, Neugebauer, Sieder (Hg.): NS-Herrschaft in Österreich. Ein Handbuch. 1. Auflage. Wien 2001, 767-788.
- ⁹⁶ Neugebauer, Wolfgang, Schwarz, Peter: Stacheldraht, mit Tod beladen ... Der Erste Österreichertransport in das KZ Dachau 1938. Wien 2008, 8 f.
- ⁹⁷ Korotin, Ilse: BiografA. Lexikon österreichischer Frauen. Bd. A-H. Wien 2016, 685.
- ⁹⁸ Mulley, Klaus-Dieter: Heinrich Beer. Gewerkschafter, Sozialist, Brückenbauer oder Opportunist? Aufstieg und Abgang eines führenden Gewerkschaftsfunktionärs, in: Kuretsidis-Haider, Claudia, Schindler, Christine: Zeithistoriker, Archivar, Aufklärer. Festschrift für Winfried R. Garscha. Wien 2017, 21 ff. Vgl. dazu auch: Pellar, Brigitte: Organisatoren, Kommunikatoren, Kämpfer. Juden als Funktionsträger der Freien Gewerkschaften. Eine erste Skizze, in: Ebenda, S 39 ff. Anm.: Leider berücksichtigt sie in ihrer Skizze nicht den weiblichen Anteil von jüdischen Gewerkschafterinnen, wie etwa Käthe Leichter, Mathilde Eisler.
- ⁹⁹ Mulley, Klaus-Dieter: Von der NSBO zur Deutschen Arbeitsfront (DAF), in: Berger, Heinz (Hg.): Politische Gewalt und Machtausübung im 20. Jahrhundert. Festschrift für Gerhard Botz. Wien 2000, 193 ff.
- ¹⁰⁰ Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften, Bd. 2, 1354. Vgl. dazu auch: Táló, Emmerich: Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien 1981, 290 ff.
- ¹⁰¹ Táló, Staatliche Sozialpolitik in Österreich, 292.
- ¹⁰² Deutsches RGBl. I, 85, GBK f. d. L. Österreich Nr. 290/1928.
- ¹⁰³ Österreichische Landesregierung, GBl. f. d. Land Österreich Nr. 366/1938.
- ¹⁰⁴ Deutsches RGBl. I, 45.
- ¹⁰⁵ Machek, Erich: Der Kollektivvertrag. Wien 1947, 7.
- ¹⁰⁶ Verordnung über die Errichtung der Reichstreuhandverwaltung im Lande Österreich vom 14. Oktober 1938, RGBl. I S. 1515 (GBl. F. Ö. Nr. 555/1938). Vgl. dazu: Pfeifer, Helfried: Die Ostmark. Eingliederung und Neugestaltung. Historisch-systematische Gesetzessammlung nach dem Stande vom 16. April 1941, 341 ff.
- ¹⁰⁷ Verordnung über die Lohngestaltung vom 25. Juni 1938 (DRGBl. I, 691), GBl. f. Ö. Nr. 213/1938.
- ¹⁰⁸ Klenner, Die österreichischen Gewerkschaften, Bd. 2, S 1343 f.
- ¹⁰⁹ Anordnung über den verstärkten Einsatz von weiblichen Arbeitskräften in der Land- und Hauswirtschaft im Lande Österreich und in den sudenteutschen Gebieten vom 13. März 1939.
- ¹¹⁰ Táló, Staatliche Sozialpolitik in Österreich, 296 f.
- ¹¹¹ Rathkolb, Oliver: Die Zweite Republik (seit 1945), in: Winkelbauer, Thomas (Hg.): Geschichte Österreichs. 2. Auflage. Stuttgart 2015, 525 ff.
- ¹¹² Lichtenberger, Sabine: „Der Kampf um die Herzen und Hirne der Menschen“. Josef Luitpold Stern, Richard Wagner und Franz Rauscher vor und nach der Machtübernahme durch Faschismus und Nationalsozialismus. In: Kaiser, Konstantin, Kreisky, Jan, Lichtenberger, Sabine: Rote Tränen. Die Zerstörung der Arbeiterkultur durch Faschismus und Nationalsozialismus. Ergebnisse der gleichnamigen Internationalen Tagung in memoriam Herbert Exenberger, 14.-15. November 2014. Wien 2014, 67 ff.
- ¹¹³ Lackinger, Franz-Josef: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945, September 2017, 28 f.
- ¹¹⁴ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, 10. ff. Vgl. dazu auch: Pellar, Brigitte: Der ÖGB – ein Teil von Österreich. Ein Rückblick und Ausblick aus Anlass der Gründung des österreichischen Gewerkschaftsbundes vor 60 Jahren, in: Jahrbuch des ÖGB. Wien 2005, 50.
- ¹¹⁵ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und stenographisches Protokoll des Ersten Kongresses des österr. Gewerkschaftsbundes. Wien 1948, 1/15.
- ¹¹⁶ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, 29.
- ¹¹⁷ Ebenda, 145 f.
- ¹¹⁸ Machek, Der Kollektivvertrag, 7 f. Vgl. dazu auch: Lichtenberger, Sabine: „Es ist ein gutes Gesetz geworden“. Bemerkungen zur politischen Genese des KV-Gesetzes 1947“, in: Das Recht der Arbeit (DRdA). 5/2017, 412-418.
- ¹¹⁹ Maisel, Karl: Das Kollektivvertragsgesetz: Gut oder schlecht?, in: Arbeiter-Zeitung, 21. Februar 1947, 1.
- ¹²⁰ Ebenda, 2.
- ¹²¹ Arbeiter-Zeitung, 27. Februar 1947, 1. Vgl. dazu: Prader, Hans: Die Angst der Gewerkschaften vor'm Klassenkampf. Der ÖGB und die Weichenstellung 1945-1950. Hg. von der Arbeitsgemeinschaft für Sozialwissenschaftliche Publizistik. Wien 1978, 26 ff.
- ¹²² Weidinger, Neues Sozialrecht in Österreich. Graz 1948, 28 f.
- ¹²³ Ebenda, 29.
- ¹²⁴ Ebenda, 32.
- ¹²⁵ Robatscher, Thomas: Konzertiert-akkordierte Interessenspolitik in der Nachkriegszeit? Lohn-, Sozial- und Wirtschaftspolitik als konsensuale Gewerkschaftsstrategie in Österreich und Italien. Dipl. Arb. Univ. Wien. Wien 2010, 38. Vgl. dazu auch: Táló, Emmerich, Sozialpartnerschaft. Ein zentraler Gestaltungsfaktor in der Zweiten Republik. Wien 2008, 19.
- ¹²⁶ Keller, Fritz, Lichtenberger, Sabine: Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich, Wien 2019, 59.
- ¹²⁷ Tätigkeitsbericht 1945-1947 und stenographisches Protokoll des Ersten Kongresses des österr. Gewerkschaftsbundes. Wien 1948, 1/27.

- ¹²⁸ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, 29. Vgl. dazu auch: Autengruber, Peter; Mugrauer, Manfred: Oktoberstreik. Die Realität hinter den Legenden über die Streikbewegung im Herbst 1950. Sanktionen gegen Streikende und ihre Rücknahme Wien 2016.
- ¹²⁹ Fassler, Martina, Guzi, Isabella, Lichtenberger, Sabine: 70 Jahre Gerechtigkeit für Frauen. Wien 2015, 4 f.
- ¹³⁰ Mendel, Marliese: WIR. Die Frauen der Produktionsgewerkschaft. Wien o. J., 338.
- ¹³¹ Bollauf, Traude: Frauen an der Arbeit. 90 Jahre Frauenabteilung der Arbeiterkammer Wien. Wien 2015, 17 f. Vgl. dazu auch: Fassler, Guzi, Lichtenberger, 70 Jahre Gerechtigkeit für Frauen, 6.
- ¹³² Rathkolb, Die Zweite Republik (seit 1945), 525 ff.
- ¹³³ Keller, Lichtenberger, Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich, 66 f.
- ¹³⁴ Autengruber, Peter, Mugrauer, Manfred: Oktoberstreik. Die Realität hinter den Legenden über die Streikbewegung im Herbst 1950. Sanktionen gegen Streikende und ihre Rücknahme. Wien 2017.
- ¹³⁵ Klenner, Fritz: Die österreichischen Gewerkschaften, Bd. 2, 1583 f. Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 505 f.
- ¹³⁶ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 18.
- ¹³⁷ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945, 6 ff. Rathkolb, die Zweite Republik (seit 1945), 525 ff.
- ¹³⁸ Autengruber, 50 Jahre Gewerkschaft der Privatangestellten. Landesleitung Wien. Wien 1999, 25.
- ¹³⁹ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 523.
- ¹⁴⁰ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 6.
- ¹⁴¹ Zu den weiteren Forderungen zählte, dass im Falle der Erkrankung die Drei-Tage-Karenz-Frist beseitigt wird, dass der Wegunfall einem Arbeitsunfall gleichzusetzen sei und dass Krankheit kein Entlassungsgrund sein dürfe. Vgl. dazu: Tätigkeitsbericht 1962 des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Wien 1963, 1/19 f.
- ¹⁴² Mendel, Marliese, Schissler, Peter: WIR. Die FRAUEN der Produktionsgewerkschaft. Wien 2017, 334 ff.
- ¹⁴³ Schiller, Fritz: Lohnpolitik in Österreich. Zur Relevanz der produktivitätsorientierten und solidarischen Lohnpolitik. Wien 2018, 283 f.
- ¹⁴⁴ Wiener Zeitung, 8. 12. 1973, 1. Vgl. dazu: Autengruber, Lichtenberger, Mendel, Gefordert-Gekämpft-Erreicht, 75.
- ¹⁴⁵ Cerny, Josef: 40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz. In: Das Recht der Arbeit – Sonderausgabe 5 a/2014. Keller, Lichtenberger, Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich, 78 f.
- ¹⁴⁶ Klenner, Fritz, Die Kollektivvertragspolitik als Wegbereiterin der Sozialgesetzgebung. In: Martinek, Oswin, Cerny, Josef, Weidenholzer, Josef: Arbeitswelt und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Weissenberg. Wien-München-Zürich 1980, 100.
- ¹⁴⁷ Autengruber, Peter, Lichtenberger, Sabine, Mendel, Marliese: Gefordert-Gekämpft-Erreicht, Wien 2018, 19.
- ¹⁴⁸ Gewerkschaft Bau-Holz (Hg.): 150 Jahre Gewerkschaft Bau-Holz. Wien 2017, 101.
- ¹⁴⁹ 100 Jahre Angestelltengewerkschaften. Arbeit, Kampf und Erfolge der Interessenvertretung der Angestellten. Eine Dokumentation. Hg. Von der GPA. Wien 1993, 49. Vgl. dazu auch: 65 Jahre Handelsangestellten-KV. In: Arbeit und Wirtschaft. 67. Jahrgang, Nr. 9, 5.
- ¹⁵⁰ GPA (Hg.): 100 Jahre Angestelltengewerkschaften. Eine Dokumentation. Wien 1992, 47-51.
- ¹⁵¹ Pellar, Brigitte (Red.): Stationen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung vom Revolutionsjahr 1848 bis in das Elektronikzeitalter und die Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, persönlicher Dienst. Wien 2003, 19.
- ¹⁵² Autengruber, Lichtenberger, Mendel: Gefordert-Gekämpft-Erreicht (Ausgabe AK), 53.
- ¹⁵³ 100 Jahre Gewerkschaft der Privatangestellten. Ein historisches Kursbuch 1892-1992. Wien 1992, 22.
- ¹⁵⁴ Lichtenberger, Donauversicherung, 89.
- ¹⁵⁵ Demler, Karl: Von Knechten, Mägden und Facharbeitern. 100 Jahre Gewerkschaftsarbeit in der Land- und Fortwirtschaft. Wien 2006, 99.
- ¹⁵⁶ Liszt, Peter, Mendel, Marliese, Schissler, Peter, Starch, Roland: WIR. DIE METALLER. 125 Jahre Gewerkschaft der MetallarbeiterInnen und Metallarbeiter. Wien o. J., 336.
- ¹⁵⁷ Gewerkschaft Bau-Holz (Hg.): 150 Jahre Gewerkschaft Bau-Holz. Wien 2017, 101.
- ¹⁵⁸ Liszt, Peter, Mendel, Marliese, Schissler, Peter, Starch, Roland: WIR. DIE METALLER. 125 Jahre Gewerkschaft der MetallarbeiterInnen und Metallarbeiter. Wien o. J., 336 f.
- ¹⁵⁹ Scheiblecker, Marcus, Butschek, Felix: 100 Jahre Republik Österreich. Nach bitteren Jahre folgte Aufholprozess zu höchstem Wohlstand. In: WIFO-Monatsberichte, 2018, 91 (1), 48 ff.
- ¹⁶⁰ Marterbauer, Markus: Schwieriger, aber noch immer erfolgreich. In: Arbeit und Wirtschaft 2/2020, 26.
- ¹⁶¹ Schiller, Lohnpolitik in Österreich, 285.
- ¹⁶² Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften, 31.
- ¹⁶³ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 507.
- ¹⁶⁴ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, 88.
- ¹⁶⁵ Liszt, Mendel, Schissler, WIR. DIE METALLER, 339.
- ¹⁶⁶ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften, 37.
- ¹⁶⁷ ÖGB (Hg.), Kurzbericht 1991-1994. In: Unterlagen zum 13. ÖGB-Bundeskongress. Wien 1994, 44.
- ¹⁶⁸ Schiller, Lohnpolitik in Österreich, 285.
- ¹⁶⁹ ÖGB (Hg.), Kurzbericht 1991-1994, 44. Liszt, Mendel, Schissler, DIE METALLER, 339.
- ¹⁷⁰ Baugewerkschaften koordinieren grenzüberschreitende KV-Politik, in: Bau-Holz, 2/2000, 13.
- ¹⁷¹ Glück auf! 5/99.
- ¹⁷² HGPD, 6/99.
- ¹⁷³ Pellar, Brigitte: Solidarische Lohnpolitik. In: Arbeit & Wirtschaft 3/2017, 4.
- ¹⁷⁴ Ebenda, 44. Vgl. dazu auch: Schulten, Thorsten: Fernziel europäischer Kollektivvertrag, in: Kompetenz 9/1999, 24-25.
- ¹⁷⁵ Liszt, Mendel, Schissler, WIR. DIE METALLER, 339.
- ¹⁷⁶ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 45.
- ¹⁷⁷ Bergmann, Nadja, Sorger, Claudia (Hg.): 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik Wien 2016, 16.

Fußnoten

- ¹⁷⁸ Klein, Kollektivvertragspolitik in der Krise?, in: arbeit&wirtschaft 6/97, 24.
- ¹⁷⁹ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 809.
- ¹⁸⁰ ÖGB-Nachrichtendienst. Nr. 2982, 14. Mai 1999, ??.
- ¹⁸¹ Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945, 75 und 91.
- ¹⁸² Mendel, SCHISLER, WIR. Die Frauen der Produktionsgewerkschaft, 345. Vgl. dazu auch: Lavaud, Barbara, Marx, Barbara, Scherz, Eva: Wir verdienen mehr! Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen. Wien 2013, 29. Auch eine Reihe weiterer Untersuchungen trug dazu bei, die Lohndifferenzen von Frauen und Männern aufzuzeigen, z. B.: Schönauer, Marianne: Lohndifferenzen zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern in den Kollektivverträgen der Textil-, Bekleidungs- und Lederverarbeitenden Industrie. Diplomarbeit, Universität Wien. Wien 1979. Dopplinger, Rudolf, Die Diskriminierung von Frauen in den Kollektivverträgen in Österreich unter besonderer Berücksichtigung der Kollektivverträge der Fachgewerkschaft Metall-Bergbau-Energie. Diplomarbeit, Wien 1979.
- ¹⁸³ 150 Jahre Gewerkschaft Druck und Papier. Wien 1992, 66 f.
- ¹⁸⁴ ÖGB-Tätigkeitsbericht 1988, V/1.
- ¹⁸⁵ ÖGB-Tätigkeitsbericht 1996, V/19.
- ¹⁸⁶ Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung, 810 f.
- ¹⁸⁷ Ebenda, 808. Vgl. dazu auch: Klein, Karl: Kollektivvertragspolitik in der Krise? In: arbeit&wirtschaft. 6/1997, 20. <https://www.derstandard.at/story/570195/nachtarbeitsverbot-fuer-frauen-wird-aufgehoben>.
- ¹⁸⁸ Glückauf! 1-2/1999.
- ¹⁸⁹ KV in Call-Centern. In: Kompetenz, 5/1999.
- ¹⁹⁰ GÖD-Zeitschrift, 10/99.
- ¹⁹¹ Bau-Holz, 7-8/1999.
- ¹⁹² Klenner, Pellar, Die österreichische Gewerkschaftsbewegung.
- ¹⁹³ .Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in der Zweiten Republik, 102 und 115.
- ¹⁹⁴ Tólos, Emmerich, Hinterseer, Tobias: Sozialpartnerschaft. Ein zentraler politischer Gestaltungsfaktor der Zweiten Republik am Ende? Innsbruck 2019, 100.
- ¹⁹⁵ Höll, Romana: Bei Bedarf rund um die Uhr, in: A&W, 6/2000, 29. Sowie: Zuckerstätter, Sepp: Flexomania. Wie man sich mit ideologischen Schauklappen den Arbeitsmarkt vermiest, in: A&W, 7-8/2000, 36.
- ¹⁹⁶ Autengruber, Lichtenberger, Mendel: Gefordert-Gekämpft-Erreicht, 57.
- ¹⁹⁷ Lavaud, Barbara: Einer für alle. Die Geschichte eines Kollektivvertrages, der uns alle betrifft, in: A&W 11/2007, S 8 f.
- ¹⁹⁸ ÖGB Kurzbericht 2003-2006, 41.
- ¹⁹⁹ ÖGB-Kurzbericht 2003-2006, 42.
- ²⁰⁰ Vgl. WP_Kontinuitaet_und_Wandel_der_Sozialpartnerschaft.pdf (jku.at).
- ²⁰¹ Fassler, Martina, Guzi, Isabella, Lichtenberger, Sabine: 70 Jahre Gerechtigkeit für Frauen. Wien 205, 36-40.
- ²⁰² Studie „Mit gutem Beispiel voran! ... ÖGB-Nachrichtendienst, Nr. 3153, 6. März 2003, 9.
- ²⁰³ ÖGB-Nachrichtendienst. Nr. 3140, 14. November 2002, 10.
- ²⁰⁴ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 51.
- ²⁰⁵ Tólos, Hinterseer, Sozialpartnerschaft, 102. Vgl. dazu auch: Keller, Lichtenberger, Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich, 101.
- ²⁰⁶ PA: Weiterentwicklung des Kollektivvertrages für 25.00 IT-Beschäftigte - PA133/01.
- ²⁰⁷ ÖGB-Nachrichtendienst. Nr. 3105, 28. 2. 2002.
- ²⁰⁸ Presseaussendung GMT-GPA-WKÖ 25/08/2002.
- ²⁰⁹ GPA-Presseaussendung vom 23/02/2005.
- ²¹⁰ Scheiblecker, Markus, Butschek, Felix: 100 Jahre Republik Österreich. Nach bitteren Jahren folgte ein Aufholprozess zu höchstem Wohlstand, in: WIFO-Monatsbericht 1/2018, 50 f. Lackinger, Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, 98 ff.
- ²¹¹ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 53.
- ²¹² Mulley, Lichtenberger. 63 f. Sowie: [https://www.kleinezeitung.at/wirtschaft/wirtschaftkthnp/5138700/Erich-Foglar_OeGBChef_Mindestlohn-von-1700-Euro-als-Ziel_\(Abgerufen_am:_4.5.2021\)](https://www.kleinezeitung.at/wirtschaft/wirtschaftkthnp/5138700/Erich-Foglar_OeGBChef_Mindestlohn-von-1700-Euro-als-Ziel_(Abgerufen_am:_4.5.2021)).
- ²¹³ Solidarität. Nr. 937, Dezember 2011, Jänner 2012, 4.
- ²¹⁴ Solidarität. Nr. 937, Dezember 2011, Jänner 2012, 4.
- ²¹⁵ Solidarität. Nr. 941, Juni/Juli 2012, 3.
- ²¹⁶ Keller, Lichtenberger, Geschichte der Mitbestimmung in Österreich, 105.
- ²¹⁷ Autengruber, Lichtenberger, Mendel, Gefordert-Gekämpft-Erreicht, 43.
- ²¹⁸ Solidarität. Nr. 980, 2018, 4.
- ²¹⁹ Metaller-KV - Gewerkschaften erreichen Arbeitszeitausgleich: Hohe Zuschläge und Durchbruch bei der Gleitzeit | ÖGB Österreichischer Gewerkschaftsbund, 18.11.2018 (ots.at). (Abgerufen am: 30.7.2021)
- ²²⁰ Tólos, Hinterseer, Sozialpartnerschaft, 135.
- ²²¹ Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB, 70.
- ²²² Emmerich Tólos, Sozialpolitik und Sozialpartnerschaft unter Schwarz/Türkis-Grün, online: <https://awblog.at/sozialpolitik-und-sozialpartnerschaft-unter-tuerkis-gruen/>. (26.07.2017).
- ²²³ Solidarität. Nr. 985, 2019, 14.
- ²²⁴ Die ÖGB-Corona-Timeline, in: Solidarität. Die ÖGB-Zeitschrift für die Arbeitswelt. Sonderausgabe Nr. 987, April 2020, 22.
- ²²⁵ https://www.betriebsraete.at/cms/S06/S06_o.b.a./1342629631088/home/betraege/est-isst-gewaltiges-gelungen-die-oegb-corona-timeline?d=Touch%3B
- ²²⁶ Arbeit&Wirtschaft, 2/2015, 5.

- ²²⁷ https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.4.1.a/1342540611048/berufsleben/recht/arbeitsrecht-abc/mutterschutz-karenz-und-elternteilzeit-aenderung-hinsichtlich-der-anrechnung-der-karenzzeiten-ab-dem-01-08-2019 (21.7.2020).
- ²²⁸ Das war 2019. <https://kompetenz-online.at/2019/12/18/das-war-2019/>. (21.7.2020). https://www.gpa-djp.at/cms/A03/A03_1.4.1.a/1342609367664/berufsleben/recht/arbeitsrecht-abc/papamonat. (21.7.2020). Mulley, Lichtenberger, Die sozialpolitischen Errungenschaften (Stand 2020), S. 72 – im Literaturverzeichnis ergänzen!
- ²²⁹ Solidarität. Nr. 985, 2019, 12.
- ²³⁰ Solidarität. Nr. 938, Februar 2012, 4.
- ²³¹ Solidarität. Nr. 938, Februar 2012, 4.
- ²³² Mendel, PROGE, 341.
- ²³³ Mendel, Schneller, Schissler, 15 Jahre Kollektivvertrag für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung. Wien 2017.
- ²³⁴ Solidarität. Nr. 985, 2009, 17.
- ²³⁵ Solidarität. Nr. 986, 2020, 2.
- ²³⁶ ÖGB-Pressaussendung vom 19. Mai 2021, OTS0196.
- ²³⁷ AK für Sie, 9/2021, 16.

