

Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

14

Politik und Zeitgeschehen

Staatsgesetzblatt für den Staat Österreich, 101. Stück, Nr. 283.

283.

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

Die Nationalversammlung hat beschlossen:

§ 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 Handeltsgewerbe;
- b) in allen industriellen Nebenbetrieben der Landwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Betrieben;
- c) in den Betrieben des Bergbaues und dessen Nebenbetrieben;
- d) in allen dem Personen- und Güterverkehr dienenden Betrieben;
- e) bei allen privaten und öffentlichen Bauarbeiten;
- f) in allen dem Geld- und Kreditverkehr dienenden Betrieben, wie Banken, Sparkassen, Kreditgenossenschaften, Handelskassen;
- g) in Versicherungsanstalten jeder Art, wie Versicherungsgeellschaften, Anstalten der Sozialversicherung, Versorgungs- und Rentenanstalten, Kranken- und registriertes Pfändwesen sowie deren Verbänden;
- h) in den Gewerkschafts- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie deren Verbänden;
- i) in den Betrieben der Wasserversorgung;
- k) in den Kanzleien von Advokaten, Notaren, Patentanwälten, öffentlich-rechtlichen Dienst-

trauensmännern mit der Beforgung einzelner Aufgaben der Betriebsräte im Sinne dieses Gesetzes, soweit dies dem Interesse und der Art des Betriebes entspricht, beauftragt (§ 4). Voraussetzung hierfür ist, daß in dem Betriebe 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 Wahrung ihrer Interessen werden durch ein besonderes Gesetz geregelt.

§ 2.

Bei den öffentlichen Ämtern, sowie bei den vom Staatsrat für Verkehrsnetze betriebenen oder seiner Aufsicht unterstellten Unternehmungen der Eisenbahnen, der Seifahrt, der Post, des Telegraphen und Telefons werden den Betriebsräten im Sinne dieses Gesetzes entsprechende Einrichtungen auf Grund besonderer Vereinbarungen zwischen den zuständigen Verwaltungen und dem herrichtigen Personal durch Vollzugsanweisung geschaffen.

**Erfolgsmodell
Mitbestimmung**



Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

Fritz Keller/Sabine Lichtenberger

Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

VOGB



ÖSTERREICH

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Februar 2025

Impressum:

Umschlaggestaltung: Thomas Jarmer

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
Bausteine des Betriebsrätegesetzes vor 1918	8
Der Erste Weltkrieg (1914–1918)	18
Die Erste Republik	22
Das Sozialisierungskonzept nach Otto Bauer	25
Gesetz über die Vorbereitung der Sozialisierung	27
Betriebsrätegesetz	32
Erste Einschränkungen für Betriebsrätinnen und -räte	39
Austrofaschismus 1933–1938	42
Die Errichtung von Personalvertretungen der Arbeiter und Angestellten	43
Bürgerkrieg in Österreich	44
Gesetz über die Errichtung von Werksgemeinschaften	46
Vertrauensmännerwahl 1936	47
Nationalsozialismus 1938–1945	50
Die Zweite Republik	54
Die 1950er- und 1960er-Jahre	66
Die 1970er-Jahre	74
Die 1980er-Jahre	84
Die 1990er-Jahre	90
Die 2000er- und 2010er-Jahre	98
Seit 2020	113
Verwendete und weiterführende Literatur	125
Autorin und Autor	132

Einleitung

In memoriam: Fritz Keller (1950–2023)

Fritz Keller wurde am 19. Mai 1950 in Wien-Favoriten geboren. Nach Volks- und Mittelschule trat er in den Magistrat der Stadt Wien ein, wo er zunächst im Wohnungsamt und später im Marktamt tätig war.

Als Aktivist der 68er-Bewegung verfasste und veröffentlichte er neben seiner Tätigkeit als Lebensmittel- und Gewerbeinspektor sowie seinen Aktivitäten als Personalvertreter und Gewerkschaftsfunktionär zahlreiche Publikationen und Artikel zur Geschichte der Arbeiter:innen-, Gewerkschafts-, Jugend- und Protestbewegungen, insbesondere auch zur Geschichte der ehemaligen Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (heute Teil der yunion), in der er auch gewerkschaftlich tätig war.

So etwa verfasste Keller unter anderem das Standardwerk über die Studentenrevolte in Österreich und gab eine kritische Werkausgabe von Paul Lafargue (1842–1911) heraus, dem Schwiegersohn von Karl Marx, der durch seine Publikation „Das Recht auf Faulheit“ bekannt geworden ist. Keller war auch Mitarbeiter der Österreichischen Historikerkommission. 2010 konnte er seine Dissertation mit dem Titel „Solidarität der österreichischen Linken mit der algerischen Widerstandsbewegung“ am Amsterdam Institute for Social Science Research (AISSR) fertigstellen. Sie wurde im Verlag des ÖGB veröffentlicht.

Fritz Keller erhielt zahlreiche Preise und trug ab 2002 den Berufstitel Professor. Er starb am 12. März 2023 in Wien.

Am 15. Mai 1919 beschloss die Konstituierende Nationalversammlung das „Gesetz betreffend die Errichtung von Betriebsräten“. Damit konnte die Forderung der Gewerkschaften, die schon lange vor dem Ersten Weltkrieg gebildeten „Vertrauensmännerausschüsse“ auf eine gesetzliche Basis zu stellen, erfüllt werden.

100 Jahre Betriebsrätegesetz sind der Anlass, die Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung näher zu betrachten, nicht nur um das Wissen um die historisch-politische Entwicklung des Betriebsrätegesetzes zu stärken, sondern auch um die Grundlage für die Diskussion über die Zukunft der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung – auch auf europäischer Ebene – in Erinnerung zu rufen. Erinnert werden darf in diesem Zusammenhang, dass der damalige Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Karl Renner anlässlich des 10-jährigen Bestandes des Betriebsrätegesetzes 1929 geschrieben hat, das Gesetz habe sich in der Praxis bestens bewährt.

Herzlichen Dank an Peter Autengruber für die inhaltliche Redaktion und das Lektorat und allen Betriebsrätinnen und Betriebsräten für die anregenden inhaltlichen Gespräche und vor allem für ihre wertvolle Betriebsratsarbeit in den verschiedensten Betrieben und Arbeitsstellen.

Fritz Keller, Sabine Lichtenberger

1 Bausteine des Betriebsräte- gesetzes vor 1918

Forderung nach Einführung von Betriebsausschüssen (1848)

Versuche, Löhne, Arbeitszeit und Lehrlingswesen zwischen Knechten, Gesellen und Meistern innerhalb der Zünfte zu regeln, lassen sich bis ins frühe Mittelalter zurückverfolgen. Die **verfassunggebende Versammlung** in der **Frankfurter Paulskirche 1848–49** forderte – allerdings vergeblich – die Einführung von Fabriksausschüssen.

Mit diesen „Fabriksräthen“ wurden überbetriebliche, für jeden Gemeindebezirk einzurichtende und als Überbehörden für die Fabrikausschüsse konzipierte Gremien vorgeschlagen, in denen alle im Bezirk befindlichen Industriezweige sowohl durch die Fabrikbesitzer als auch durch die Fabrikarbeiter:innen vertreten sein sollten. Der **„Allgemeine deutsche Arbeiterkongress“**, der in Berlin vom **23. August** bis zum **3. September 1848** tagte, ging in seinem Statut dann noch viel weiter: So wurde eine Mitbestimmung über die Höhe des Lohnsatzes sowie bei Entlassung gefordert. Außerdem wurde die Errichtung von **Assoziationswerkstätten mit Selbstverwaltungselementen** verlangt. Konkret sollte in diesen Einrichtungen verwirklicht werden:

- » Die Gleichberechtigung aller Teilnehmer:innen am Gewinn nach ihren Fähigkeiten und Leistungen.



Militärgewalt gegen
Arbeiterunruhen (1848).

- » Die Wahl des Vorstandes durch die Teilnehmer:innen und freiwillige Unterwerfung unter seine Anordnungen, so lange man ihn als den Meistbefähigten betrachten kann.

Ein Jahr später (1849) wurde sogar die „freie Wahl der Aufseher und Werkmeister gefordert“. Von einer Umsetzung einer solchen Radikaldemokratie konnte jedoch im restaurativen Rahmen der österreichischen Monarchie unter Aufsicht der neu geschaffenen Gendarmerie zunächst nicht einmal im Ansatz die Rede sein.

Erst die Kriegsniederlagen im Felde – **Schlacht bei Solferino am 24. Juni 1859** und **Königgrätz am 27. Juni 1866** – und der „**Börsen-Krach**“ vom „**Schwarzen Freitag**“, dem **9. Mai 1873**“ erzwangen die ersten vorsichtigen Schritte der k. u. k. Monarchie in Richtung Liberalismus, insbesondere, was die Versammlungs- und Meinungsfreiheit anbelangte.

Mit der Verabschiedung des **Staatsgrundgesetzes** vom **21. Dezember 1867** wurde auch die **Vereins- und Versammlungsfreiheit** ermöglicht. Es entstanden erste **Fachvereine**, und im ausgehenden Jahr 1867 wurde der „**Erste Wiener Arbeiterbildungsverein**“ – die Geburtsstunde der Arbeiter:innenbewegung im Land – gegründet.

Ein weiterer entscheidender Schritt war die Aufhebung des **Koalitionsverbotes** 1870. Nunmehr konnten auch Gewerkschaftsvereine gegründet werden.



Der Vorstand des Gumpendorfer Arbeiterbildungsvereins 1867.

1 Bausteine des Betriebsräte- gesetzes vor 1918

In der auf marxistischem Boden stehenden Prinzipienerklärung der 1888/89 auf dem Hainfelder Parteitag gegründeten „**Sozialdemokratischen Arbeiterbewegung Österreichs**“ findet sich folgender Passus im Hinblick auf Arbeitermitwirkung:



„(Es) soll noch innerhalb des Rahmens der heutigen Wirtschaftsordnung das Sinken der Lebenshaltung der Arbeiterklasse, ihre wachsende Verelendung einigermaßen gehemmt werden, so muss eine lückenlose ehrliche Arbeiterschutzgesetzgebung (weitgehendste Beschränkung der Arbeitszeit, Aufhebung der Kinderarbeit usw.), deren Durchführung unter der Mitkontrolle der Arbeiterschaft sowie die unbehinderte Organisation der Arbeiter in Fachvereinen, somit volle Koalitionsfreiheit, angestrebt werden“.

(Quelle www.rotbewegt.at, 125 Jahre Geschichte der österreichischen Sozialdemokratie. Zit. nach: Die österreichische Sozialdemokratie im Spiegel ihrer Programme. Hrsg. und eingeleitet von Ernst Wiener, Wien 1971, S. 127.)

Die Gewerbeordnung (1883) und das Gesetz zur Errichtung von Genossenschaften (1896)

Die kaiserliche Regierung reagierte auf den wachsenden Unmut, indem mit der **Novelle zur Gewerbeordnung 1883** Gehilfenversammlungen und Gehilfenausschüsse der Genossenschaften erlaubt wurden und indem sie mit dem **Gesetz vom 14. August 1896** die Errichtung von Genossenschaften der beim Bergbau eingerichteten Lokalarbeiter-Ausschüsse gestattete.

Vom Gesetzgeber wurden bei der Gründung den Gehilfenversammlungen folgende Befugnisse eingeräumt:

- » Die Wahl der Mitglieder des schiedsgerichtlichen Ausschusses, des Vorstandes und des Überwachungsausschusses der Genossenschaft.
- » Die Wahl der Vertreter:innen aus dem Stand der gewerblichen Gehilfen.
- » Die Wahrnehmung und Erörterung der Interessen, soweit sie nicht den Zwecken der Genossenschaftspflege, des Gemeingeistes, der Erhaltung und

Hebung der Standesehre, sowie der Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen der Mitglieder – widersprechen.

Mit diesen Kompetenzen ausgestattet, entwickelten sich die **Gehilfenversammlungen** zum **ersten Baustein** jenes Betriebsrätegesetzes vom **15. Mai 1919**, von dem später noch ausführlich die Rede sein wird.

Der **zweite Baustein** wurde am **16. Juni 1891** im Reichsrat mit Gesetzesentwürfen für die Bildung von **Arbeiterrätschüssen** gesetzt. Deren Wirkungskreis blieb allerdings auf den Bergbau beschränkt, wobei sogar auch dort die Ausschüsse vom „*Werksherrn*“ nur mit zwei Aufgaben betraut werden durften:

- » Mitwirkung bei der Verwaltung der Wohlfahrtseinrichtungen und
- » Überwachung der Befolgung der Dienstordnung.

Auch versuchte die Regierung, die Arbeiterrätschüsse als „*vortreffliches Mittel*“ zu nutzen, um Unternehmer und die Arbeiter:innenschaft in gemeinsamer Tätigkeit zu vereinen und damit einander persönlich näherzubringen.

Den **Schlussstein** beim Aufbau eines räteähnlichen Systems setzten die Delegierten des **5. ordentlichen Gewerkschaftskongresses**, der in der Zeit vom



Gehilfenversammlungen

1 Bausteine des Betriebsräte- gesetzes vor 1918

21. bis zum 23. Oktober 1907 in Wien tagte. Sie beschlossen, die Bemühungen um die betriebliche Verankerung der Gewerkschaften zu intensivieren:



„Der Gewerkschaftskongress erklärt und anerkennt zum Zweck der einheitlichen Führung der Lohnkämpfe die Betriebsorganisation als eine höhere Organisationsform innerhalb der gewerkschaftlichen Zentralorganisation jener Industrien und Gewerbe, deren Betriebe eine gewisse Einheitlichkeit und Geschlossenheit aufweisen.“

In der Praxis bedeutet das den Aufbau eines mit den Gehilfenversammlungen und den Arbeiterausschüssen vernetzten Vertrauensmännersystems. Streiks, welche nicht rechtzeitig angemeldet oder ohne Zustimmung der Gewerkschaftskommission begonnen werden, haben keinen Anspruch auf materielle Unterstützung, doch steht es der Organisation frei, durch die Kommission Unterstützungen den Streikenden zukommen zu lassen.

Der gelernte Maurer, Gewerkschafter und ÖGB-Präsident **Johann Böhm** (1886–1959) **über die Arbeit von „Vertrauensmännern“** um 1900:

„Schon gegen Ende 1903 wurde in einer Konferenz der Maurergewerkschaft der Beschluß gefasst, für den Frühling des Jahres 1904 Lohnforderungen anzumelden. (...) Wir gaben uns darüber keiner Täuschung hin, daß die Forderung ohne Streik nicht durchsetzbar sein würde. Für einen Streik aber standen so gut wie keinerlei Mittel zur Verfügung, weil ja die spärlichen Mitgliedsbeiträge, die zu jener Zeit auch noch recht niedrig waren, restlos für die Verwaltung der Gewerkschaft aufgingen. (Es) wurde deshalb beschlossen, sämtliche Funktionäre und arbeitswillige Mitglieder mit Sammellisten auszurüsten, mit deren Hilfe ein Streikfonds geschaffen werden sollte. Im Frühling des Jahres 1904 standen unsere Funktionäre, ausgerüstet mit diesen Sammellisten, an Samstagen bei der Auszahlung vor der Kanzleitür und forderten jeden Maurer auf, für den Streikfonds zu spenden. Damit begann eine tolle Zeit. Die Sammlungen gingen natürlich nicht ohne Reibungen vor sich. Viele Arbeiter weigerten sich, einen Beitrag



Johann Böhm (1886–1959),
Präsident des ÖGB (1945–1959)

zu leisten, und gebrauchten meistens die gleiche Begründung für ihre Weigerung, die ich schon von meinem ehemaligen Spezi gehört hatte. Andere widersprachen häufig in heftiger Weise, und immer wieder entstanden mitunter recht geräuschvolle Auseinandersetzungen, bis der Polier seinen Kopf zur Kanzleitür herausstreckte und fragte: „Was gibt's da? Was ist da los?“. Sofort waren einige Angeber bei der Hand, die erzählten, daß der Maurer XY für den Streikfonds sammle. „Na, dem werden wir gleich helfen!“ war die Entgegnung des Poliers. „Kommen S'eina, Sie Vereinsmaurer. Hol'n S'Ihna Ihr Arbeitsbuch und schauen S'dann sofort, daß den Bau verlassen, sonst lass i Ihna außschmeißen.“ Diese Szenen wiederholten sich Samstag für Samstag. Immer wieder wurden die sammelnden Vertrauensmänner entlassen und mussten sich in der nächstfolgenden Woche neue Arbeitsplätze suchen. (...) Selbstverständlich habe auch ich mich in meinem jugendlichen Enthusiasmus mit Feuereifer an dieser Sammelaktion beteiligt und wurde jeden Samstag pünktlich entlassen. In dieser Situation war es nicht nur für mich, sondern auch für die übrigen Funktionäre ein wahres Glück, daß auch im Jahre 1904 eine rege Nachfrage an geschulten Bauarbeitern bestand. (...) Aber freilich wirkte sich, kaum daß die Lohnbewegung vorüber war, auch ein verstärkter Terror der Unternehmer aus. Die schwarzen Listen wurden ergänzt und jeder Bauführung zur Verfügung gestellt. Nicht selten kam es vor, daß ein eben auf einer Baustelle aufgenommener Arbeiter das Arbeitsbuch eine halbe Stunde später zurückgestellt erhielt, mit dem Bemerkten, daß man Vereinsmaurer nicht brauchen könne. Die bekanntesten Funktionäre wurden von Baustelle zu Baustelle gehetzt, immer wieder nach einigen Tagen Arbeit, ja mitunter nach Stunden, entlassen oder sofort bei der Arbeitsaufnahme abgewiesen und manche von ihnen sogar zur Auswanderung gezwungen. Zu Beginn des Jahres 1905 glückte es mir übrigens, nach vorhergegangenen vergeblichen Versuchen, auf einer Baustelle im 19. Bezirk Fuß zu fassen. Mein Spezi wurde Kollege Pfaff, mit dem ich mich indessen sehr angefreundet hatte. Zu Mittag unseres ersten Arbeitstages überraschte Pfaff die gesamte Arbeiterschaft mit dem Vorschlag, wir sollten uns einen Vertrauensmann wählen. Alles war einverstanden, und trotz meines lebhaften Widerspruchs wurde ich Vertrauensmann der Belegschaft. Zwei Arbeiter, ein bei der Firma schon lange beschäftigter Maurer

Bausteine des Betriebsräte- gesetzes vor 1918

und Pfaff, unternahmen es, mich beim Bauunternehmer (...) vorzustellen. Der Bauunternehmer war in diesem Fall sein eigener Polier und war den ganzen Tag auf der Baustelle. Als er hörte, worum es sich handelte, nahm er die Hand zum Ohr, beugte sich zu Pfaff, der wesentlich kleiner war als dieser Riese, nieder und verlangte: „Sagen S' mir doch ins Ohr, daß ich weiß, ob ich recht verstehe. Einen Vertrauensmann wollt ihr haben? Seid ihr so dumm, daß ihr nicht wisst, daß *ich* euer Vertrauensmann bin? Na, das ist eine schöne Geschichte, und noch dazu habt ihr euch so einen Buben gewählt, der noch nicht trocken hinter den Ohren ist. Na, mit dem werden wir gleich fertig sein. Kommen S' her, Sie kriegen ihr Büchel und können gehen.“ Pfaff aber blieb völlig ruhig und sagte dem Herrn: „Wenn Sie unseren Vertrauensmann entlassen, so werden wir streiken.“ Darauf bekam der Bauunternehmer einen Wutanfall, riss die Kanzleitür auf, sah die gesamte Belegschaft des Baues vor der Kanzlei versammelt und schrie hinaus: „Wer von euch will streiken?“ Einmütig kam die Antwort zurück: „Wir alle!“
(Johann Böhm. *Erinnerungen aus meinem Leben. Wien 1986, S. 46–51*)

Die ersten Tarif- und Kollektivverträge

Im Gegensatz zu den beiden anderen institutionellen Vorläufern waren die Vertrauensmännerorganisationen jedoch keine sozialreformerischen Einrichtungen, die in erster Linie auf eine Integration der Arbeitenden in Betrieb und



Cover der Studie von Julius Deutsch:
Die Tarifverträge in Österreich, Wien 1908

Gesellschaften abzielten, sondern autonome Klassenorganisationen, die tendenziell Gegenmachtpositionen einzunehmen vermochten. In diesen Auseinandersetzungen entstand eine „völlig neue Rechtserscheinung“ – die **Tarifgemeinschaften (Kollektivverträge)**, um Lohnkämpfe auf eine gesündere Basis zu stellen:

- » 1905 hatten bereits von 91 abgeschlossenen Tarifverträgen 51 zumindest die Absicht, Kollektivverträge zu bilden.
- » 1906 fielen von insgesamt 448 Verträgen 201 in die Kategorie Ort-, Bezirks- und Landesverträge.

Im Gegensatz zu dieser Statistik berichtet Julius Deutsch in „Die Tarifverträge in Österreich“ von 517 Verträgen mit 217.984 beteiligten Arbeiterinnen und Arbeitern. 1908 stellte die Metallarbeitergewerkschaft im Zusammenhang mit der Entwicklung der Kollektivverträge fest:

„Früher herrschte in der Fabrik ein schrankenloser Absolutismus, nun müssen sich die Fabriksherren die Einrede der Arbeitervertreter gefallen lassen, sie müssen mit ihnen als einer gleichberechtigten Vertragspartei unterhandeln. Aus diesem Frühabsolutismus hat sich die Konstitution entwickelt.“

(Fritz Klener, Die österreichischen Gewerkschaften.

Vergangenheit und Gegenwartsprobleme, Band 1, Wien 1951, S. 298 f.)



Kennzeichnung des „Verbandes der Bäckereiarbeiter“ für Betriebe, die sich an die Kollektivvertragsvereinbarungen hielten (um 1910)

Bausteine des Betriebsräte- gesetzes vor 1918

1

Das Erstarken der Gewerkschaftsbewegung in den folgenden Friedensjahren führte – besonders in den Industriezentren – zur (Wieder-)Gründung zahlreicher Fach- und Gewerkschaftsvereine. Nur bei 3,7 Prozent aller abgeschlossenen Kollektivverträge ist die Gewerkschaft nicht beteiligt. Bestimmungen über die Lohnhöhe wurden in 93 Prozent aller Tarifverträge aufgenommen.

Zunehmend fanden Bestimmungen über Minimallöhne und Entlohnung der Überstunden Eingang in die Kollektivverträge. Auch Arbeitszeitverkürzungen konnten durchgesetzt werden. Ausgehandelt wurden außerdem eine Fülle von Bestimmungen über Lehrlingswesen und Frauenarbeit, über Arbeitsvermittlung, Kost und Logis, Urlaub, Zuschüsse bei Erkrankung, Leistungsklauseln, Streikrecht, Kurzarbeit und Alkoholkonsum. Kritiker:innen sprachen bereits von einem „Kollektivvertrags-Koller“.

Allgemeine Uebersicht.¹

Jahr	Zahl der Tarifverträge insgesamt	Zahl der an den Tarifverträgen insgesamt beteiligten Arbeiter	Zahl der eigentlichen Kollektivverträge	Zahl der an den Kollektivverträgen beteiligten Arbeiter	Zahl der Gruppenverträge	Zahl der an den Gruppenverträgen beteiligten Arbeiter	Zahl der Firmenverträge	Zahl der an den Firmenverträgen beteiligten Arbeiter
Vor 1904	37	24656	13	20222	4	3263	20	1171
1904	75	75441	22	61814	12	4855	41	8972
1905	242	87602	49	43958	59	15397	134	28247
1906	517	217984	136	152347	128	31559	253	34078
1907	727	183664	147	80428	171	54278	409	48958
Summe	1598	589347	367	358569	374	109352	857	121426

¹ Das k. k. Arbeitsstatistische Amt (vergl. »Soziale Rundschau«, Jahrgang 1906, Nr. 11; Jahrgang 1907, Nr. 2, 7 und 10; Jahrgang 1908, Nr. 4) berichtet, dass im Jahre 1905 insgesamt 94, 1906 448, 1907 (I. bis III. Quartal) 345 Tarifverträge abgeschlossen wurden. Diese Angaben sind nicht ganz vollständig, weil sie sich vorwiegend nur auf die Berichte der Fachpresse stützen konnten. Je länger aber diese offizielle Statistik geführt wird, desto besser ausgebaut und deshalb zuverlässiger erscheint sie.

KV Statistik 1904 bis 1907

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
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-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

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

Der Ausbruch des Krieges – Burgfriedenspolitik

Am **28. Juli 1914** erklärte Österreich-Ungarn Serbien den Krieg. Der sofort verhängte Ausnahmezustand erschwerte die gewerkschaftliche Tätigkeit. Ein Aufruf der Gewerkschaftskommission forderte zur Einstellung aller Lohnbewegungen auf. Der Parteivorstand empfahl den Arbeiterinnen und Arbeitern Cisleithaniens außerdem, auf die Arbeitsruhe am Ersten **Mai 1915** freiwillig zu verzichten. Burgfrieden war angesagt.

Beginn der Massenstreiks

Trotz dieser Bemühungen begann bereits Ende **Februar 1917** – im sogenannten Hungerwinter – die Nahrungsmittelnot voll auf die Volksmassen durchzuschlagen. In der Folge legten in den verschiedensten Teilen der Monarchie die Lohnabhängigen ihre Arbeit nieder.

- » **März 1917** Streik der Arbeiter:innen in Donauwitz, in der zweiten Aprilhälfte Streik der Eisenbahner:innen Wien.
- » Im **April 1917** setzte eine machtvolle Streikwelle der Metallarbeiter:innen ein, die bis April 1917 anhielt und auf Niederösterreich (Hirtenberg, Ternitz, Amstetten) übergriff.



- » Im **Mai 1917** kam es in den Wiener Arsenalwerken zu einem spontanen Streik, den die sozialdemokratische Parteiführung nur mit Mühe beilegen kann. Denn während Kriegsgewinnler märchenhafte Profite einstreifen, ist die ökonomische Lage der großen Mehrheit der Arbeiter:innenschaft schlecht. Hunger, Not und Mangel bestimmten das Alltagsleben.
- » Im **Juli 1917** kam es zu Ausständen in St. Pölten, Fohnsdorf, Knittelfeld und Graz. Die Streiks und Unruhen wurden immer häufiger von Arbeiter:innen ausgelöst, die nicht im Krieg eingesetzt waren und anstelle der Männer in den Betrieben arbeiteten.

Der im Herbst 1916 fällige österreichische Gewerkschaftskongress wurde wegen der Schwierigkeiten der Beschickung und Einberufung durch eine Reichskonferenz in Wien vom **23. bis 25. November 1917** ersetzt.

Die Jännerstreiks des Jahres 1918

Am Morgen des **14. Jänner 1918**, einem Montag, stellten die Arbeiter:innen der Daimler-Werke in den Werkstätten in Wiener Neustadt die Arbeit ein und strömten zur Betriebsversammlung in den Fabrikshof. **Das allein war schon ein Akt der Auflehnung gegen die Staatsgewalt, denn die Daimler-Werke erzeugten Motoren für Flugzeuge, Kriegsschiffe und Armeefahrzeuge sowie anderes kriegswichtiges Material.**

Obwohl damit der Vorwurf des Hochverrates im Raum stand, zogen die geordneten Züge der Arbeiter:innen zum Hauptplatz weiter, von wo sich die Vertrauensmänner sämtlicher Betriebe zum Stadtrat begaben. Anlass war die Kürzung der ohnehin geringen „Koch-Mehlquote“ um 50 Prozent. Demonstrantinnen und Demonstranten drohten mit Demolierung der Mehlläden und Lebensmittelgeschäfte. Die Nachricht vom spontanen Streik breitete sich wie ein Lauffeuer aus. Die großen und für die Rüstung wichtigen Industriebetriebe in Ternitz, Wimpasing, Traiskirchen traten ebenfalls in den Streik. Selbst die 40.000 Arbeiter:innen der Wöllersdorfer Munitionswerke legten die Arbeit nieder. Die Arbeiter der FIAT-Werke in Wien-Floridsdorf und im Wiener Arsenal schlossen sich den Wiener Neustädtern ebenfalls an.

Die Entstehung der Arbeiter- und Soldatenräte

Während die Delegationen der Streikenden verhandelten, beorderte die Heeresleitung rumänische, ruthenische und bosnische Truppen, mit denen die Streikenden nicht sprechen konnten, nach Wiener Neustadt und in andere Orte des Ausstandes. Die militärischen Kommandanten hofften, dass diese Truppen ihren Befehlen gehorchen und auch gegen streikende deutsche ArbeiterInnen vorgehen würden. In Wiener Neustadt räumte tatsächlich anlässlich einer Demonstration bosnische Infanterie mit gefällttem Bajonett den Hauptplatz und die Hauptstraßen der Stadt.

Immer drängender wurden trotzdem die Rufe nach Unterstützung der russischen Revolutionärinnen und Revolutionären bei den Friedensverhandlungen mit den Mittelmächten in Brest-Litowsk. In Flugblättern wurde gefordert: **„Kampf für den sofortigen allgemeinen Frieden! Frieden ohne Annexionen und Kontributionen! Kampf für politische und soziale Freiheit! Nieder mit dem Krieg! Nieder mit der Regierung!“**

- » **17. Jänner 1918:** Straßendemonstrationen und Arbeitsniederlegungen in Krakau (Galizien).
- » **18. Jänner 1918:** Die Arbeiter:innen sämtlicher Industriebetriebe der Steiermark und Oberösterreichs schließen sich dem Ausstand an.

Der Riesenkampf dauerte neun Tage. Als sich die Streikenden unter dem Namen **„Arbeiter- und Soldatenräte“** in einer Konkurrenz zur Staatsmacht organisierten, erzitterte die Monarchie in ihren Grundfesten.

Die „Räte“ kennzeichneten eine neue, nur bei ihnen zu beobachtende Art der Willensbildung. Ihr Kernstück war ein imperatives Mandat, die Maxime permanenter Kontrolle der Gewählten vonseiten der Wähler:innen, ihre ständige Rechenschaftspflicht gegenüber den Wählerinnen und Wählern und ihre jederzeitige Abberufbarkeit durch die Wähler:innen.

Die Gewaltenteilung verwerfend, verkörperten sie den Grundsatz von Beschlussfassung und Durchführung, der Verschmelzung von legislativer und exekutiver Gewalt und das Prinzip, normengebend und vollziehend zugleich zu sein. Sie



Victor Adler (1852–1918)

verstanden sich als Gegenpol zum parlamentarisch-demokratischen Repräsentationssystem und als potenzieller Nachfolger des bürgerlichen Staates.

Die von dieser Entwicklung überraschte Sozialdemokratie unter Führung des „Hofrates der Revolution“, **Victor Adler** (1852–1918), versuchte zunächst, ein Übergreifen der Rebellion auf die Matrosen der Kriegsmarine im Hafen von **Cattaro** zu verhindern. Hinter den Kulissen konspirierte er mit dem k. und k. Außenminister Ottokar **Czernin** (1872–1932) gegen die Friedensinitiativen der Bolschewiki. Der Parteivorstand mahnte gleichzeitig zur Besonnenheit und Ordnung.

Das Ende der österreichisch-ungarischen Monarchie

Am 9. Oktober 1918 lösten sich Tschechen und Slowaken von der Monarchie, es folgten Kroaten und Rumänen. In Wien trat die Provisorische Nationalversammlung für Deutschösterreich zusammen. Aus Angst vor der völligen Umwälzung der Gesellschaft überließen die Parteien der Sozialdemokratie im neuen Nationalrat den Vorsitz, den Karl **Seitz** (1869–1950) einnimmt. Am 11. November 1918 unterzeichnet **Kaiser Karl I.** (1887–1922), der Nachfolger des 1916 verstorbenen Kaisers Franz Josef, eine Verzichtserklärung und verließ daraufhin das Land.

Der Erste Weltkrieg hatte in Österreich 1,3 Millionen Tote und Vermisste und zwei Millionen Verwundete gefordert.

Demobilisierte Matrosen,
Südbahnhof, November 1918

Die Ausrufung der Ersten Republik

Nach dem Abschluss des Waffenstillstands und dem Verzicht Kaiser Karls auf die weitere Führung der Staatsgeschäfte wurde am **12. November 1918** die demokratische Republik **Deutsch-Österreich** ausgerufen. Große Teile der Bevölkerung und auch die meisten Vertreter:innen der politischen Parteien waren der Auffassung, dass dieses „Restösterreich“ nicht lebensfähig wäre.

Bei einer Massenkundgebung zur Ausrufung der Republik vor dem Gebäude des Parlaments in Wien schnitten Angehörige der Roten Garde, einer der kommunistischen Partei Deutschösterreichs nahestehenden Abteilung der von **Julius Deutsch** (1884–1968) geführten Volkswehr, einem Übergangsheer aus Freiwilligen, den weißen Streifen aus der österreichischen Fahne. Als sie die Räterepublik ausrufen und ins Parlament eindringen wollten, gab es zwei Tote und viele Verletzte.

Bereits ab Jänner 1918 wurden die spontan entstandenen Arbeiterräte mehr und mehr von der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei (SDAP) „diszipliniert“. Eine wichtige Person in diesem Prozess war Victor Adlers Sohn, **Friedrich Adler** (1879–1960). Seit seinem Attentat auf Ministerpräsidenten **Karl Graf Stürgkh** (1859–1916) und seit seiner glänzenden Verteidigung war er „Idol“ der Arbeiter:innenklasse. Sein Entschluss, sich nicht der am 3. November gegründeten





Karl Seitz (1869–1950), erster Floridsdorfer Reichsratsabgeordneter (1901) in der Monarchie, Vorsitzender der Sozialdemokratischen Partei und Bürgermeister von Wien (1923–1934) in der Ersten Republik. Der Karl-Seitz-Hof (1951) und der Karl-Seitz-Platz (1998) in Wien erinnern an ihn.

Kommunisten Partei Österreich (KPÖ) anzuschließen, sondern der Sozialdemokratie „treu“ zu bleiben, war von zentraler Bedeutung.

Die Verwirklichung einer Räterepublik nach dem Vorbild der Sowjetunion stand in Österreich bis Sommer 1919 im Raum. Im benachbarten **Bayern** und **Ungarn** existierten – wenn auch nur für eine kurze Zeit – Räterepubliken. Die Sozialdemokratie unter Otto Bauer (1881–1938) entschied sich für eine „Republik der sozialen Reformen“.

Die Sozialdemokratie in der Regierung (1918–1920)

Nach dem Tod von Victor Adler wurde **Dr. Karl Renner** (1870–1950) Staatskanzler und bildete eine Konzentrationsregierung aus Vertretern aller politischen Parteien: Sozialdemokratie, Christlichsoziale und Deutschnationale. Die ersten **Wahlen** zur verfassungsgebenden (konstituierenden) Nationalversammlung fanden am **16. Februar 1919** statt. Erstmals waren auch Frauen wahlberechtigt.

Die Sozialdemokratie nutzte diese **revolutionäre Phase** in den ersten Monaten nach der Ausrufung der Republik Deutschösterreich, um ein soziales und politisches Reformprogramm unter der Federführung des Spitzenfunktionärs der Textilarbeitergewerkschaft und Vorsitzenden der Gewerkschaftskommission, **Ferdinand Hanusch** (1866–1923), der zum Staatssekretär für soziale Fürsorge (ab März 1919 für soziale Verwaltung, nachdem das Staatsamt für soziale Fürsorge mit dem Staatsamt für Volksgesundheit zusammengelegt wurde) bestellt wurde,



Karl Renner (1870–1950)
Staatskanzler 1918–1920
Abg. z. NR 1920–1934



Ferdinand Hanusch
(1866–1923)

durchzusetzen. Er wurde zum Staatssekretär für soziale Fürsorge bestellt (ab März 1919 für soziale Verwaltung), und in der Vielzahl wurden die sogenannten „**Hanusch-Reformen**“ durchgeführt, die nicht nur für ihre Zeit als „revolutionär“ anzusehen waren, sondern in der Folge auch die Grundlage für viele soziale Gesetze in der Zweiten österreichischen Republik werden sollten.

Phase 1 – Abhilfemaßnahmen und Noterlässe:

- 4. November 1918:** Aufstellung der Industriellen Bezirkskommission zur Organisierung der Arbeitsvermittlung; Errichtung von Einigungsämtern
- 6. November 1918:** Vollzugsanweisung über staatliche Arbeitslosenunterstützung
- 12. November 1918:** Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe in Gewerbebetrieben
- 19. November 1918:** Gesetz über den achtstündigen Arbeitstag in fabrikmäßig betriebenen Gewerbebetrieben
- 20. November 1918:** Ausdehnung der Arbeitslosenunterstützung auf Angestellte
- 29. Dezember 1918:** Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Heimarbeit
- 25. Jänner 1919:** Aufhebung der Arbeitsbücher, Bestrafung des Kontraktbruchs

Phase 2 – radikale Phase:

- 14. März 1919:** Gesetz über die Vorbereitung der Sozialisierung
- 3. April 1919:** Bäckerarbeitergesetz
- 25. April 1919:** Invalidenentschädigungsgesetz

- 14. Mai 1919:** Vollzugsanweisung betreffend die zwangsweise Einstellung von Arbeitern in gewerblichen Betrieben; Verbot der Nachtarbeit für Frauen und Jugendliche
- 15. Mai 1919:** Betriebsrätegesetz
- 30. Juli 1919:** Arbeiterurlaubsgesetz

Phase 3 – Konsolidierung:

- 17. Dezember 1919:** Gesetz über den achtstündigen Normalarbeitstag (Erweiterung auf kleingewerbliche Betriebe)
- 18. Dezember 1919:** Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und Kollektivverträgen
- 26. Februar 1920:** Errichtung von Kammern für Arbeiter und Angestellte
- 24. März 1920:** Gesetz über die Arbeitslosenversicherung

(Walter Göhring/Brigitte Pellar/Ferdinand Hanusch, Wien 2003, S. 204)

Das Sozialisierungskonzept nach Otto Bauer

Otto Bauer (1881–1938), aus der russischen Kriegsgefangenschaft kommend, Proponent des linken Parteiflügels, schlug zur Eindämmung der Expansion von Räterepubliken Petrograd-Budapest-München in Richtung Westeuropa eine Reihe weitreichender reformistischer Sozialisierungskonzepte vor. Seine Überlegungen basierten auf seinem intensiven Studium des Marxismus und Sozialismus und auf der genauen Beobachtung der Entwicklung der Revolution in Russland, aber auch auf persönlichen Erfahrungen während der Zeit in russischer Kriegsgefangenschaft im Verlauf des Ersten Weltkrieges. Seines Erachtens sollten die Veränderungen nicht gewaltsam, sondern auf demokratiepolitischem Weg durchgeführt werden.

Die Erste Republik 1919–1933

3

Otto Bauer (1881–1938), geboren in Wien, Jusstudium in Wien. Ab 1907 Sekretär des Klubs der sozialdemokratischen Abgeordneten. Schriftleiter der Zeitschrift „Der Kampf“ und Redaktionsmitglied der „Arbeiter-Zeitung“. Im Ersten Weltkrieg in russischer Gefangenschaft (bis 1917), dort Kontakte mit russischen Menschewiki. Bauer zählt zum linken Flügel der Partei. Am 11. November 1918 wurde er, quasi als Gegengewicht des Vertreters des rechten SP-Flügels um Karl Renner, in die Parteiführung geholt. Von 1919 bis 1920 war Bauer Mitglied der Konstituierenden Nationalversammlung, von 1920 bis 1934 Abgeordneter zum Nationalrat. Neben seiner Funktion als Vorsitzender der Sozialisierungskommission war er auch Staatssekretär im Außenamt. 1934 flüchtete Bauer nach Brüssel, 1938 mit seiner Frau Helene Bauer nach Paris, wo er am 5. Juli 1938 starb.

Bauers Konzept, das er in einer Artikelserie im Jänner 1919 in der Arbeiter-Zeitung und später in einer eigenen Broschüre veröffentlicht hatte, sah vor, dass sich die Unternehmen eines Industriezweiges zusammenschließen sollten. Die Leitung sollten Verwaltungsräte übernehmen, an denen zu gleichen Teilen alle Gesellschaftskreise des Industriezweiges beteiligt sein sollten.



Arbeiter-Zeitung 10. Jänner 1919 (Ausschnitt)



Otto Bauer (1881–1938) wohnte in der Kasernengasse 2 in Wien; seit 1949 Otto-Bauer-Gasse.

In der ersten Phase der Sozialisierung hielt Bauer folgende Zusammensetzung der Verwaltungsräte für angebracht:

- » ¼ Staatsvertreter, in der Mehrzahl von der Nationalversammlung, aber nicht aus ihrer Mitte gewählt.
- » ¼ Konsumentenvertreter, in der Konsumgüterindustrie von den Konsumgüterverbänden ernannt.
- » ¼ in der Investitionsgüterindustrie von der Abnehmerindustrie bestellt; von den Konsumgüterverbänden ernannt.
- » ¼ Arbeitnehmer- und Unternehmer.

In der zweiten Phase der Sozialisierung sollte die Vergesellschaftung dadurch abgeschlossen werden, dass die Unternehmer aus den Verwaltungsräten ausscheiden.

Das Gesetz über die Vorbereitung der Sozialisierung (14. März 1919)

Am **14. März 1919** (kurz nachdem die Sozialdemokratie am **16. Februar 1919** im Restösterreich die Mehrheit gewonnen hatte) beschloss die Nationalversammlung das **Gesetz über die Vorbereitung der Sozialisierung**, welches aus Gründen des öffentlichen Wohls die Enteignung geeigneter Wirtschaftsbetriebe zugunsten des Staates, der Länder und der Gemeinden erlaubte. Die **Staatskommission für Sozialisierung** (Sozialisierungskommission) trat erstmals am **19. März 1919** zusammen.

Den **Antrag auf Schaffung der Sozialisierungskommission** hatte **nicht** – wie angenommen werden könnte – **die Sozialdemokratie eingebracht, sondern** aus taktischen Gründen **Ignaz Seipel** von der christlich-sozialen Partei, d. h. die Errichtung der Staatskommission entstand zwar auf das Drängen der Sozialdemokratie, durch die Gründung einer „Kommission“, in der der Einfluss von Unternehmervetretern sehr beträchtlich war, konnten dennoch weitgehende Sozialisierungspläne hintangehalten werden.

Die Sozialisierungskommission (14. März 1919 bis März 1920)

Dem Vorstand der Sozialisierungskommission gehörten **Otto Bauer** als Präsident, **Ignaz Seipel** als Vizepräsident sowie **Franz Domes**, **Leopold Kunschak** und **V. Wutte** an. Der Vorstand erstellte eine Liste von 28 Personen, die als Vertreter:innen der beteiligten Staatsämter, der öffentlich-rechtlichen Körperschaften, der Arbeiter:innen und Angestellten sowie der Unternehmer zu Beratungen hinzugezogen werden sollten:

Vertreter der Unternehmer waren **G. Günther** (Reichsverband der Österreichischen Industrie), **F. Hamburger** (Hauptstelle Industrieller Arbeitsorganisation) und **M. Friedmann** (Abgeordneter). Vertreter der Landwirtschaft waren **B. Ehrenfels** (Landwirtschaftsgesellschaft), **J. Hollersbacher** und **J. Wiesmaier** (Landwirte und Abgeordnete).

Vertreter der Gewerkschaften waren Stephan **Huppert** (Obmann des Verbandes der Lebensmittelarbeiter) und Josef **Wiedenhofer** (Sekretär des Metallarbeiterverbandes), Emmy **Freundlich** (Abgeordnete und Vertreterin der Konsumgenossenschaften) und die Politiker Hugo **Breitner** und Georg **Emmerling**.

Weitere Mitglieder waren z. B. Karl **Grünberg**, Walter **Schiff** und R. **Goldscheid** und Vertreter:innen der Staatsämter, darunter Karl **Pribram**.

(Erwin Weissel: Die Ohnmacht des Sieges. Arbeiterschaft und Sozialisierung nach dem Ersten Weltkrieg in Österreich, Wien 1976, S. 264)

Konkret vorgesehen waren Enteignungen und ihre Überführung in den Besitz und Betrieb in gemeinwirtschaftliche Anstalten, und zwar von:

Privatunternehmen des Kohlebergbaues und des Kohlengroßhandels, der Eisenerzgewinnung und der Roheisenerzeugung, die verarbeitenden Betriebe der gleichen Branchen, die Elektrizitätswirtschaft und die großen Forste neben der Holzindustrie und der Großhandel mit Holz.

Die Gewerkschaften kritisierten vor allem, dass die Banken in diesem Regierungskonzept nicht enthalten waren. Offenbar weil der Gedanke, die Wirtschaft aus der Interessenssphäre des Einzelnen in die der Gesamtheit zu überführen, das war, was vom Kapital in allerschärfster Form bekämpft wurde.

Einige radikalisierte Betriebsbelegschaften formulierten ihre Kritik handfester: So erklärte der Arbeiterrat der Mitterberger Kupfer-AG am 13. März 1918 den Direktor einfach für abgesetzt. Am 7. April 1918 passierte das Gleiche im Alpine-Stahlwerk Donauwitz – immerhin eines der größten Unternehmen in der verbliebenen Republik Österreich.

Der **Reichsvollzugsausschuss der Arbeiter- und Soldatenräte** reagierte am **30. April 1919** unter dem Titel **„Eine ernste Warnung“** mit folgenden Worten:



„Das Proletariat bewahrt seine Ruhe in der Überzeugung, dass es ernst werden soll mit der Sozialisierung und es ist entschlossen, für diese Sozialisierung den Kampf mit aller Energie aufzunehmen. Die Regierungsvorlage, die im Wesentlichen auch unter dem Einfluss des Ausbeutertums zustande gekommen ist, stellt ein Minimum dar, das zu fordern ist, und kann überhaupt nur akzeptiert werden, auf dem Weg zu sozialen Umwälzung, der kommen muss. Wir warnen daher die bürgerlichen Parteien vor dem verbrecherischen Plan, die Regierungsvorlage über die Sozialisierung in irgendeiner Weise im Sinne der Profitinteressen zu ändern oder auch nur die Verhandlungen zu schleppen.“

(Friedrich Adler in der Arbeiter-Zeitung von 1. Mai 1919)

Viele Unternehmer reagierten auf solche Ankündigungen, indem sie keine Mühe verwendeten, ihre Betriebe auf Friedensproduktion umzustellen, ihren Betrieben Rohstoffe zuzuführen, für ihre Waren Absatz zu suchen. Sie zogen es vor, ihr Kapital aus der Produktion zurückzuziehen und verbrachten es in ausländisches Geld und Banken.

Im März 1920 stellte die Sozialisierungskommission ihre Tätigkeit völlig ein. Als Überbleibsel ihrer vergangenen Aktivitäten bestanden 1925 nur noch zwei gemeinwirtschaftliche Unternehmungen, nämlich die „Gemeinnützigen Werke Arsenal“ und die „Heilmittelstelle“.



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“.

als Gegengewicht zum Kapitalismus auszubauen. Die „Arbeiter-Räte“ entwickelten innerhalb der Betriebe keine Aktivitäten. Sie überließen ihren politischen Konkurrenten einfach dieses Feld.

Bei dieser Aufgabenstellung erwiesen sich vorhandene Festsetzungen von Löhnen, Arbeitszeit und Lehrlingswesen zwischen Knechten, Gesellen und Meistern innerhalb der Zünfte, die sich bis ins Mittelalter zurückverfolgen lassen und als kollektivvertragsähnliche Gebilde dem Arbeitsfrieden dienten, als hilfreiche Vorläufer. Ebenso wie die in einzelnen Gewerbesparten (Buchdrucker, Schriftgießer-gehilfen, Gesellen der Seidenzeugfabriken usw.) im Zuge der Revolution 1848 sich entwickelnden solidarischen Zusammenschlüsse, insbesondere Einungsämter zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeiter:innen.

Der Betriebsrat.

Der Kampf zwischen Arbeit und Kapital ist noch lange nicht zu Ende gekämpft; aber die Revolution gab ihm einen rechtlich neuen Inhalt. Bis jetzt kämpfte der „freie Lohnarbeiter“ um die Anerkennung des Warencharakters der Arbeitskraft. Als Verkäufer auf dem Arbeitsmarkt, wo er sein Vermögen, seine Kräfte und seine Person als Ware frucht, musste er die gleichen Verwertungsbedingungen erlangen, wie sie die anderen, die kapitalistischen Warenbesitzer, für sich in Anspruch nehmen. Er kämpfte um die Freiheit, seine Ware und seine Kräfte dort zum Verkauf anzubieten, wo ihm der beste Preis mittle, er kämpfte um die Freiheit, das Angebot seiner Ware — der Ware Arbeitskraft — zu regeln und es durch Streiks zurückzuführen, er kämpfte um die Freiheit, durch „gemeinsame Verhandlungen“ den Preis seiner Ware in die Höhe zu bringen. Seine berufliche Kampforganisation, die Gewerkschaft, musste sich ganz auf den Boden der kapitalistischen, stufenweisen Gesellschaft stellen, um in dem gemäßigten Ringen der Lohnarbeiterschaft die Führung zu übernehmen. Sie vertrat dem Interesse des Kapitals gegenüber das Klasseninteresse der Proletarier, das Interesse der unterjochten, ausgebeuteten Arbeitermassen, die jedes Recht an Lohn, Kraft und Brot dem Kapital im Lohn-Kampf abgeben mussten.

Die Revolution — die Revolution im Leben der Gewerkschaften, — hat den Boden des Gegenwarts streift, das Interesse des Proletats, auf dem Arbeitmarkt vorzubringen und zu verteidigen. Das Interesse der Industrie selbst zu verteidigen, blieb dagegen dem kapitalistischen Unternehmer vorbehalten, der — nach Beiräten mit seinen Geschäftsinteressen gleichstellt.

Die Revolution stellte die Arbeiterkraft unmittelbar vor neue Ziele und Aufgaben. Der Weg zum Sozialismus wurde offen. In dem sich die Arbeiterkraft selbst zu verteidigen, um es in jähem unermesslichen Kampf nach und nach ganz zu überwinden, suchte sie für sich auch neue Rechte in Anspruch nehmen.

über auch neue Pflichten übernehmen. Nicht um Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, nicht um den Preis der „freien Arbeitskraft“ handelt es sich nun, sondern um den tätigen Anteil der Arbeiterkraft an dem Umbau der alten Gesellschaft, um ihrer Stellung innerhalb der neuen. Der so früh ausgetragene Entwurf der Sozialisierungskommission über die Betriebsräte, der heute in der Nationalversammlung zur Beratung kommt, errichtet in größeren gewerblichen Betrieben, in Banken, in Versicherungsanstalten, bei Bauarbeiten, in Sanatorien, Sanitätsanstalten, in gewerblichen Nebenbetrieben der Land- und Forstwirtschaft von den Arbeitern und Angehörigen gewählte Betriebsräte, die nicht nur berufen sind, die „wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeiter und Angehörigen zu fördern und zu sichern“, sondern „auch das Recht haben, mit dem Betriebsinhaber gemeinsame Beratungen über die Verbesserung der Betriebs-einrichtungen und über die allgemeinen Grundzüge der Betriebsführung abzuhalten“. Die Betriebsräte sollen auch das Recht bekommen, von dem Betriebsinhaber nützlich die Besetzung eines Geschäftsbereiches, des Rechnungsablaufes und einer Vorkaufstelle zu verlangen, in die Erlaubnis Einsicht zu nehmen und selbständige Anzeigen sowohl bei dem Betriebsinhaber als auch bei den Behörden vorzubringen. Die Betriebsräte sollen nicht nur die Durchführung der Gehalts- und Beschäftigten über Arbeiterfrage, Betriebsfragen, Unfallversicherung und Arbeiterversicherung übernehmen, sondern auch die Pflicht haben, an den behördlichen Befestigungen der Betriebe teilzunehmen.

So wird im Gefolge der Revolution eine neue Arbeitsgesetzgebung ins Leben gerufen werden, welche den Arbeitern gesetzlich das Recht einräumt, nicht nur die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsordnung mitzubestimmen, sondern sie auch betrefft die Vermittlung der Betriebe zu beschließen, an der leistungsfähigen und trotzdem Förderung der Betriebe teilzunehmen. Der Betriebsrat soll in den allmonatlichen Beratungen mit dem Betriebsinhaber die Besprechungen und die Entscheidungen, die die Arbeiter in unmittelbarer Beziehung mit dem Arbeitsmaterial zu sammeln sie wirklich Gelegenheit haben, dem Betriebsinhaber über-

Betriebsrätegesetz (Arbeiter-Zeitung, 14. Mai 1919)

Die Beschlussfassung des Betriebsrätegesetzes

Am **24. April 1919** legte die staatliche Sozialisierungskommission dem Sozialausschuss der Nationalversammlung einen Gesetzesentwurf über die **Betriebsräte** zur Beratung und Beschlussfassung vor. In diesem Entwurf war vorgesehen, dass den Gewerkschaften die Mitwirkung bei der Regelung der Arbeits- und Lohnverhältnisse zugesprochen werden sollte. Eine Vereinbarung, die es mit sich gebracht hätte, dass anstelle der kollektiven Lohnvereinbarungen individuelle „Betriebsvereinbarungen“ zugenommen hätten und somit die Tätigkeit der Gewerkschaften geschwächt gewesen wäre. Es wurden daher seitens der Gewerkschaft entsprechende Änderungen eingefordert. Der Sekretär der Gewerkschaftskommission **Anton Hueber** (1861–1935) stellte auch klar, dass den von den Gewerkschaften abgeschlossenen Kollektivverträgen eindeutig Vorrang einzuräumen sei.

Schließlich wurde das Betriebsrätegesetz trotz heftiger Widerstände seitens der Unternehmer, die sich heftig gegen gesetzlich anerkannte Betriebsräte widersetzen, am **15. Mai 1919** beschlossen.

Inhalt des Betriebsrätegesetzes:

Das Betriebsrätegesetz sollte den „industriellen Absolutismus“ beenden und die Arbeit der Vertrauensmänner in den Betrieben auf eine gesetzliche Basis stellen:

- » In allen Betrieben ab **20 Beschäftigten** können Betriebsrätinnen und -räte bzw. Personalvertreter:innen (im öffentlichen Dienst, Post und Bahn, Schifffahrt, weibliche Hausangestellte an Bundeserziehungsanstalten) gewählt werden.
- » Diese frei gewählten Personen in einem Betrieb unter **Kündigungsschutz** sind dazu da, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Belegschaft wahrzunehmen und zu fördern.
- » (In der Zeit davor wurde die Gewerkschaftsarbeit von Vertrauensmännern ohne gesetzlichen Schutz auf eigenes Risiko geleistet – Mitglieder sammelten bei Bedarf für den Streikfonds.)

- » Die Betriebsrätinnen und -räte bedienen sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben bestimmter Organe, Beauftragter und des Ausschusses, der zumindest aus der:dem **Vorsitzenden**, der:dem **Schriftführer:in** und der:dem **Kassaverwalter:in** besteht.

Den ersten Entwurf des Betriebsrätegesetzes und die meisten der weiteren Textänderungen führte in enger Zusammenarbeit Otto Bauer mit Sektionschef Dr. Arnold **Krasny von Ergen** (1869–1937) durch. Er war Beamter und Nationalökonom, ab 1910 Ministerialrat und ab 1919 Sektionschef im Ministerium für öffentliche Arbeiten. In seinen Schriften trat er für einen planmäßigen Ausbau der Stromversorgung und die Elektrifizierung der Staatsbahnen ein.

Weitere Aufgaben der Betriebsrätinnen und Betriebsräte:

- » Überwachung der Kollektivverträge.
- » Einführung von Kollektivverträgen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften dort, wo bisher keiner besteht.
- » Überprüfung der Lohnlisten und Lohnauszahlungen.
- » Festsetzen der Stück- und Akkordlöhne.
- » Überwachung im Bereich des Arbeitsschutzes, der Betriebshygiene und der Arbeitsversicherungen.
- » Verpflichtung des Unternehmensleiters zu allmonatlichen Beratungen über Betriebsführung mit Betriebsrat.
- » Teilnahme an der Verwaltung von Aktiengesellschaften oder ähnlichen Unternehmungen.
- » Verwaltung einer Betriebsratsumlage in der Höhe von 0,5 Prozent des Arbeitsverdienstes.
- » Aufrechterhaltung der Disziplin.
- » Anzeigen gegen Unternehmer, die die Betriebsratswahl oder die Arbeit des Betriebsrates während der Dienstzeit behindern.
- » Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen.
- » Anfechtung der Kündigung oder Entlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

» Entwicklung von Antworten auf spezifisch weibliche Problemstellungen, die auf der Erkenntnis beruhen, dass der Großteil der Frauen nicht zum Vergnügen Lohnarbeit verrichtet, sondern durch die Not dazu gezwungen ist.

Staatsgesetzblatt für den Staat Deutschösterreich, 101. Stück, Nr. 283.

451

283.

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

Die Nationalversammlung hat beschlossen:

§ 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 Handbezugsindustrie;
 - b) in allen industriellen Nebenbetrieben der Landwirtschaft und in den forstwirtschaftlichen Betrieben;
 - c) in den Betrieben des Bergbaues und dessen Nebenbetrieben;
 - d) in allen dem Personen- und Güterverkehr dienenden Betrieben;
 - e) bei allen privaten und öffentlichen Bauarbeiten;
 - f) in allen dem Geld- und Kreditverkehr dienenden Betrieben, wie Banken, Sparkassen, Kreditgenossenschaften, Pfandkassenausgaben;
 - g) in Versicherungsinstituten jeder Art, wie Versicherungsvereinigungen, Anstalten der Sozialversicherung, Versorgungs- und Renteninstituten, Kranken- und registrierten Hilfskassen sowie deren Verbänden;
 - h) in den Gewerks- und Wirtschaftsgenossenschaften sowie deren Verbänden;
 - i) in den Betrieben der Monopolverwaltung;
 - k) in den Kanzleien von Advokaten, Notaren, Patentanwälten, behördlich autorisierten Zivilingenieuren, Handelsmältern, Privatgeschäftszwangs- und Arbeitsvermittlungsinstituten, Kunstausstellungen;
 - l) in Sanitätsanstalten jeder Art, wie Spitälern, Heil- sowie Erholungsinstituten und -heimen;
 - m) in Hotels, Pensions-, Gast- und Schankbetrieben;
 - n) in den Betrieben von Unternehmungen für Beleuchtung, Unterhaltung und Schaustellungen, wie Unterrichtsinstituten, Theatern, Singerspielfesthalten, Kinos;
 - o) in den Betrieben von Unternehmungen für die Herstellung von Fremdenzügen oder deren Beschiebung.
2. In Betrieben, in welchen nicht nach Absatz 1 Betriebsräte zu errichten sind, werden Ver-

trauensmänner mit der Beforgung einzelner Aufgaben der Betriebsräte im Sinne dieses Gesetzes, soweit dies dem Umfange und der Art des Betriebes entspricht, betraut (§ 4). Voraussetzungen hierfür ist, daß in dem Betriebe 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 Wahrung ihrer Interessen werden durch ein besonderes Gesetz geregelt.

§ 2.

Bei den öffentlichen Untern, sowie bei den vom Staate für Verkehrswecken betriebenen oder seiner Aufsicht unterstellten Unternehmungen der Eisenbahnen, der Schiffahrt, der Post, des Telegraphen und Telefons werden den Betriebsräten im Sinne dieses Gesetzes entsprechende Einrichtungen auf Grund besonderer Vereinbarungen zwischen den zuständigen Verwaltungen und dem beteiligten Personal durch Vollzugsanweisung geschaffen.

§ 3.

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

Insbesondere fallen folgende Aufgaben in ihren Rechts- und Wirkungskreis:

1. Wo kollektive Arbeitsverträge bestehen, die zwischen dem Unternehmer oder dem Unternehmerverbande einerseits, den Gewerkschaften der Arbeiter und den Angestelltenorganisationen andererseits abgeschlossen sind, haben die Betriebsräte

a) die Durchführung und Einhaltung dieser kollektiven Arbeitsverträge zu überwachen;

b) unter Mitwirkung der Gewerkschaften der Arbeiter und der Angestelltenorganisationen mit dem Betriebsinhaber, der zur Vermeidung der Unternehmerorganisation berechtigt ist, Ergänzungen in jenen Punkten der Kollektivverträge zu vereinbaren, deren Sonderregelung in den letzteren selbst vorgezogen ist. Dergleichen Ergänzungen kommt der Charakter eines Kollektivvertrages zu.

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



Richard Wagner, Leiter und Lehrer der Gewerkschaftsschulen 1926–1933.

Otto Bauer, der Spiritus Rector dieses logistischen Gesamtkonstrukts, sah – obwohl all diese Aktivitäten auf die Betriebsebene beschränkt waren – die Möglichkeit, einen Stab mit Fertigkeiten wie Buchhaltung, Kalkulation und Betriebsführung heranzubilden, die bei einer zukünftigen **Demokratisierung der Wirtschaft** im Rahmen einer sozialistischen Gesellschaft nützlich wären.

Schulungen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Die Gewerkschaften und Arbeiterkammern unternahmen in der Folge erhebliche Anstrengungen zur Schulung von Betriebsrätinnen und -räten. Einen der ersten Gewerkschaftskurse hielt der Gewerkschafter und Redakteur des „Metallarbeiter“ **Viktor Stein** (1876–1940) am 17. November 1919 ab.



(Arbeiter-Zeitung, 12. November 1919)

Auch die Staatskommission für Sozialisierung hielt Kurse ab. Im Frühjahr 1926 wurde unter der Leitung von **Josef Luitpold Stern** (1886–1966) die **Arbeiterhochschule** eingerichtet, und ab Herbst 1926 wurden junge Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der von **Richard Wagner** (1888–1941) geleiteten **Gewerkschaftsschule** unterrichtet.

Seitens der Unternehmerschaft und der bürgerlichen Parteien gab es hingegen heftige Widerstände gegen das Betriebsrätegesetz samt Nebenbestimmungen. Die Zeitschrift „Der Arbeitgeber“ schrieb am 15. Mai 1919, als das Betriebsrätegesetz beschlossen wurde:



„(...) der Unternehmer hat endgültig aufgehört, Herr in seinem Haus zu sein. Er tritt in ein Verhältnis der Abhängigkeit von seinen Angestellten.“

In der Praxis führte diese strikte Ablehnung zu schmerzhaften Kompromissen:

- » Wie schon erwähnt, legte die bürgerliche Mehrheit im Parlament die Grenze für eine verpflichtende Wahl zu Betriebsratskörperschaften erst ab 20 statt ab 10 Beschäftigten fest.
- » Landwirtschaftliche Betriebe blieben vom Gesetz ausgeschlossen. (Damit scheiterte Otto Bauers Vision, auch Großgrundbesitzer und Adelige in die kommende neue Gesellschaftsordnung einzuordnen).
- » Das Strafausmaß für Unternehmer bei Zuwiderhandlungen wurde von 20.000 Kronen Geldstrafe oder Arrest bis zu drei Monaten auf 2.000 Kronen und Arreststrafe bis zu acht Tagen reduziert.

Auszug aus einem Interview mit Rosa Jochmann, einer der ersten Betriebsrätinnen Österreichs in der Ersten Republik.

Du hattest die Interessen von rund 350 ArbeiterInnen zu vertreten. Wie verhielt sich die Betriebsleitung zu dir?

Sobald Entlassungen bevorstanden, ging ich zum Betriebsleiter. Der war ein sehr netter Mann, und ich sagte zu ihm: „*Herr Betriebsleiter, gegen die Entlassungen von einigen der Leute muß ich aus bestimmten Gründen Einspruch erheben!*“. Da sagte er eines Tages zu mir: „*Wissen Sie was, Fräulein, Sie sind immer unzufrieden mit meinen Vorschlägen, wer entlassen oder aufgenommen werden soll. Ab jetzt erstellen Sie selbst die Liste. Bedenken Sie aber bitte eines: der Betrieb muß weitergehen!*“ Er meinte damit, daß ich begabtere Arbeiterinnen im Betrieb belassen müßte, auch wenn sich andere in größerer Notlage befanden und den Arbeitsplatz dringender gebraucht hätten. Meine beiden Schwestern arbeiteten auch bei Auer, und auf der Entlassungsliste standen dann ihre Namen als erste drauf, obwohl es uns sehr schlecht gegen-



An Rosa Jochmann erinnert der Rosa-Jochmann-Ring am Leberberg (1995), die ebenfalls in Simmering gelegene und 1994 errichtete Rosa-Jochmann-Schule, Fuchsröhrenstraße 21–25, und der Rosa-Jochmann-Park, 2., Weintraubengasse 23.

gen ist. Aber nur so konnte ich mir das Vertrauen meiner Kollegen erwirken. Die Zeit zwischen Entlassung und Wiedereintritt war bei uns zu Hause eine ausgesprochene Hungerperiode. Ich erinnere mich noch an die Frage meiner Meisterin, die mir eine mütterliche Freundin war: „*Rosa, was ist mit dir? Du bist ja ganz blaß!*“ Ja, ich hatte Hunger – aber ich schämte ich mich, ihr es zu sagen.

Rosa, du konntest bei deinen Interventionen sicher nicht immer nur nach deinem guten Herzen handeln? Wie kamst du zu Sachwissen für die Betriebsratstätigkeit?

Mir wurde vom Chemiearbeiterverband erklärt: Wenn du eine gute Betriebsrätin sein willst, mußt du die Gesetze kennen. Ich bin in vielen Nächten stundenlang gesessen und habe mich in die Materie hineingearbeitet. Außerdem habe ich unzählige Vorträge und Versammlungen besucht. Eines Tages hieß es, im Brauhaus wird eine Frau Doktor Käthe Leichter zu uns sprechen. Meine Kolleginnen waren nicht begeistert, nach einem schweren Arbeitstag und der furchtbaren Hitze im luftdicht abgeschlossenen Brennsaal zu einem Vortrag zu gehen. Aber aus Pflichteifer habe ich sie gedrängt, diese Versammlung doch zu besuchen, obwohl ich mir innerlich dachte: Was wird uns diese Frau Doktor schon Wichtiges zu sagen haben. Wir gingen also hin – und Käthe Leichter zog uns in ihren Bann. Wir waren voll Erstaunen und Begeisterung, denn diese Frau Doktor hat unsere Nöte und Sorgen klar erkannt und uns erklärt, wie man das verändern könnte. Nach der Versammlung ist sie nicht gleich davongelaufen, sondern hat sich noch lange mit uns unterhalten, damals sah ich Käthe Leichter zum ersten Mal, und wenig später erhielt ich von ihr eine Einladung zu einem Betriebsrätekurs in der Arbeiterkammer. Käthe wurde zu meiner bewunderten Beraterin und Freundin.

(Maria Sporrer/Herbert Steiner [Hrsg.]: Rosa Jochmann. Zeitzeugin. Wien–München–Zürich 1983, S. 26 f.)

Die Erste Republik 1919–1933

3

Der Betriebsrat

Organ der Gewerkschaftskommission
Deutschösterreichs für die gewerkschaftlich
organisierten Betriebsräte
und Vertrauensmänner und für die
Besitzer der Einigungsämter und
Gewerkschaften
Mittlungsblatt der Kommission für
Arbeiter und Angestellte
Erscheint jeden zweiten Dienstag



Herausgeber: Anton Hauber • Schrift-
leitung: Rudolf Hönig • Adresse:
Wien V, Reichs-Wasserla 97 • Tele-
phon 3047 • Postsparkasse 800.001
Abdrucker: Carl Schönbauer • Druck:
Techn. Werkstatt 97 • Preis pro
Heft 120 Kronen, halbjährlich
70 Kronen, Einzelnummer 6 Kronen
Erscheint jeden zweiten Dienstag

1. Jahrgang

Wien, 29. März 1921

Nummer 1

ZUM GELEIT Was dieses Blatt sein will, sagt sein Titel: den Betriebsräten ein Hilfsmittel in ihrem Wirken, eine Waffe im Kampfe. Die Arbeit der Betriebsräte ist harte Tagessarbeit. Wollen die Proletarier in ihrem Streben nach einer anderen gesellschaftlichen Ordnung zu einem Ziele kommen, so können sie der Kleinarbeit durch tatkräftiges Eingreifen in das bestehende Wirtschaftsgerüst nicht entbehren. Kontrolle der Produktion, Einfluß auf die Wirtschaft muß erreicht werden. Dieses Werk kann nur den Betriebsräten und den Gewerkschaften gelingen. Mit dem Schaffen von Lohnverträgen und der Sorge um pünktliche Einhaltung ist viel, aber noch lange nicht alles getan. Die Betriebsräte müssen, gestützt auf die ihnen im Betriebsratsgesetz gestellten Aufgaben und stehend auf der Macht der Gewerkschaften, ihren Einfluß auf die Wirtschaftsführung geltend machen. Von diesem ihrem Wirken hängen die künftigen Erfolge der proletarischen Bewegung ab. Leicht ist diese Aufgabe keineswegs. Die Feindschaft der Unternehmer und der ganzen kapitalistischen Klasse gegen die Betriebsräte tritt täglich schärf hervor. Den Angriffen zum Trotz müssen die Betriebsräte unbeirrt ihren Weg beschreiten. Erleichtert wird ihnen diese Pflicht, wenn sie mit der nötigen Schulung ausgestattet sind. Wissen, Kenntnisse von ineinandergreifen der Zahnräder der Wirtschaft schaffen Anerkennung und Einfluß. Böschung und Verständnis will errungen werden. Vom Lehrling zum Meister liegt eine Zeitspanne. Sie muß unerschrocken durchwandert werden. Diese Scheitl soll die kulturelle Reife ihres Leser beschleunigen.

Der „Betriebsrat“ will einem dringenden Bedürfnis entsprechen, er will gewerkschaftliche Fachpresse und sozialistische Tagespresse ergänzen. Zuerst wurde auf dem ersten deutschösterreichischen Gewerkschaftskongress im Dezember 1919 von einer Gruppe von Delegierten ein Antrag eingebracht und auch angenommen, welcher die Gewerkschaftskommission beauftragt, unter dem genannten Titel eine Monatsschrift herauszugeben, deren Inhalt so gestaltet sein soll, daß sowohl in gewerkschaftlicher als auch in betriebs technischer Richtung die Bildung der Arbeiter- und Angestelltenbetriebsräte gehoben wird. Seitdem sind bei verschiedenen Konferenzen von Gewerkschaften Wünsche laut geworden, das Blatt erscheinen zu lassen. Nunmehr sind alle erforderlichen Vorbereitungen gegeben und der „Betriebsrat“ kann, dem Kongressbeschuß entsprechend, von der Gewerkschaftskommission Deutschösterreichs für die Vertrauensmänner aller Berufe der Arbeiter und Angestellten herausgegeben werden. Die Entwicklung des Betriebsratswesens wird durch diese Schrift gefördert werden, die Verbindung zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat noch inniger gestaltet. Das Blatt soll mehr halten, als die Einleitung verspricht. Darum auch hier nur diese wenigen Geleitworte.

Was in diesem Blatte geboten werden soll, kann auf Vollständigkeit keinen Anspruch erheben. Es will sachlich und klar, einfach und deutlich einführen in alles Wissenswerte. Es will ein Ratgeber sein. Sein Inhalt wendet sich an Vorbildete und Ungeschulte gleichermaßen. Kopf- und Handarbeiter werden hier Beliehendes und Nützlichendes anstreifen. Das Blatt soll alle, die nach ihm greifen, anregen zu weiterem Studium, zum Lesen von Büchern, zum Besuch von Vorträgen, Kursen und Schulen. Es will aber fernher auch erworbene Rechte wahren und mehren helfen. Dabei will es laut werdende Wünsche nach Möglichkeit berücksichtigen. Die Mitarbeit der Betriebsräte und Vertrauensmänner der Gewerkschaften oder der Laienrichter ist ihm erwünscht, Mitteilungen über Vorkommnisse, über Erfahrungen und Wahrnehmungen, die von größerer Bedeutung oder allgemeinem Interesse sind, werden willkommen sein. Anregungen werden stets dankbar entgegengenommen und sollen eine zweckentsprechende Verwendung finden. Möge der neue Kämpfer für das Proletarier Recht eine freundliche Aufnahme finden. **Die Schriftleitung**

Weitere Zusendung nur gegen Abonnement!



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

Erste Einschränkungen für Betriebsrätinnen und -räte

Im Juni 1928 wurden unter den veränderten politischen Rahmenbedingungen im Nationalrat vier Verordnungen beschlossen, welche die Arbeit der Betriebsrätinnen und -räte einschränkten: In Kleinbetrieben konnten keine Betriebsratsmitglieder mehr gewählt werden, es wurde ein sehr komplizierter Wahlvorgang eingeführt, und für die Anfechtung einer Betriebsratswahl war kein strikter Nachweis mehr erforderlich. Auch mussten Betriebsrätinnen und -räte halbjährlich einen Tätigkeitsbericht und eine Aufstellung ihrer Ausgaben öffentlich anschlagen, und Betriebsratssitzungen durften nur mehr in Notfällen während der Arbeitszeit abgehalten werden.

Trotz all dieser Feindschaft – „Obstruktion“ –, sogar tätlichen Angriffen und erzwungenen Kompromissen konnte Karl Renner in einer Bilanz über zehn aktive Jahre in einer Festschrift von „Arbeit und Wirtschaft“ feststellen,



„... dass sich die Betriebsräte in Österreich nicht nur dank der parlamentarischen Macht der Sozialdemokratie im Gesetz behauptet, sondern auch in der wirtschaftlichen Praxis bewährt haben“.

Dass diese Einschätzung, die auch vom Vorsitzenden des Bundes freier Gewerkschaften **Anton Hueber** geteilt wurde, mehr propagandistisches Wunschdenken als tatsächliche Realität widerspiegelte, kann im vorliegenden Rahmen nicht umfassend diskutiert werden.

Fest steht, dass schon wenige Wochen später, am **7. Oktober 1929**, diese Periode, in der das österreichische Betriebsrätegesetz trotz aller Mängel das revolutionärste und am weitestgehende seiner Art war und damit den Mythos vom „österreichischen Krähwinkel“ Lügen strafte, endete.



Zur Abbildung Seite 38: Die Zeitschrift „Der Betriebsrat“ wurde 1923 aufgelöst und mit der Zeitschrift „Arbeit & Wirtschaft“ zusammengelegt, die fortan als Informationsorgan für Betriebsrätinnen und Betriebsräte dienen sollte.

Die Erste Republik 1919–1933

3

ARBEIT UND WIRTSCHAFT

HERAUSGEGEBEN VON ANTON HUEBER UND FRANZ DOMES

REDAKTEURE: EDUARD STRAAS, VIKTOR STEIN, DR. EDMUND PALLA UND DR. J. HANNAK

VII. JAHRGANG

1. MAI 1929

HEFT 9

EINE GROSSE SOZIALE IDEE HAT GESIEGT

Von Karl Renner

Den „Revolutionsscheitler“ war das Bestreben der europäischen Konterrevolution und war der Ehrgeiz des Régimes Seipel seit dem Jahre 1920. Zu diesem Schritt hat man allgemein die Betriebsräte gezählt, und überall, wo die Gesetzgebung der Umsturzzeit Betriebsräte eingeführt hatte, tobte die Kapitalistenklasse gegen diese Einrichtung der Revolution. Mit wenigen Ausnahmen hat sie sich gegen den Ansturm ihrer Feinde behauptet, sie hat sich freilich bisher sträuben, wo sie nicht in den Umständen eingeführt wurde, später durchzuführen vermocht. Kein Rückschritt aber auch kein Fortschritt der Gesetzgebung! Überall herrscht das Bestreben oder die Absicht, die praktische Erprobung abzuwarten, bevor der nächste Schritt nach vorwärts getan wird. Und da diese Einrichtung bei uns in Österreich dank der gründlichen und klugen Arbeit Hansch¹⁾ im Vergleich zu allen anderen Ländern am vollkommensten ausgebildet ist, kommt der österreichischen Erfahrung in gewissem Sinne maßgebende Geltung zu.

Die zehn Jahre unserer Erfahrung genügen, um mit voller Sicherheit festzustellen: die Betriebsräte haben sich in Österreich nicht nur dank der parlamentarischen Macht der Sozialdemokratie im Gesetz behauptet, sie haben sich auch in der wirtschaftlichen Praxis bewährt. Der internationale Kongreß für Sozialpolitik, der vom 2. bis 6. Oktober 1924 alle bürgerlichen Sozialreformer und alle sozialistischen Gewerkschaftsvertreter vereinigte, hat unter dem Einfluß der bürgerlichen Delegierten jener Länder, die die Einrichtung noch nicht besaßen, eine im ganzen noch zurückhaltende Entschließung über die Betriebsräte gefaßt²⁾; würde dieses Forum ebenfalls zusammentreten und zu beschließen haben, es könnte und müßte auf Grund der Erfahrungen eines Jahrzehnts sich rückhaltlos zur Einführung und zum Ausbau dieser Institution bekennen. Gegen diese Erfahrungen vermag nichts der Hinweis auf vermeintliche Schwierigkeiten, Mühseligkeit und Falschläge. Denn keine Einrichtung von solcher Ausbreitung und solcher sozialen Bedeutung kann, ohne sich einzuleben, sofort alle Kinderkrankheiten vermeiden und ihre vollen Vorzüge entfalten. Auf

Grund der Gesetze der Jahre 1919 bis 1921 sind in allen beteiligten Ländern hunderttausende Männer aus den Werkstätten zu einem Amte berufen worden, das ihren Wählern und ihnen selbst neu war: Die Wähler mußten in der Auslese der Personen, die Gewählten in der Ausübung des Amtes sich erst schulen, beide mußten erst jene Tradition begründen, ohne die soziale Einrichtungen zu stieliger Funktion nicht heranrufen können. Diese Schulung, diese Tradition, diese stielige Funktion ist heute bei uns in der überwiegenden Zahl der Fälle gewonnen, und die Widerstände der Unternehmer, die sich selbst in die neue Arbeitsverfassung der Revolution erst einzuleben hatten, sind allmählich geringer geworden. Einsichtsvolle, lerntätige Unternehmer können sich heute eine geordnete Betriebsführung ohne diesen ständigen Beirath nicht mehr vorstellen und läßt die unbeherrschbaren Nachbeter des sinnlosen Schlagwortes von den „Herr-im-Haus-Sein“ vermögen sich mit der neuen Einrichtung nicht abzufinden. Eine große soziale Idee hat gesiegt, weil die Praxis sie bewährt hat.

Überschwängliche Erwartungen und übertriebene Befreiungen haben die Einführung gesetzlicher Betriebsräte in vielen Ländern verhindert, in vielen verzögert oder ihre Befugnisse verkümmert. Von der Arbeitergemeinschaft des Betriebes gewählte Vertretungen hat es auch vor dem Kriege gegeben. Die Sache war nicht völlig neu. Fabrik-Ausschüsse, frei gewählt und vom Unternehmer anerkannte Vertrauensmänner, waren bald in den Arbeitsordnungen von dem Unternehmer selbst eingeführt, bald teilweise durch Gewerkschaftskämpfe erzwungen, bald in den Kollektivverträgen als ständige Einrichtung vorgesehen. In einzelnen Fällen hat auch schon vor 1914 die staatliche Gesetzgebung solche Ausschüsse vorgeschrieben. Nicht für den einzelnen Betrieb, sondern für das ganze Gewerbe im lokalen Umkreis hatte die österreichische Gewerbeordnung (§ 20) Ortsfremdenausschüsse, für die Belegschaft eines Bergwerksbetriebs hatte die österreichische Berggesetzgebung (Gesetz vom 14. August 1896) Delegierte und Delegiertenversammlungen vorgesehen. Während das Kriegsgesetz allmählich alle Rechte der Arbeiter vernichtete und der Wütank der militärischen Leiter preisgab, hatte das deutsche Reichsgesetz

¹⁾ Protokoll des internationalen Kongresses für Sozialpolitik, Basel 1923 (Verlag der Internationalen Vereinigung für sozialen Fortschritt).

Die Krise der Bodencreditanstalt und die Weltwirtschaftskrise (1929)

Alle österreichischen Zeitungen veröffentlichen in Schlagzeilen eine amtliche Mitteilung, in der es hieß, dass auf Initiative der Regierung Verhandlungen wegen der Übernahme der **Bodencreditanstalt** durch die **Creditanstalt** vor dem Abschluss stünden. Den Einlegerinnen und Einlegern sowie sonstigen Gläubigerinnen und Gläubigern der Bodencreditanstalt würde volle Sicherheit verbürgt, die Aktionäre würden bedeutende Opfer bringen müssen.

Diese Nachricht wirkte wie eine Bombe. Die **Weltwirtschaftskrise** war in voller Wucht ausgebrochen. Zwischen 1929 und 1934 verminderte sich das Sozialprodukt um ein volles Viertel. Massenarbeitslosigkeit prägte den Alltag.

Je mehr sich aber die Konjunktur verschlechterte, die politische Situation sich verschärfte, desto mehr wurden Betriebsrätinnen und -räte Zielscheibe von Angriffen.

Bei der Verwirklichung eines Betriebsfaschismus stand die Alpine-Montangesellschaft, deren Sozialisierung nach dem Ersten Weltkrieg vereitelt wurde, an der Spitze. Aufgrund der erzwungenen Mitgliedschaft bei den unternehmerfreundlichen Unabhängigen Gewerkschaften wurden sie außerhalb des Konzerns allgemein als „**Blutorangen**“ bezeichnet (innen rot, außen gelb).

Antiterrorgesetz 1930

1930 wurde auf Druck der Unternehmer das sogenannte **Antiterrorgesetz** beschlossen, ein Gesetz, das die Gewerkschaften behindern sollte. Das Gesetz sah ein Verbot des Abzugs von Gewerkschaftsbeiträgen vor, doch es blieb wirkungslos. Die Gewerkschaften stellten sich rasch auf das Inkasso durch Vertrauensleute um. Interessanterweise wurde dieses Gesetz bereits 1926 von den christlichen Gewerkschaften als Antrag in den Nationalrat eingebracht. Diesmal ging die Initiative von der Regierung Schober aus. Schwerer wog das im Gesetz enthaltene Streikverbot.

← Zur Abbildung Seite 40: Die Jubiläumsausgabe der Zeitschrift „Arbeit & Wirtschaft“ anlässlich des zehnjährigen Bestehens des Betriebsrätegesetzes.

4 Austrofaschismus 1933–1938

Der Beginn des „Wegräumens des sozialen Schutts“

Als der christlich-soziale Bundeskanzler Engelbert **Dollfuß** (1892–1934) seinen berühmt gewordenen Satz vom „*Wegräumen des sozialen Schutts*“ sprach, meinte er damit auch die Einrichtung der Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Schritt für Schritt in die Defensive gedrängt und schließlich durch „Vertrauensmänner“ ersetzt wurden.

Auf sozialdemokratische Vorschläge für ein „**Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit**“, das ausführliche Vorschläge für den Arbeitsmarkt, den Außenhandel, die Landwirtschaft, das Kreditwesen, die Bekämpfung von Kartellen und Monopolen sowie für die öffentliche Investitionstätigkeit enthält, reagierten seine Anhänger in der Steiermark am **13. September 1931** mit einem Putschversuch.

Das Erstarken des Nationalsozialismus

Seit den 1930er-Jahren gab es für die junge österreichische demokratische Republik sowohl die Heimwehrgefahr als auch eine zunehmende nationalsozialistische Gefahr. Bei den Landtagswahlen in Wien (1932) gewannen die Nationalsozialisten deutlich an Stimmen, bei den Gemeinderatswahlen in Innsbruck (die letzten freien Wahlen in der Ersten Republik) erzielten sie 40 % Stimmenanteil.

Das Ende der Demokratie

Der Streik der Eisenbahner:innen am **1. März 1933** war Anlass für eine dringliche Sitzung des Nationalrats am **4. März 1933**. Im Parlament kam es zu einer Abstimmung über die Eisenbahnergehälter, die unentschieden ausging. In der Folge traten die drei Präsidenten des Nationalrats aus „taktischen“ Gründen zurück, was die Beschlussunfähigkeit des Parlaments zur Folge hatte. Diesen Moment nutzte Dollfuß zur „**Ausschaltung des Parlaments**“ und verhinderte am 15. März mit Polizeigewalt den Zusammentritt des Parlaments.

Dem **Versammlungs- und Aufmarschverbot** am **7. März** folgte am **25. März 1933** das **Verbot des Republikanischen Schutzbundes**, am **26. Mai 1933** der **Kommunistischen Partei (KPÖ)** und am **20. Juni 1933** der **Nationalsozialistischen Deutschen Arbeiterpartei (NSDAP)**.

Im **September 1933** erklärte Dollfuß die **Errichtung eines Ständestaates mit starker autoritärer Führung** als sein Ziel, und bereits ab Oktober 1933 wurden viele politische Gegner:innen im **Anhaltelager** Wöllersdorf bei Wiener Neustadt interniert.

Die Errichtung von Personalvertretungen der Arbeiter und Angestellten (1933)

Im Zuge der fortschreitenden Entwicklung zur Diktatur brachte **eine Verordnung der Bundesregierung** vom **21. September 1933** über **Errichtung von Personalvertretungen der Arbeiter und Angestellten** bei den Betrieben des Bundes massive legisistische Verschlechterungen. So wurden Bestimmungen des § 2 des Betriebsrätegesetzes und eine Reihe von für die Unternehmungen erlassenen Personalvertretungsvorschriften aufgehoben und neue Grundlagen für die Erlassung von Personalvertretungsvorschriften für die Unternehmungen des öffentlichen Eisenbahnverkehrs (mit Ausnahme der Unternehmung „Österreichische Bundesbahnen“) sowie für die Unternehmungen des öffentlichen Schifffahrtsverkehrs

Demonstrationen
kann man verbieten,
Spaziergänge
sind erlaubt!

Wir gehen am
1. Mai
zwischen 10 und 11 Uhr
Auf der Ringstraße
spazieren!

 **Es lebe die Freiheit!**
Die Wiener Sozialdemokratie.

Flugblatt zum 1. Mai 1933

4 Austrofaschismus 1933–1938

geschaffen. (In derselben Verordnung wurde auch bestimmt, dass das Betriebsrätegesetz auf die forstwirtschaftlichen Betriebe keine Anwendung findet.)

Der primär anti-sozialdemokratische und autoritäre Charakter der Verordnung tritt am deutlichsten in ihrem § 4 hervor, wo es hieß:

- (1) Die Personalvertretungen (Zentralausschüsse bestehen aus Vertretern der Berufsvereinigungen der Arbeiter und Angestellten, denen der zuständige Bundesminister die Berechtigung zur Entsendung von Vertretern zuerkennt. Diese Berechtigung kann nur Berufsvereinigungen zuerkannt werden, denen Arbeiter und Angestellte der in Betracht kommenden Betriebe als Mitglieder angehören (...).
- (2) Die Berechtigung zur Entsendung von Vertretern kann Berufsvereinigungen nicht zuerkannt werden, die nach ihrer Bezeichnung oder ihren Satzungen einer politischen Partei angegliedert oder unterstellt sind oder parteipolitische Bestrebungen verfolgen.

Das Betriebsrätegesetz erfährt durch mehrere Vollzugsanweisungen, die sich auf die Betriebsratswahlen, die Geschäftsordnung und Geschäftsführung der Betriebsrätinnen und -räte sowie die Geschäftsführung der Vertrauensmänner und die Verwendung der Betriebsratsumlagen beziehen, eine nähere Interpretation.

Bürgerkrieg in Österreich

Im Jänner 1934 begannen im Auftrag des Wiener Heimwehrführers und Vizekanzlers **Emil Fey** (1886–1938) systematische Hausdurchsuchungen nach Waffen in sozialdemokratischen Privatwohnungen, Parteigebäuden und Parteiheimen. Aufgrund dieser Waffensuchen wurden bis 10. Februar rund 200 Funktionärinnen und Funktionäre der Sozialdemokratie verhaftet; Emil Fey sah die Tatsache eines marxistischen Komplotts bestätigt.

Als demokratische Einrichtungen wurden auch die 1920 gegründeten Arbeiterkammern abgeschafft. Mit 1. Jänner 1934 wurden Regierungskommissäre eingesetzt und statt der gewählten Selbstverwaltung Verwaltungskommissionen ernannt.



Gedenkstein für Angehörige der Wiener Feuerwehr
(Feuerwehrzentrale „Am Hof“).

Anstelle der eigenständigen Gewerkschaften trat der durch Verordnung des Sozialministers am 2. März 1934 eingerichtete „Gewerkschaftsbund der österreichischen Arbeiter und Angestellten“, eine staatlich kontrollierte „Einheitsgewerkschaft“ (EG) mit den Arbeiterkammern als Geschäftsstellen. Damit gibt es für die Arbeitnehmer:innen keine freie Interessenvertretung mehr.

Der Bürgerkrieg endete mit über 200 Toten und hunderten Verwundeten. 21 Menschen wurden vom Standgericht zum Tode verurteilt, neun Urteile wurden tatsächlich vollstreckt. Nach den Februarkämpfen konnte Bundeskanzler Dollfuß endgültig ein faschistisches Regime in Österreich etablieren. Am 1. Mai 1934 wurde „im Namen Gottes“ eine neue Verfassung verkündet. Anstelle der aufgelösten Parteien trat die Vaterländische Front als Einheitspartei.

Verordnung über den Verlust der Mandate der Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Bereits wenige Tage nach dem vergeblichen **Februaraufstand** der österreichischen Arbeiter:innen erließ die Regierung Dollfuß am **23. Februar 1934** eine Verordnung, nach der alle Betriebsrätinnen und -räte (Vertrauensmänner) ihr Mandat verlieren, die dieses kraft des Einflusses der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei oder einer dem Bund der freien Gewerkschaften angehörigen Berufs-



Februar 1934: Beschießung
des Karl-Marx-Hofes

4 Austrofaschismus 1933–1938

vereinigung erhalten haben, und zwar unabhängig davon, ob der Wahlvorschlag die Bezeichnung der Partei oder der Berufsvereinigung aufweist oder nicht.

Ebenso sollten Mandate ihre Gültigkeit verlieren, wenn sich der Betriebsrat nach seiner Wahl der SDAP oder den freien Gewerkschaften angeschlossen hatte.

Mittels dieses legislatischen Aktes wurde auf diese Weise die überwiegende Mehrheit der österreichischen Betriebsrätinnen und Betriebsräte aus ihren Funktionen entfernt. Aufgrund der sozialdemokratischen Dominanz in den Betriebsräten führte diese Mandatsaberkennung häufig zu deren Beschlussunfähigkeit.

Gesetz über die Errichtung von Werksgemeinschaften (1934)

Durch den am **12. Juli 1934** gefassten Ministerratsbeschluss über die Erlassung eines **Gesetzes über die Errichtung von Werksgemeinschaften (1934)** wurde die legislative Grundlage für die Ablöse der auf dem Boden des alten Betriebsrätegesetzes tätigen Betriebsrätinnen bzw. -räte durch Vertrauenspersonen formuliert. Die neu geschaffenen Werksgemeinschaften waren als „Zellen des berufsständischen Aufbaues“ projiziert. In einer offiziellen Darstellung hieß es dazu:



„Unter berufsständischer Ordnung versteht man die Zusammenfassung aller in einem bestimmten Berufszweig Tätigen, also der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, zu einer Körperschaft öffentlichen Rechtes, mit der Aufgabe, in ihrem Wirkungsbereich die sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, in gemeinsamer Arbeit mit anderen Berufskörperschaften dem Gesamtwohl zu dienen und Bindeglied zwischen Einzelmenschen und dem Staat zu sein.“

(Franz Wasching, Wirtschaftsreform durch berufsständische Ordnung, Wien 1938, S. 8)

Dieses Selbstverständnis bedeutete auch, dass die Werksgemeinschaften ein Teil der von der Bundesregierung unter Kanzler **Engelbert Dollfuß** (1892–1934) am **1. Mai 1934** proklamierten neuen Verfassung waren, die wiederum auf der von Papst Pius XI. verkündeten Enzyklika „**Quadragesimo Anno**“ basierte.



Johann Staud (1882–1939). Seit 1949 erinnert die Johann-Staud-Straße in Wien an den Präsidenten des Einheitsgewerkschaftsbundes.

Die „Soziale Arbeitsgemeinschaft“ (1935)

Am **31. März 1935** wurde durch Bundesbefehl die „**Soziale Arbeitsgemeinschaft**“ als Teil der **Vaterländischen Front** gegründet. Sie sollte die politische Vertretung der Arbeitnehmer:innen übernehmen, nachdem der „Einheitsgewerkschaft“ (EG) verboten worden war, politisch zu agieren. Eine **Novelle des Werkgemeinschaftsgesetzes** am **11. Juli 1935** beendete die Funktionsdauer der Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit spätestens 30. November 1935.

Denkschriften an die Regierung – Vertrauensmännerwahlen 1936

Bereits im **Mai 1936** verfassten Betriebsrätinnen und Betriebsräte eine **Denkschrift** an die Regierung, in der eine freie Interessenvertretung gefordert wurde. Bei den vom **1. Oktober bis 31. Dezember 1936** abgehaltenen Vertrauensmännerwahlen, die aufgrund der **Wahlordnung für Vertrauensmänner** vom **1. September 1936** abgehalten wurden, errangen auch Kandidatinnen und Kandidaten der illegalen Freien Gewerkschaften Wahlerfolge.

In einer Denkschrift vom Frühjahr 1937 wurden Meinungsfreiheit und die freie Wahl von Vertrauenspersonen gefordert, um damit nicht zuletzt auch dem erstarkenden Nationalsozialismus entgegenwirken zu können. Die Denkschrift,

Arbeiter, Angestellte!

Der zweite Jahrestag unserer Erhebung naht. Zwei Jahre faschistischer Terrorherrschaft, zwei Jahre wachsenden Massenelends, zwei Jahre Diebstahl und Korruption, zwei Jahre Krieg gegen das eigene Volk und Kriegsvorbereitung gegen fremde Völker trennen uns bereits vom Februar 1934, der in Oesterreichs Geschichte zum Begriff des revolutionären Befreiungskampfes der Arbeiterklasse wurde.

Unzerreißbar ist das Band zwischen den Kämpfern von heute und den Kämpfern des Februar 1934. Das

Flugblatt der illegalen Arbeiterbewegung zu den Vertrauensmännerwahlen in den Werkgemeinschaften 1936.

4 Austrofaschismus 1933–1938

die von 100.000 Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten unterschrieben war, wurde vom Präsidenten der Einheitsgewerkschaft **Johann Staud** (1882–1939) an Bundeskanzler **Kurt Schuschnigg** (1897–1977) übergeben, der bis zuletzt zu keinen Zugeständnissen an die Arbeiter:innenbewegung bereit war.

Staud wurde schon am Morgen des 12. März 1938, beim „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich, verhaftet und Ende März mit dem ersten Österreicher-Transport ins KZ Dachau gebracht. Im Herbst 1939 wurde Staud in das KZ Flossenbürg verlegt, wo er am 2. Oktober 1939 an den Folgen der Haft verstarb.

Die Floridsdorfer Konferenz (7. März 1938)

Trotz alledem war die Arbeiter:innenbewegung zu einem begrenzt gemeinsamen Vorgehen mit der austrofaschistischen Regierung bereit, um eine Machtübernahme der Nationalsozialisten zu verhindern. Als **Schuschnigg** im März 1938 zu einer **Volksabstimmung** über die weitere Eigenstaatlichkeit Österreichs aufrief, stimmte eine große Mehrheit der illegalen Arbeiter:innenbewegung am 7. März 1938 bei einer Konferenz in Wien-Floridsdorf für ein „Ja“ bei der Schuschnigg-Abstimmung. **Diese Konferenz war der letzte Versuch, eine Front gegen NS-Deutschland aufzubauen.**



Die Konferenz der illegalen Freien Gewerkschaften im Arbeiterheim Wien-Floridsdorf am 7. März 1938.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
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-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

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

Doch zu dieser Abstimmung sollte es nicht mehr kommen. In den Morgenstunden des **12. März 1938** überschritten deutsche Truppen die österreichische Grenze. Die nationalsozialistische Annexion Österreichs im März 1938 führte zu einer Zäsur in der Geschichte der institutionalisierten betrieblichen Interessenvertretung: Jede eigenständige betriebliche und überbetriebliche Organisation der abhängig Beschäftigten wurde beseitigt. Die vom Austrofaschismus staatlich eingeführte „**Einheitsgewerkschaft**“ mit den Arbeiterkammern als Geschäftsstellen wurde aufgelöst und für die Arbeitnehmer:innen gab es nun nur mehr die **Deutsche Arbeitsfront (DAF)**, eine Einheitsorganisation von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die nach dem „Führerprinzip“ organisiert war.

Widerstand und Verfolgung

In Österreich wurden sofort nach dem sogenannten Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich viele Funktionärinnen bzw. Funktionäre der Arbeiter:innen- und Gewerkschaftsbewegung, aber auch andere Oppositionelle verhaftet. Etliche von ihnen fanden sich in den Transporten politischer Häftlinge in die NS-Konzentrationslager, wo viele von ihnen über Jahre inhaftiert oder ermordet wurden.

Einige wenige sollen hier stellvertretend für viele andere genannt werden.



Gedenkstein auf dem Zentralfriedhof für Widerstandskämpfer:innen der unterschiedlichsten Weltanschauungen gegen den Nationalsozialismus, die zwischen 1938 und 1945 im Wiener Landesgericht oder auf dem Schießplatz Kagran hingerichtet worden sind.



Käthe Odwody (links)
Margarete Jost (Mitte)
Theodor Pawlin (rechts)



Käthe Odwody (1901–1943), die Betriebsrätin in der Ankerbrotfabrik war, 1934 zur KPÖ übergang und von den Nationalsozialisten wegen „Vorbereitung zum Hochverrat“ angeklagt und schließlich am 9. November 1942 vom Volksgerichtshof zum Tode verurteilt wurde. Die Hinrichtung durch die Guillotine erfolgte am 23. September 1943.

Bereits 1946 wurde an ihrem früheren Arbeitsplatz, der Ankerbrotfabrik in der Absberggasse 35, eine Gedenktafel zu ihren Ehren und weiterer Widerstandskämpfer:innen gegen Austrofaschismus und NS-Regime enthüllt.

Ebenfalls ermordet wurde der Metalldreher und Hilfsarbeiter **Theodor Pawlin**, später Betriebsrat in der Schuhfabrik Michelstädter. Er wurde 11. Februar 1941 festgenommen, am 23. September 1942 zum Tode verurteilt und im Landesgericht Wien am **15. Jänner 1943** gemeinsam mit **Margarete Jost** hingerichtet.

Widerstand gegen den Nationalsozialismus

Die Formen dieses Widerstandes gegen den Nationalsozialismus waren vielfältig, vor allem aber gefährlich: Schon allein das Sammeln von Spenden für Verfolgte, das Lesen eines illegalen Flugblattes, eine falsche Bemerkung zu einer „Arbeitskollegin“ oder zu einem „Arbeitskollegen“ konnte lebensgefährlich sein. Viele illegale Betriebsgruppen flogen durch Denunziation auf. Viele Sabotageakte in und außerhalb von Betrieben wurden von Betriebsrätinnen und -räten, Gewerkschafter:innen und oft auch von einzelnen Personen durchgeführt, die sich gegen das NS-Regime aus politischen, humanitären oder auch aus religiösen Gründen zu wehren versuchten.

Die nationalsozialistische Arbeitsverfassung

Die auf dem Führer- und Gefolgschaftsprinzip aufgebaute **nationalsozialistische Arbeitsverfassung (1940)** und die vom **Reichstrehänder** erlassenen Tarifordnungen traten mit Wirkung vom **10. Juli 1938** an die Stelle der Arbeitsordnungen und Kollektivverträge. Für das „ehemalige“ Österreich galt eine **Sonderregelung**, wonach bis zur Neubestellung der Vertrauensmänner im alten

Reichsgebiet die Vertrauensmänner sowie ihre Stellvertreter auf Vorschlag der Betriebsführer und im Einvernehmen mit dem NSBO-Obmann durch den Gauleiter der NSDAP zu berufen waren.

Die Reichstreuhand der Arbeit

„Wahrer des Arbeitsfriedens“ war nunmehr neben der Deutschen Arbeitsfront der **Reichstreuhand der Arbeit (1940)** – eine Reichsbehörde, die – allerdings auf völlig neuer Grundlage – unter anderem auch gewisse Aufgaben der frühen Einigungsämter und berufsständischen Ausschüsse erfüllte. In § 1 der neuen Arbeitsordnung hieß es programmatisch:



„Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“

(§ 1 der Nationalsozialistischen Arbeitsordnung vom 20. Jänner 1934)

Die Treuhand der Arbeit waren an die Richtlinien und Weisungen gebundene Reichsbeamte, die der Dienstaufsicht des Reichsarbeitsministers unterstanden. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hatten sie über die Bildung und Geschäftsführung der Vertrauensräte zu entscheiden, die im März jeden Jahres gemeinsam vom Betriebsführer im Einvernehmen mit dem Obmann der nationalsozialistischen Betriebsorganisation (NSBO) aufgestellt wurden.

In ihrer Funktion als Aufsichtsbeamte konnten sie im Namen „höherer Interessen“ absolut zwingende Betriebsanordnungen erlassen. Während dies in Friedenszeiten selten geschah, übten nach Kriegsausbruch Betriebsführer und Treuhand sehr oft gemeinsam das betriebliche Direktionsrecht aus, wobei die Erfüllung der kriegswirtschaftlichen Produktion im Vordergrund des Interesses stand.

Nationalsozialistische Sozialpolitik – „Nur für Arier“

Angelegenheiten des gesundheitlichen Arbeitsschutzes (Gewerbehygiene) und die Angelegenheiten des ärztlichen Gewerbeaufsichtsdienstes sowie die Ausdehnung der Unfallversicherung auf Berufskrankheiten wurden entsprechend einer **Verordnung über den Arbeitsschutz (1940)** vom **5. April 1940** von einem **„Staatlichen Gewerbearzt“** durchgeführt, der dem Reichsstatthalter in Wien unterstand.

De facto fanden diese Maßnahmen nur Anwendung auf all jene Menschen, die den menschenverachtenden NS-Rassegesetzen entsprachen, während hunderttausende Menschen in NS-Konzentrations- und Vernichtungslagern ermordet wurden, medizinischen Experimenten ausgesetzt waren, in Zwangs- und Arbeitslagern und gegen Ende des Krieges bei den sogenannten „Todesmärschen“ zu Tode gebracht wurden.

Die Folgen der NS-Herrschaft

Schrecken, Zerstörung und der Tod von Millionen von Menschen weltweit waren zu beklagen. In Österreich wurden mehr als 100.000 Menschen im Zuge rassistischer und politischer Verfolgung ermordet. Über 300.000 Menschen fielen dem Krieg als Soldaten oder Zivilisten zum Opfer.



© Wilfried Gredler-Oxenbauer / picturedesk.com

Mahnmal gegen Krieg und Faschismus (Albertinaplatz).

6 Die Zweiten Republik

Mit dem Sieg der Alliierten über Hitler-Deutschland ist die nationalsozialistische Herrschaft über Österreich und Europa beendet. Die Industrie, Verkehrswege und Versorgungseinrichtungen sind durch den Krieg völlig zerstört. Die Menschen sind ohne medizinische Versorgung, sie frieren und hungern, und viele trauern um ihre Angehörigen und Freunde.

Österreich wieder parlamentarische Demokratie

Am 23. April 1945 kommt es zu einer Einigung über die Errichtung einer provisorischen österreichischen Staatsregierung unter dem Vorsitz von Dr. Karl Renner, die am **27. April 1945** von den russischen Alliierten anerkannt wird. Die Kapitulation des deutschen Heeres erfolgte am **7. Mai 1945**. Nach den Nationalratswahlen am 25. November 1945 wählte das Parlament eine Konzentrationsregierung unter dem Vorsitz von Bundeskanzler **Leopold Figl**.

Die Gründung des ÖGB

Am **15. April 1945** wurde im Direktionsgebäude der Wiener Westbahn bei einer Vertrauenspersonenkonferenz der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) gegründet. Zum ersten provisorischen Vorsitzenden wurde **Johann Böhm** gewählt, zu seinen Stellvertretern **Lois Weinberger** (aus dem ehemaligen christlichsozialen Lager) und **Gottlieb Fiala** (aus der KPÖ).



© Bildarchiv ÖGB

Lois Weinberger (links)
Johann Böhm (Mitte)
Gottlieb Fiala (rechts)



Bombenruinen in Wien 1945

Am **30. April 1945** erteilte die sowjetische Militärkommandantur die **Genehmigung zur Gründung des ÖGB**. Am **8. Oktober 1945** gestattete der Alliierte Rat die Bildung einer gesamtösterreichischen Gewerkschaftsorganisation. Die wesentlichste Änderung gegenüber der Gewerkschaftsbewegung vor 1934 bestand darin, dass sich anstatt des bisherigen Systems der Richtungsgewerkschaften nun ein einheitlicher und überparteilicher ÖGB gebildet wurde.

Премьер Канцелярия в Берне
Качеством, Визами подготовлено на основании
иной системы представлений
создаваемых.

Акционерский Комитет, Компромисс
представлен на основании

"Акционерского Комитета представлений
на основании созвоня"

в Берне с Виленской Комиссией и
вспомогательными работами
для представления

Берн 30 апреля 1945.

5 по-го...
30.4.1945

Dr. Willy
Friedrich
Karl
Dr. Smayda

Die Gründungsurkunde
des ÖGB vom
30. April 1945

6 Die Zweite Republik

Neubeginn der Mitbestimmung

Eine der vordringlichsten Forderungen des ÖGB nach der Wiedererrichtung der österreichischen Republik war die Neufassung und Wiedereinführung des **Kollektivvertragsgesetzes** und des **Betriebsrätegesetzes**.

Beide Gesetze sind zum ersten Mal in der Ersten Republik in Kraft getreten und sind die Basis für die betriebliche Mitbestimmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zwei Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges – 1947 – erhielten diese beiden Gesetze eine neue, moderne Fassung.

Schon im Jahr 1945, als es noch keine gesetzliche Grundlage dafür gab, wählten viele Arbeitnehmer:innen in den Betrieben, in denen sie beschäftigt waren, Vertrauensleute und Betriebsrätinnen bzw. -räte. Noch viele von ihnen kannten das System aus der Zeit der Ersten Republik, griffen auf dieses Wissen zurück und konnten so in dieser schwierigen politischen und wirtschaftlichen Situation in den Unternehmen mitbestimmen, etwa was die Mitsprache bei Aufnahmen, Versetzungen oder Entlassungen betraf.

Die Schaffung eines neuen, modernen, demokratischen Betriebsrätegesetzes zur Sicherung des Mitbestimmungsrechtes aller Arbeiter:innen und Angestellten in den Firmen, Betrieben, Werkstätten und Büros war daher von Anfang an eine zentrale Forderung des ÖGB.

Das Kollektivvertragsgesetz

Die **ersten Kollektivverträge** in der österreichisch-ungarischen Monarchie waren noch privatrechtliche Vereinbarungen zwischen Unternehmern und Arbeitnehmer:innen. Erst nach dem **Ende des Ersten Weltkrieges** wurde 1919 das **KV-Gesetz** beschlossen, das mit dem **Betriebsrätegesetz** (1919) und dem **Arbeiterkammer-Gesetz** (1920) zu den weltweit einzigartigen Sozialgesetzen zählte, die unter dem damaligen Staatssekretär (= Minister) für soziale Fürsorge

bzw. ab 1919 für soziale Verwaltung **Ferdinand Hanusch** in der Ersten Republik geschaffen wurden.

Nach der Wiedererrichtung der demokratischen Republik Österreich brachte das Jahr 1947 auf dem Gebiet der sozialen Gesetzgebung den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Reihe von Gesetzen, basierend auf Gesetzen der Ersten Republik:

Als erstes wurde am **26. Februar 1947** das KV-Gesetz nach zahlreichen und schwierigen Verhandlungen im Ausschuss für soziale Verwaltung vom Nationalrat beschlossen. Mit dem **„Bundesgesetz über die Regelung von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge und Arbeitsordnungen (Kollektivvertragsgesetz)“** am **26. Februar 1947** (BGBl 1947 Nr. 96/1947) wurde den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie es im Gesetz heißt, „ein Instrument zur Durchsetzung von Kollektivverträgen, der Verbesserung der Satzungsmöglichkeiten und ein weitgehender Schutz der Existenzbedingungen in die Hand gegeben“.

Es ermöglichte den Gewerkschaften, endlich wieder frei vereinbarte Kollektivverträge abzuschließen. Doch in der ersten Zeit nach dem Inkrafttreten des KV-Gesetzes wurden zunächst noch wenige Kollektivverträge abgeschlossen. Erst im Laufe der nächsten Jahre entwickelten sich die **Kollektivverträge zum wichtigsten Instrument der Gewerkschaften zur überbetrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen.**



In der Schriftenreihe des ÖGB-Verlags erschien ein Kommentar zum Kollektivvertragsgesetz mit einem Vorwort des ÖGB-Präsidenten Johann Böhm.

6 Die Zweite Republik

Wesentlich vor allem war die gesetzliche Verankerung der Fernwirkung der Kollektivverträge. Mit den zu Beginn der 1960er-Jahre in Angriff genommenen Anstrengungen zur Kodifikation des Arbeitsrechtes wurde 1973 das KV-Gesetz, das Betriebsrätegesetz und die meisten anderen wichtigen Regelungen zur Arbeitnehmermitbestimmung im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) zusammengefasst.

Seit 1993 ist auch ein Europäischer KV nach EU-Recht möglich, der erste wurde 1998 von den Landarbeitern geschlossen. 2016 stehen mehr als 90 Prozent der österreichischen ArbeitnehmerInnen der Privatwirtschaft unter KV-Schutz.

Das Betriebsrätegesetz

Am selben Tag, als im Parlament das Kollektivvertragsgesetz beschlossen wurde, sendete das Bundesministerium für soziale Verwaltung einen Gesetzesentwurf über die Einrichtungen von Betriebsvertretungen aus.

Das **Betriebsrätegesetz** vom **28. März 1947** führte nach langwierigen und schwierigen politischen Verhandlungen wieder die **demokratische Betriebsverfassung** ein.

Es basiert auf dem Gesetz betreffend die Errichtung von Betriebsräten vom **15. Mai 1919** aus der Zeit unmittelbar nach dem Ersten Weltkrieg und kann trotz einer Reihe von unberücksichtigt gebliebenen Verbesserungswünschen seitens der Arbeitnehmer:innenvertretungen als **weiterer Meilenstein** auf dem Weg zu einer **demokratischen Betriebsverfassung** gewertet werden:



„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 Zweiten 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)

Wesentliche Neuerungen des Betriebsrätegesetzes 1947 waren die Schaffung des **Zentralbetriebsrates**, die **Einführung der Betriebsversammlung** als Organ der Gesamtbelegschaft, **der Ausbau der Schutzbestimmungen für Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte** und die **Freistellung ab 200 Beschäftigten**.

Es galt für Betriebe aller Art, ausgenommen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Dienststellen der Hoheitsverwaltung, öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten und private Haushalte. Betriebsräte sind in allen Betrieben zu wählen, in denen dauernd mindestens **20 Arbeitnehmer:innen** beschäftigt sind. In Betrieben, die weniger als 20, aber dauernd mindestens fünf Arbeitnehmer:innen beschäftigen, sind Vertrauensmänner zu bestellen.

Von besonderem sozialpolitischem Interesse ist der **Kündigungsschutz**, den das Betriebsrätegesetz sowohl den Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräten als auch die bzw. den von der Kündigung betroffene:n Arbeitnehmer:in gegen eine sozial unbillige Kündigung zugesteht.



In der Schriftenreihe des ÖGB-Verlags erschien auch ein Kommentar zum Betriebsrätegesetz mit einem Vorwort des Vorsitzenden der GAP (Gewerkschaft der Angestellten in der Privatwirtschaft) Friedrich Hillegeist.

6 Die Zweite Republik

97. Bundesgesetz vom 28. März 1947 über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BRG.).

Der Nationalrat hat beschlossen:

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für Betriebe aller Art.

(2) Unter die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes fallen nicht

- a) die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft,
- b) die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder (Stadt Wien), der Bezirke und Gemeinden sowie die öffentlichen Verkehrsunternehmen (Eisenbahnen, Straßenbahnen, Schifffahrt, Luftverkehr, Post und Telegraph und Kraftfahrlinien),
- c) die öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten,
- d) die privaten Haushalte.

(3) Für die in Abs. (2), lit. b und c, genannten Betriebe werden unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verhältnisse den Grundsätzen dieses Bundesgesetzes entsprechende Personalvertretungsvorschriften durch Verordnung der Bundesregierung mit Zustimmung des Hauptausschusses des Nationalrates erlassen.

§ 2. (1) Als Betrieb gilt jede organisatorische Einheit, innerhalb deren eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft allein oder mit Arbeitskräften mit Hilfe von technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes sind alle im Betrieb beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters und Geschlechtes.

(3) Als Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes gelten nicht:

- a) Direktoren und leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Betriebsführung zusteht;
- b) Heimarbeiter, soweit sie nicht als gewerbliche Hilfsarbeiter gelten, und Zwischenmeister;
- c) Personen, die nur vorübergehend zu Ausbildungszwecken beschäftigt werden.

Betriebsvertretung.

§ 3. (1) Die Betriebsvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen,

- a) die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betriebe wahrzunehmen und zu fördern und
- b) an der Führung und Verwaltung des Betriebes mitzuwirken.

(2) Die Führung des Betriebes steht dem Betriebsinhaber oder den von ihm hiezu Beauftragten zu.

- (3) Die Organe der Betriebsvertretung sind:
- a) die Betriebsversammlung;
 - b) der Betriebsrat (Vertrauensmänner).

Betriebsversammlung.

§ 4. (1) In Betrieben mit mindestens fünf Dienstnehmern, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, bildet die Gesamtheit der Dienstnehmer die Betriebsversammlung.

(2) Der Betriebsversammlung obliegt:

1. Entgegennahme von Berichten des Betriebsrates (Vertrauensmänner);
2. Wahl des Wahlvorstandes (§ 9, Abs. (1));
3. Beschlußfassung über die Einhebung einer Betriebsratumlage und deren Höhe (§ 23, Abs. (2));

Das Kollektivvertragsgesetz und das Betriebsrätegesetz waren – alle Novellierungen miteingeschlossen – über 25 Jahre die juristische Grundlage für die kollektive Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und die betriebliche Interessenvertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie wurden in den 1970er-Jahren durch das Arbeitsverfassungsgesetz ersetzt.



Dr. Bruno Pittermann (1905–1983),
Parteivorsitzender der SPÖ 1957–1967

Die Ergebnisse der ersten „offiziellen“ Betriebsratswahlen

Die ersten Betriebsratswahlen, die nach dem Inkrafttreten des Betriebsrätegesetzes in allen österreichischen Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgeführt wurden, brachten folgendes Ergebnis:

Ergebnis der Betriebsratswahl 1947/48 (in Prozent)

Land	SPÖ-Liste	Einheitsliste (KP)	ÖVP-Liste	Namenslisten
Wien	58,3	9,4	2,2	30,2
Nieder- österreich	62,0	14,8	2,7	20,5
Ober- österreich	65,6	6,3	2,6	25,4
Steiermark	66,5	10,0	3,0	20,4
Kärnten	63,7	5,6	2,4	28,2
Salzburg	53,9	7,7	0,7	37,6
Tirol	51,9	4,7	7,3	36,0
Vorarlberg	49,4	7,2	18,1	25,3
Österreich	60,6	9,5	2,9	27,0

Quelle: Alfred Klahr Gesellschaft

Schulungen für Funktionärinnen, Funktionäre, Betriebsrätinnen und Betriebsräte

In den ersten Jahren nach Kriegsende hatte die Schulung von Funktionärinnen, Funktionäre, Betriebsrätinnen und Betriebsräte besondere Priorität, galt es doch nach Jahren des Faschismus und Nationalsozialismus, die Teilnehmer:innen wieder mit demokratischen Ideen und Grundsätzen vertraut zu machen.

Erste Kurse wurden bereits ab Sommer 1945 durchgeführt, die Bedingungen dafür ließen mehr als zu wünschen übrig. **Bruno Pittermann**, 1945/46 Erster Sekretär der AK Wien, schilderte diese Situation mit eindrücklichen Worten:

6 Die Zweite Republik



„Wenn man bedenkt, daß diese Frauen und Männer völlig selbstlos unter den unleidlichsten Verhältnissen, mit hungrigen Mägen, sehr oft durch Ausfall der Verkehrsmittel zu Fuß in die Kurslokale gekommen sind und dort in meist kalten und ungeheizten Räumen den Worten des Vortragenden folgten, um ihr Wissen zu vervollkommen und damit ihren Arbeitskollegen besser dienen zu können, dann ergibt sich aus dieser Summe so vielfältiger Opferbereitschaft ein heller Aspekt für die nächste Zukunft.“

(Kepplinger, Brigitte/Weidenholzer, Josef: Zur Geschichte der österreichischen Arbeiterkammer (1920–1992). In: 75 Jahre Kammern für Arbeiter und Angestellte, S. 33)

Die Bestimmungen des 1947 in Kraft getretenen **Kollektivvertrags- und Betriebsrätegesetzes** stellten die Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen im Betrieb vor neue Anforderungen. Um sie bei der Umsetzung dieser neuen Bestimmungen zu unterstützen, stellten der ÖGB, die Gewerkschaften und die Arbeiterkammern spezielle **Schulungsprogramme** für Betriebsrätinnen und -räte bereit, die im Laufe der Jahre 1947 und 1948 durchgeführt wurden.

Schon damals versuchte man auch, die neuen Inhalte mit möglichst modernen „neuen Kommunikationsmedien“ zur vermitteln. So etwa wurde, um die neu gewählten Betriebsräte auch österreichweit zu erreichen, ein **„Radiobetriebsrätekurs“** eingeführt, der sich größter Beliebtheit erfreute.

Ab 1949 wurden auch dezentralisierte Kurse, d. h. Kurse in einzelnen Wiener Bezirken, durchgeführt, ab 1951 fanden zur Information von Betriebsrätinnen und -räten auch Kurse in den Volkshochschulen, etwa die „Abendkurse der Arbeiterkammer“, statt.

Radiobetriebsrätekurs (S. 63 rechts)
Herbstkurs 1950 der Arbeiterkammer Wien (S. 63 rechts außen)

6 Die Zweite Republik

Gründung der Sozialakademie im Karl-Weigl-Schulungsheim

Besonderes Ereignis in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in den späten 1940er-Jahren war die Eröffnung des ersten Lehrganges der **Sozialakademie** der Kammer für Arbeiter und Angestellte am **26. November 1949** in Mödling, in der Brühler Straße Nr. 43, die sowohl der Ausbildung von Funktionärinnen, Funktionären als auch von Betriebsrätinnen und Betriebsräten dienen sollte. Das Ziel wurde im Jahrbuch des Jahres 1948 wie folgt beschrieben:



„Die Sozialakademie eröffnet zum ersten Male die Möglichkeiten zu einem intensiven Studium während eines mehrmonatigen Lehrganges, an dem die Hörer frei von Tagesaufgaben und Berufssorgen, als im Schulungsheim wohnende und verpflegte Internisten, für deren Unterhalt die Arbeiterkammer aufkommt, teilnehmen. Dem Mangel an geschulten Funktionären, den es derzeit noch in der Arbeiterbewegung gibt, hofft die Arbeiterkammer mit dieser Schöpfung abzuhelpfen.“
(AK-Jahrbuch 1948, S. 471)



© Bildarchiv ÖGB

Die Eröffnung des Karl-Weigl-Schulungsheim (in der Mitte Bundespräsident Karl Renner, rechts neben ihm AK-Präsident Karl Mantler, links außen Karl Weigl)



Die Sozialakademie in der Hinterbrühl.

Weitere Schritte der Entwicklung der Mitbestimmung in den 1940er-Jahren waren:

Das Landarbeitsgesetz

Nach einer ebenfalls langen Debatte konnte im Jahr 1948 wurde das **Landarbeitsgesetz** verabschiedet werden. Dieses Gesetz regelte unter anderem auch „die Betriebsvertretung“ durch Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte und „Vertrauensmänner“. Ausgenommen von diesem Gesetz waren bäuerliche Betriebe, wenn sie weniger als 20 (2017 weniger als fünf) ständige Dienstnehmer:innen haben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird. 1948 wurden die Mitglieder des Betriebsrates noch auf die Dauer von zwei Jahren gewählt, Angestellten- und Arbeiter:innenbetriebsräte konnten sich in „Sektionen“ zusammenschließen sowie Zentralbetriebsräte gründen. Auch der Kündigungsschutz für Betriebsrätinnen und -räte wurde eingeführt, und ab 200 Dienstnehmer:innen konnte ein Betriebsrat freigestellt werden.

Forderung nach Verlängerung der Funktionsdauer der Betriebsvertretung

Die erste Änderung hat das Betriebsrätegesetz (Bundesgesetz vom 30. Juni 1948, Nr. 157) durch die Forderung der Arbeiterkammern nach einer **Verlängerung der Funktionsdauer der Betriebsvertretung** aufgegriffen, von bisher einem auf zwei Jahre.

Sozialpolitik in der Wiederaufbauphase

Weitere sozialpolitische Verbesserungen, die nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges für die Arbeitnehmer:innen erreicht werden konnten waren das **Feiertagsruhegesetz** (1945), das **Arbeiterkammergesetz** (1945), das **Arbeiterurlaubsgesetz** (1946), das **Sozialversicherungsüberleitungsgesetz** (1947), das **Arbeitsinspektionsgesetz** (1947) und das **Landarbeitsgesetz** (1948).

6 Die Zweite Republik

Nach der Unterzeichnung des österreichischen Staatsvertrages am 15. Mai 1955 änderte sich das politische und gesellschaftliche Klima in Österreich grundlegend. Die Einflussnahme der Alliierten fiel weg, und durch die Rückführung der ehemaligen USIA-Betriebe in das österreichische Wirtschaftssystem begann eine allgemeine Neuorientierung. Die ökonomische Aufwärtsentwicklung einerseits und der sozialpolitische Konsens ermöglichten eine Reihe von sozialpolitischen Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen.

Die Neuordnung der österreichischen Sozialversicherung

Aufgrund des **Sozialversicherungs-Überleitungsgesetzes** vom 12. Juli 1947 wurden zunächst die österreichischen Sozialversicherungsträger auf dem Grundsatz der Selbstverwaltung errichtet. Eine der wichtigsten Forderungen nach dem Ende der NS-Ära war nunmehr auch die Neugestaltung eines österreichischen Sozialversicherungssystems, das unter der Ministerschaft von **Karl Maisel** zu jahrelangen politischen Kontroversen führte. Erst am 6. September 1955 konnte ein neues Gesetz beschlossen werden.

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Das ASVG wurde im September 1955 in einer Sondersitzung des Parlaments beschlossen und brachte zehn Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und der Gründung der Zweiten Republik ein **neues österreichisches Sozialversicherungsgesetz**, womit das 1939 eingeführte NS-Sozialversicherungsrecht endgültig aufgehoben werden konnte.

Leitgedanke war, so ÖGB-Präsident **Johann Böhm** (1886–1959) in seiner Rede im Parlament, die Erfüllung des Wunsches aller arbeitenden Menschen nach einem arbeitsreichen Leben, einen Lebensabend ohne Elend, ohne Sorgen und ohne Plage zu erleben. Als weitere Architekten des ASVG neben Sozialminister **Karl Maisel** galt der Obmann der Angestelltengewerkschaft bzw. der Pensionsversicherungsanstalt der Angestellten und ab 1959 Präsident des Hauptverbandes

des der österreichischen Sozialversicherungsträger und Angestelltengewerkschafter **Friedrich Hillegeist**.

ÖGB und AK organisierten in der Folge für die Funktionärinnen, Funktionäre, Betriebsrätinnen und Betriebsräte entsprechende Schulungen und Kurse, um sie mit dem ASVG vertraut zu machen, bei denen oft auch **Maisel** und **Friedrich Hillegeist** als Referenten zur Verfügung standen.



Seit den 1970er-Jahren gibt es analog zum ASVG ähnliche Gesetze für Beamtinnen bzw. Beamte, Bäuerinnen und Bauern sowie für Selbstständige. In den nächsten Jahren sollte eine Vielzahl von Novellen die Entwicklung zum modernen, vorbildlichen Sozialstaat begleiten.



Karl Maisel (1890-1982)



Friedrich Hillegeist (1895-1973)

© Bildarchiv ÖGB

© Bildarchiv ÖGB

6 Die Zweite Republik

Betriebsratswahlen

Vom September bis Ende Februar 1956 fanden zum fünften Mal in der Zweiten Republik Betriebsratswahlen statt.

Von den 13.848 gewählten Betriebsräten, die sich zu einer Fraktion bekannt hatten, gehörten 11.878, das sind 63,1 %, der sozialistischen, 805 oder 4,3 % der kommunistischen, 1.133 oder 6 % der Fraktion der christlichen Gewerkschafter an. 38 oder 0,2 % wurden auf Listen des VdU gewählt, und die Gruppe der Parteilosen erreichte 623 Mandate oder 3,3 %. 4.352 Betriebsräte und Vertrauensmänner oder 23,1 % gaben keine Parteibezeichnung an.

(Quelle: Bericht des ÖGB 1956, S. I/20)

Zum ersten Mal Betriebsrat

1951 wurde ich das erste Mal in den Betriebsrat als Kassier gewählt. Voll Begeisterung stürzte ich mich in die Arbeit. Dann kam meine erste Betriebsrätekonferenz im 10. Bezirk. Die fand in einem großen Gasthaus statt, weil das legendäre Arbeiterheim in der Laxenburger Straße noch von russischen Truppen besetzt war. Ich erhielt aus dem Betriebsratsfonds sieben Schilling Sitzungsgeld. Ich spürte, wie mir heiß wurde im Gesicht, so rot bin ich angelaufen. Das war ich nicht gewohnt. (...) Ich schämte mich und wollte die sieben Schilling nicht nehmen. (...) Es gab damals noch viele kommunistische Betriebsräte im 10. Bezirk (...). Für mich gab es von Anfang an ein Problem: Wie stehe ich zum Unternehmen, der Unternehmensleitung und deren Wünsche. Ein Problem, das viele Genossen und Genossen mit mir teilten.

(Walter Stern, Das Überleben hat gelohnt. Erinnerungen eines Metallarbeiters und Betriebsrates, Wien 2011, S. 150 f.)

Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche

Von dem am **1. Februar 1959** beschlossenen Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche profitierten zunächst nur die Industrie und das Gewerbe umfassenden Verträge, bald auch eine Reihe anderer Sparten. Es wurde beschlossen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit künftig 45 Stunden nicht überschreiten darf und bestehende Normalarbeitszeiten auf diese Anzahl zu verkürzen sind.

Novellierungen des BR-Gesetzes

Nach der Novellierung des Betriebsrätegesetzes im Jahr 1948, die die Verlängerung der Funktionsdauer der Betriebsvertretung von einem auf zwei Jahre mit sich brachte, war die Novelle **1962** (BGBl. Nr. 234) von großer Bedeutung, weil sie das passive Wahlalter auf 21 Jahre herabgesetzt hatte.

Eine weitere Novelle des Betriebsrätegesetzes, jene vom **7. Juli 1965**, brachte nicht nur die Möglichkeit der **Briefwahl** mit sich, sondern es wurde auch der von den Arbeiterkammern gemachte Vorschlag, nämlich die **Funktionsperiode** des Betriebsrates zu verlängern, aufgegriffen.

Gleichzeitig mit dieser Verordnung wurde die **Betriebsratswahlordnung** geändert und auch die frühere Bestimmung, dass eine Wahl durch Bevollmächtigte möglich war, zurückgenommen.

Das Bundes-Personalvertretungsgesetz (B-PVG)

Für die Arbeitnehmer:innen in der Privatwirtschaft wurde mit dem Betriebsrätegesetz 1919 die gesetzliche Basis für die betriebliche Mitbestimmung geschaffen. In diesem Gesetz wurde aber auch den öffentlich Bediensteten ein Mitbestimmungsrecht in Aussicht gestellt, dieses konnte allerdings in der Ersten Republik nicht mehr verwirklicht werden.

Nach der Wiederherstellung der demokratischen Republik Österreich wurde bestimmt, dass für die Behörden, Ämter und sonstigen Verwaltungsstellen des

6 Die Zweite Republik

Bundes, der Länder, der Bezirke und Gemeinden unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verhältnisse, nach den Grundsätzen des Betriebsrätegesetzes auch entsprechende **Personalvertretungsvorschriften** erlassen werden sollen. Erreicht werden konnte dies mit dem Gesetz vom **10. März 1967**.

Durch das B-PVG erhielten nun auch die **Dienstnehmer:innen des Bundes** (ausgenommen die Bediensteten der ÖBB, der Post und die Richter) sowie die Landeslehrer:innen die gesetzliche Basis für ihre Rechtsansprüche.

Weiters konnten auch die **Bundes-Personalvertretungswahlordnung** und die **Bundes-Personalvertretungsordnung** geschaffen werden.

Generalkollektivvertrag über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche

Nach einem **Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden-Woche** wurde am **26. September 1969** der Generalkollektivvertrag über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche unterzeichnet.

Darüber hinaus einigten sich die Sozialpartner auf die **etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche**:

ab 1. Jänner **1970 43**,

1972 auf **42** Stunden

und ab **1. Jänner 1975 40** Arbeitsstunden pro Woche.

Seit 1985 gelten in manchen Branchen 38,5 Stunden.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit in den 1950er- und 1960er-Jahren

Richtete sich die gewerkschaftliche Bildungsarbeit in den ersten Jahren vor allem auf die **Demokratieentwicklung**, so änderte sich dies mit dem Inkrafttreten des neuen **Kollektivvertragsgesetzes** und dem neuen **Betriebsrätegesetz** insofern, als sich dieses vermehrt auf **arbeits- und sozialrechtliche Schwerpunkte** ausrichtete.



© Bildarchiv ÖGB

Die Unterzeichnung des Generalkollektivvertrages 1969:
Anton Benya (links), Rudolf Sallinger (Mitte)

Wie auch nach der Einführung des Kollektivvertragsgesetzes und des Betriebsrätegesetzes wurden nach dem Beschluss des ASVG eine Serie von Kursen für Funktionärinnen, Funktionäre, Betriebsrätinnen und Betriebsräte über die wichtigsten Bestimmungen dieses Gesetzes durchgeführt.

Mit der **Einrichtung der Paritätischen Kommission im Jahr 1957, dem zentralen Instrument der österreichischen Sozialpartnerschaft**, wurden auch die gewerkschaftlichen Schulungen Ende der 1950er-Jahre und vor allem im Laufe der 1960er-Jahre zunehmend durch die sozialpartnerschaftliche Konsenspolitik geprägt.

Ende der 1960er-Jahre sollte sich zeigen, dass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte zusätzlich zu den **arbeitsrechtlichen** und **sozialpolitischen Schulungen** auch Kenntnisse in **wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Bereichen** benötigen, um die Vorgänge im Betrieb richtig beurteilen zu können.

6 Die Zweite Republik

„Nie wieder“ – Antifaschistische Aufklärung

In den 1960er-Jahren stand aber auch weiterhin das Thema der **Demokratieentwicklung** auf dem Bildungsprogramm der Betriebsrätinnen und -räte. Im März 1965 wurde in den Räumen der Wiener Arbeiterkammer eine **Auschwitz-Ausstellung** gezeigt, die vom Frankfurter Bund für Volksbildung anlässlich des Auschwitzprozesses gezeigt und von Arbeiterkammer und ÖGB finanziell unterstützt wurde. Sie wurde von mehr als 35.000 Menschen besucht. Eine entsprechende Wanderausstellung wurde auch in den Bundesländern gezeigt.



Zu den wichtigsten sozialpolitischen Gesetzen, die in den 1950er- und 1960er-Jahren entstanden, zählen das **Jugendeinstellungsgesetz** (1953), das **Heimarbeitsgesetz** (1954), das **Arbeitsplatzsicherungsgesetz** (1956), das **Mutterschutzgesetz** (1957), das **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz** (1962), das **Dienstnehmerhaftpflichtgesetz** (1965) und das **Berufsausbildungsgesetz** (1969).

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.



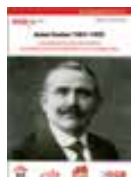
Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



6 Die Zweite Republik

Die 1970er-Jahre brachten unter den geänderten politischen Rahmenbedingungen eine erfolgreiche Weiterentwicklung der sozialen Standards in Österreich. Nicht zuletzt aufgrund der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung konnten im Rahmen der Sozialpartnerschaft viele Forderungen von ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammern erreicht werden.

Bei den Nationalratswahlen vom **1. März 1970** erreichte die SPÖ erstmals in der Zweiten Republik die relative Mandatsmehrheit, und Bruno Kreisky bildete als Bundeskanzler eine Minderheitsregierung und am **10. Oktober 1971** eine Alleinregierung.

Mit dem Vorsitzenden der Angestelltengewerkschaft und nunmehrigen Sozialminister **Rudolf Häuser** fanden die gewerkschaftlichen Anliegen einen besonderen Förderer. Auch konnte nun der ÖGB verstärkt sein Augenmerk auf die **Verstärkung der betrieblichen Mitbestimmung** wenden, auch forderte der ÖGB eine **Verbesserung des Betriebsrätegesetzes** und eine verstärkte **Vertretung der Arbeitnehmer:innen in den Führungsgremien** von Betrieben.



© Bildarchiv ÖGB



© Bildarchiv ÖGB

Industriebetrieb in den 1970er-Jahren (links),
oben: Rudolf Häuser (1909–2000)

Novelle des Betriebsrätegesetzes

Durch die umfangreiche Novelle des BRG vom **13. Juli 1971** wurden die Rechte der Betriebsrätinnen und Betriebsräte ausgebaut.

Nach dieser Novelle ist der Betriebshinhaber von nun an verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer:innen eines Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

Auch sind ab nunmehr die Betriebsrätinnen und -räte über die **Einführung von geänderten Arbeitsmethoden, geplanten Betriebsänderungen**, wie Stilllegung oder Verlegung bzw. Zusammenschluss von Betrieben und Änderungen der Rechtsform und Eigentümerverhältnisse, „zum ehest möglichen Zeitpunkt“ zu informieren.

Die Durchsetzung der Bildungsfreistellung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

In dem „neuen“ Betriebsrätegesetz vom **Juli 1971** wurde auch die **Bildungsfreistellung für Betriebsrätinnen und Betriebsräte** verankert, womit eine alte Forderung der Gewerkschaftsbewegung erfüllt wurde.

Jede Betriebsrätin und jeder Betriebsrat hatte nun die Möglichkeit, innerhalb einer dreijährigen Funktionsperiode für zwei Wochen einen Kurs oder zweimal eine Woche ein Seminar zu besuchen, in der sie weiterhin ihren Gehalt/Lohn und auch erhielten und auch „sozialversichert“ waren.

Durch die Möglichkeit der Bildungsfreistellung konnten nun auch die ÖGB- und AK-Schulungsangebote von den Betriebsrätinnen und Betriebsräten verstärkt in Anspruch genommen werden, was eine Ausweitung des Bildungsangebotes zur Folge hatte.

Das Jugendvertrauensrätegesetz (JVG)

Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges kam es zu einem Umdenken bezüglich des Umgangs mit Jugendlichen in den Betrieben. Gab es bislang nur „Schutzgesetze“ für die Jugendlichen, so wurde nun auch die betriebliche Mitbestimmung

6 Die Zweite Republik

ein Thema. Daher verlangte die ÖGB-Jugend schon bald nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges, dass Bestimmungen über die betriebliche Mitbestimmung von Jugendlichen in das 1947 beschlossene Betriebsrätegesetz oder in das 1948 beschlossene „Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz“ aufgenommen werden sollten.

Dazu beigetragen hat die **Aktion M** (M wie Mitbestimmung), die sowohl von Funktionärinnen bzw. Funktionäre des Bundesjugendringes, Berufsschülerinnen bzw. Berufsschülern und Jugendlichen aus Betrieben, aber auch von der Katholischen Arbeiterjugend unterstützt wurde und die innerhalb von wenigen Wochen mehr als 50.000 Unterschriften von der Gewerkschaftsjugend in Betrieben, auf der Straße, in Jugendklubs und bei verschiedenen Veranstaltungen gesammelt hat. Eine Aktion, die nicht zuletzt auch in der Öffentlichkeit großen Widerhall gefunden hat.

Am 9. Juli 1972 wurde das nach heftigen politischen Kontroversen das **Jugendvertrauensrätegesetz** beschlossen. Es folgte sowohl im Aufbau als auch in der Struktur großteils dem Betriebsrätegesetz. Es bot nunmehr jugendlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet

Aktion M*)
Stichtag 15. Februar 1972
51 243 haben unterschrieben
für ein Jugendvertrauensrätegesetz
***) M wie Mitbestimmung**

Sujet der Aktion M, Symbol für die Erreichung des Jugendvertrauensrätegesetzes.



© Bildarchiv ÖGB

Übergabe der Unterschriften der Aktion M an Sozialminister Rudolf Häuser.

hatten und daher vom Wahlrecht bei der Betriebsratswahl ausgeschlossen waren, das Recht, eine eigene Jugendvertretung zu wählen. Auch hatten sie damit erstmals die Möglichkeit, die Einhaltung von Vorschriften des Jugendschutzes am Arbeitsplatz selbst zu überwachen und über Mängel den Betriebsrat, die Arbeitgeber und notwendigenfalls auch das Arbeitsinspektorat zu informieren.

Der Geltungsbereich des JVG sollte sich auf alle Betriebe, welche dem Betriebsrätegesetz unterliegen und in denen dauernd mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen unter 18 Jahre beschäftigt sind, erstrecken.

Mit Ende 1972 wurde vom Bundesministerium für soziale Verwaltung auch die Geschäftsordnung und die Wahlordnung erlassen, womit ab dem Jahr 1973 die Jugendvertrauensrätewahlen den Schwerpunkt der Arbeit der Gewerkschaftsjugend bildeten.¹⁾

1) In der Folge sollte auch angestrebt werden, dass im Rahmen der Personalvertretung des öffentlichen Dienstes ebenfalls entsprechende Jugendvertretungen geschaffen werden. Vgl. dazu auch: Cerny, Josef: Die Jugendvertretung nach dem Arbeitsverfassungsgesetz. In: Arbeit und Wirtschaft 12/74, 16 ff.

6 Die Zweite Republik

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Mit dem am **14. Dezember 1973** nach langen politischen Verhandlungen beschlossenen Arbeitsverfassungsgesetz wurde die **dritte Phase der Demokratisierung des Arbeitslebens** – nach Kollektivvertrag und Betriebsrätegesetz – erreicht und das erste Teilstück der Kodifikation des Arbeitsrechts verwirklicht. Die Kodifikation, also die Zusammenfassung des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, war seit Ende der 1950er-Jahre eine der zentralen Forderungen des ÖGB und der Arbeiterkammern.

„In den Auseinandersetzungen um das Arbeitsverfassungsgesetz spielte die Frage der Beziehungen zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat eine zentrale Rolle. Nach hartem Ringen ist es der Arbeitnehmerseite gelungen, die rechtliche Verankerung der Zusammenarbeit zwischen den Organen der betrieblichen Interessenvertretung und den überbetrieblichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (Arbeiterkammern und Gewerkschaften) durchzusetzen. Gleichzeitig wurden die rechtlichen Grundlagen für die Mitwirkung am Zustandekommen einer Betriebsvertretung geschaffen und der Zugang der Gewerkschaften (und Arbeiterkammern) zum Betrieb zur Unterstützung der Betriebsräte rechtlich abgesichert.“

(Josef Cerny, Sieglinde Gahleitner, Alice Kundtner, Joachim Preiss, Hannes Schneller, Arbeitsverfassungsrecht, Band 2, Wien 2015, S. 21)



Im Verlag des ÖGB ist ein fünfbändiger Kommentar zum Arbeitsverfassungsgesetz erhältlich.

Wiener Zeitung, 8. Dezember 1973, Seite 1 (rechts)

Das Gesetz regelt in

Teil I. die „**Kollektive Rechtsgestaltung**“ (durch Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, administrative Festsetzung der Lehrlingsentschädigung und Betriebsvereinbarung), in

Teil II. die **Bestimmungen über die Betriebsverfassung**, in

Teil III. **Behörden und Verfahren** und

Teil IV. enthält **Schluss- und Übergangsbestimmungen**.

Einige wichtige Neuerungen waren die **Erweiterung des Kollektivvertragsinhaltes**, die **Erstellung eines Sozialplanes** und die rechtliche **Absicherung der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräten und Gewerkschaften**. Die Gewerkschaften haben ab nun ein Zugangsrecht zu den Betrieben und können auch Betriebsversammlungen einberufen.

Vor allem aber wurde das **Mitbestimmungsrecht der Betriebsrätinnen und Betriebsräte ausgeweitet**. Sie erhielten ein umfassendes **Überwachungs-, Interventions- und Informationsrecht** und ein Vetorecht bei bestimmten Maßnahmen des Betriebsinhabers; außerdem eine Drittelbeteiligung von Arbeitnehmer:innenvertretungen in den Aufsichtsräten.

Das Arbeitsverfassungsgesetz wurde in der Folge immer wieder adaptiert. Die meisten Novellen finden sich in anderen Gesetzen oder in „Maßnahmenpaketen“ zusammen mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten.



6 Die Zweite Republik

Novelle zum Bundes-Personalvertretungsgesetz (B-PVG)

Anlass der Novelle des **Bundes-Personalvertretungsgesetzes** (1975) war die Neugestaltung des Betriebsverfassungsrechtes durch das Arbeitsverfassungsgesetz.

Während die **Personalvertretung** nur für aktive Beschäftigte innerhalb der Grenzen ihrer rechtlichen Rahmenbedingungen direkt und unmittelbar vor Ort wahrnehmen kann, vertritt die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) ihre Mitglieder unabhängig von deren Alter, Dienstort, Einstufung oder Berufsgruppe in ganz Österreich und stellt erforderliche Maßnahmen für eine künftig bessere Arbeitswelt für ihre Mitglieder in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit.

Ein einheitliches gemeinsames Bildungsprogramm

ÖGB, Gewerkschaften und Arbeiterkammer beschlossen im **Oktober 1976** ein systematisiertes Bildungsprogramm. Dieses Programm bedeutet, dass der ÖGB und die Gewerkschaften **Spezialkurse** auf dem Gebiet der Arbeitsverfassung, des Arbeitsrechtes, der Betriebswirtschaft, der Volkswirtschaft und der Sozialversicherung anbieten, um die Betriebsrätinnen und Betriebsräte neben dem allgemein notwendigen Grundwissen mit Spezialwissen unterstützen zu können.

Anpassung an aktuelle Erfordernisse (Novellen des ArbVG)

Nachdem das Arbeitsverfassungsgesetz am **14. Dezember 1973** nach langjährigen Vorarbeiten beschlossen werden konnte, wurde das Gesetz dennoch immer wieder an die aktuellen arbeitsrechtlichen Erfordernisse, die sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt ergaben, angepasst:

Die erste Novelle vom **11. Juni 1975** etwa brachte neben einer Anpassung des Geltungsbereichs an die geänderte Verfassungsrechtslage durch die Einbeziehung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe der Gebietskörperschaften vor allem aber Neuerungen bei den Bestimmungen über die Rechnungsprüfer:innen.

Mit der Novelle vom **7. Juli 1976** konnte vor allem der **Kündigungs- und Entlassungsschutz** für ältere Arbeitnehmer:innen verbessert werden.

Institut für Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IfAM)

Zur Unterstützung für die Vertretungsarbeit wurde 1977/78 das gemeinsam von ÖGB und AK getragene Institut für **Aufsichtsrat-Mitbestimmung (IfAM)** gegründet und als ÖGB-Zentralkurs angeboten. Ziel sollte es sein, Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen. Dazu organisierte das Institut Bildungsmaßnahmen und Veranstaltungen, die großteils im Karl-Weigl-Schulungsheim in Mödling stattfanden.

Ergänzend boten die AK-Abteilungen Betriebswirtschaft und Sozialpolitik ein breites Beratungsservice für Kolleginnen und Kollegen im Aufsichtsrat an. Ebenfalls 1977 wurde das Karl-Weigl-Schulungsheim in Mödling neu eröffnet. Dieses wurde nicht nur umgebaut, sondern es wurden auch die Lehrpläne und die Unterrichtsmethoden neu gestaltet.

Arbeitsverfassung verbessert!

Mehr Informations-
und Kontrollrechte bei
Personalfragen

Verbesserte Information
in wirtschaftlichen Fragen,
insbesondere
in Konzernan



Verstärkte Information bei
Einstellung und Versetzung

Längere Funktionsdauer
und Bildungsbeteiligung
für Betriebsräte

Zentraljugendvertrauens-
räte sind nunmehr möglich

Kein Stillstand, sondern Fortschritt in der Mitbestimmung!
Mit starken Gewerkschaften

ÖGB



6 Die Zweite Republik

**BILDUNGS-
INFORMATION**



**Mitbestimmung:
IFAM heißt das Zauberwort**

Nicht Sessan, wie in den Märchen aus Taumenschlösser Nacht, sondern IFAM heißt das Zauberwort, das die Türen zur Mitbestimmung öffnet. Über IFAM – dahinter verbirgt sich die „Gesellschaft für Arbeitsverfassung und Mitbestimmung“ – spricht „Bildungsinformation“ mit Dr. Rainer Moritz, einer der Betriebswirtschaftlichen Abteilungsleiter der Wiener Arbeiterkammer.

BILDUNGSINFORMATION:
In der Vergangenheit haben die Interessen der arbeitlichen Mitbestimmung immer einseitig nur durch die wirtschaftliche Mitbestimmung im Bereich der Arbeitsplätze, auf der Grundlage der gewerkschaftlichen Forderungen (wie Betriebsratbestimmungen) durch die Mitbestimmung und durch eine Zirkularisierung der Mitbestimmungsberechtigten zu sein. In der Praxis bedeutet dies, daß sich die Interessen der Arbeit für den Betrieb nicht durch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen ausdrücken und sich nicht durchsetzen konnten. Die Betriebswirtschaftlichen Abteilungen sind daher verpflichtet, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen zu vertreten.

DR. RAINER MORITZ:
Die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen sind im IFAM vertreten und werden durch die Betriebswirtschaftlichen Abteilungen der Arbeiterkammer vertreten und durch die Betriebswirtschaftlichen Abteilungen der Arbeiterkammer vertreten.

BILDUNGSINFORMATION:
Wie sieht diese Forderung aus?

DR. RAINER MORITZ:
Der IFAM hat die Aufgabe, die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und durch die Betriebswirtschaftlichen Abteilungen der Arbeiterkammer vertreten zu werden.

ÖGB 1/1986 **AK**

Bildungsinformation 1/1986

Arbeitszeitverkürzung, Erfolge für die Frauen und weitere sozialpolitische Verbesserungen in den 1970er-Jahren

Weiters brachten die 1970er-Jahre die Verkürzung der Arbeitszeit mit sich. Am **5. Jänner 1970** trat der **Generalkollektivvertrag über die etappenweise Verkürzung der Arbeitszeit**, der den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorerst die 43-Stunden-Woche brachte, in Kraft. Weitere Etappen der Arbeitszeitverkürzung waren der **1. Jänner 1972**, ab dem die 42-Stunden-Woche erreicht wurde.

Die 1970er-Jahre brachten für die **Frauen** wesentliche Veränderungen mit sich, denn bis Mitte der 1970er-Jahre war im Ehe- und Familienrecht der Mann das „Haupt der Familie“ und konnte der Ehefrau die Berufstätigkeit verbieten.



Christian Broda (1916–1987)
Justizminister in der Ära Kreisky

Auch bei der Erziehung der Kinder gab es keine Gleichberechtigung. Bereits seit Mitte der 1960er-Jahre wurde, nicht zuletzt auch seitens der ÖGB-Frauen, eine Reform des Familienrechts gefordert. Der erste Schritt war die Verbesserung der Rechtsstellung alleinerziehender Frauen.

1979 wurde das **Gleichbehandlungsgesetz** für die Privatwirtschaft beschlossen, das auch zur Streichung der letzten „**Frauenlohngruppen**“ aus den Kollektivverträgen führte.

Nicht zuletzt auch aufgrund der günstigen wirtschaftlichen Entwicklungen kam es auch in vielen anderen Bereichen zu einer Weiterentwicklung des Systems der sozialen Sicherheit:

So etwa kam es zur Umgestaltung des **Urlaubsrechtes** (1971 und 1977) und zur gesetzlichen Regelung der **Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall** (1974).

Wesentliche Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen brachte auch das **Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz** (1977), und mit der **Abfertigung für Arbeiter:innen**, die am 1. Juli 1979 mit einigen wenigen Ausnahmen in Kraft trat, konnte ein wichtiger Schritt bei der Vereinheitlichung des Arbeitsrechts getan werden.

Frauen:
Gleicher Lohn
für gleiche Arbeit

Angestellte:
Abfertigung auch
bei Frühpension

Arbeiter:
Anspruch
auf Abfertigung

Forderungen starker Gewerkschaften
Durchgesetzt von starken
Gewerkschaften

ÖGB

Zwei, auf die man
sich verlassen kann
ÖGB **AK**
AK-Wahl 10. und 11. Juni

6 Die Zweite Republik

Mit dem Beginn der 1980er-Jahre begann die anhaltende internationale Konjunkturschwäche auch auf Österreich überzugreifen. Die Zeit der Hochkonjunktur, die eine Fülle von sozialen Verbesserungen zuließ, begann sich ihrem Ende zuzuneigen, und die Zahl der Arbeitslosen in den westlichen Industrieländern stieg auf 25 Millionen Menschen.

Angesichts dieser Entwicklungen widmete der ÖGB der Vollbeschäftigungspolitik und der Bekämpfung der **Jugendarbeitslosigkeit** besonderes Augenmerk, und der Schwerpunkt der Sozialpolitik lag in den folgenden Jahren im Bereich der **Arbeitsmarktpolitik**.

Nach den Jahren des Ausbaus sozialer Leistungen ging nach den Herbstwahlen 1983 die **Regierung Kreisky zu Ende**. Daraufhin bildete die SPÖ mit der FPÖ die **Kleine Koalition**, **Fred Sinowatz** wurde Bundeskanzler. 1986 trat Sinowatz im Zuge der sogenannten „Waldheim-Affäre“ als Bundeskanzler zurück. Sein Nachfolger wurde im Juni 1986 **Franz Vranitzky**.



Betriebsrätekonferenzen und Informationsveranstaltungen des ÖGB für Betriebsrätinnen und -räte zur Energieversorgung

Angesichts der Debatte um das **Kernkraftwerk Zwentendorf**, der im Rahmen des Kampfes um die Vollbeschäftigung besondere Brisanz zukam, fand am **13. Oktober 1980** in den Wiener Sofiensälen zum Thema „**Wirtschaft, Vollbeschäftigung, Energie – Perspektiven der achtziger Jahre**“ eine Betriebsrätekonferenz des ÖGB statt, die sich mit dem Problem der Energieversorgung Österreichs beschäftigte, und auch in den Bundesländern wurden Informationskonferenzen zum Energieproblem für Betriebsrätinnen und Betriebsräte abgehalten.

Nicht zuletzt durch die fortschreitende **wirtschaftliche Krise** konnte auf sozialpolitischem Gebiet zwar nicht an die erfolgreichen 1970er-Jahre angeknüpft werden, dennoch konnten im Bereich der **Entwicklung der Mitbestimmung** weitere Verbesserungen erreicht werden:

Mitbestimmung von Arbeitnehmer:innenvertretung im Aufsichtsrat wird neu geregelt

Im Jahr **1980** beschloss der Nationalrat eine **Novelle zum GmbH-Gesetz**, die aufgrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse dringend notwendig geworden war.

Die Änderungen gingen auf wesentliche Forderungen von ÖGB und AK zurück. Ziel der Novelle war es, das GmbH-Recht an das Recht von Aktiengesellschaften anzupassen.

Für GmbHs, die einen Aufsichtsrat haben müssen, ist nunmehr eine Pflichtprüfung durch Abschlussprüfer:innen vorgesehen, wodurch die Kontrollfähigkeit des Aufsichtsrats gewährleistet werden sollte; womit nicht zuletzt auch die Arbeitnehmer:innenvertretung einen besseren Einblick in die wirtschaftliche Lage des Unternehmens oder Betriebes bekommen sollen.

6 Die Zweite Republik

Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz

Ein besonderer Schwerpunkt des **1982** beschlossenen **Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes** war die Stärkung der Stellung von Aufsichtsrätinnen bzw. Aufsichtsräten und damit nicht zuletzt auch der in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmer:innenvertretung.

Es trat am **1. Jänner 1983** in Kraft und war ein bedeutender Schritt in Richtung der vom ÖGB geforderten Reform des Gesellschaftsrechtes.

Grundlage für die Errichtung von Betriebsvertretungen der Hausbesorger:innen und Hausbetreuer:innen

Die **Novelle des ArbVG** vom **24. Jänner 1985** schuf die gesetzliche Grundlage für die Errichtung von Betriebsvertretungen von Hausbesorgerinnen und Hausbesorgern in gemeinsam verwalteten Häusern.

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz verbessert wird

Mit der **Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes** (3. Juli 1986) konnten Verbesserungen, die in den letzten Jahren von ÖGB und AK gefordert wurden, durchgesetzt werden.



Der spätere Sozialminister Walter Geppert kommentierte mit Rainer Moritz 1984 das Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz in der Schriftenreihe des ÖGB.

Es war die erste größere Änderung des ArbVG seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 1973. Es handelte sich um folgende Veränderungen:

Die **Verlängerung der Tätigkeitsperiode des Betriebsrats**, die **Erweiterung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung**, die Schaffung von **Zentraljugendvertrauensräten**, besserer **Versetzungsschutz** einen **wirksameren Kündigungsschutz für Kandidatinnen und Kandidaten zur Betriebsratswahl**, die **Schaffung neuer und die Ausweitung bereits bestehender Informationsrechte** und vor allem um die Ausweitung der **Mitwirkungsrechte bei Personalmaßnahmen bei Konzernen und „Tendenzbetrieben“** für Betriebsrätinnen und Betriebsräte.

Ebenfalls seit **1986** können in Konzernen **Arbeitsgemeinschaften der Betriebsrätinnen und Betriebsräte** eingerichtet werden, die als Informations- und Beratungsorgan dienen sollen.

Veränderungen des ArbVG durch Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Das **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz** vom **23. März 1988**, das einen umfassenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz für die Leiharbeitskräfte bewirkte, brachte unter anderem auch eine Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes mit sich, indem die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Zusammenhang mit der Beschäftigung von überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nominiert werden können.

Aufgaben und Herausforderungen der Bildungsarbeit für Betriebsrätinnen und -räte in den 1980er-Jahren

Zusätzlich zur allgemeinen Bildungspolitik und der Bildungsarbeit hat in den 1980er-Jahren die Ausbildung und Schulung von Funktionärinnen bzw. Funktionären, Betriebsrätinnen bzw. -räten, Personalvertreterinnen und -vertretern sowie Jugendvertrauensrätinnen und -räten besondere Priorität. Eine wesentliche Herausforderung dabei war es, vor allem Kolleginnen und Kollegen und zu

6 Die Zweite Republik

motivieren, mehr an **gewerkschaftlichen Bildungsprogrammen** teilzunehmen. Denn nicht zuletzt durch die technischen und sozialen Umwälzungen wurde deutlich, dass immer mehr Wissen notwendig ist, um bei Strukturproblemen und -veränderungen mitwirken, mitbestimmen und mitentscheiden zu können.

Bewährt haben sie in den 1980er-Jahren die ÖGB-Briefschule und die ÖGB/AK-Skriptenbank. Auch das „**Arbeitsbuch zum Arbeitsverfassungsgesetz**“ wurde weiterhin bei Spezialseminaren eingesetzt.

Referat für Betriebsarbeit

1988 wurde im ÖGB das **Referat für Betriebsarbeit** gegründet, um den Organisationsgrad in Klein- und Mittelbetrieben zu heben. Es sollte gemeinsam mit den Gewerkschaften und ÖGB-Landesexekutiven Betriebsrätinnen und -räten



© Bildarchiv ÖGB

Mit der Einrichtung von Arbeits- und Sozialgerichten wurde eine langjährige Forderung des ÖGB erfüllt.



Eduard Giffinger,
Leiter des Referats für Betriebsratsarbeit

bei ihrer praktischen und schwierigen Arbeit in den Betrieben unterstützen und damit der Betriebsarbeit ein neuer Stellenwert gegeben werden.

In Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer wurde ein Prospekt **„Wie wähle ich einen Betriebsrat?“** erarbeitet, und gemeinsam mit dem Referat für Arbeitnehmerschutz der Arbeiterkammer wurden Gewerkschaften über Aktivitäten in nicht organisierten Betrieben informiert. Weitere Aktionen wurden auch mit dem ÖGB-Referat für Bildung, Freizeit, Kultur durchgeführt.

1989 wurde an zwei Wiener Volkshochschulen, also außerhalb der gewerkschaftlichen Organisationen, Seminare zum Thema **„Recht im Betrieb“** abgehalten, um an interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und vielleicht an künftige Betriebsrätinnen und Betriebsräte heranzutreten.

Weitere Erfolge für die Arbeitnehmer:innen in den 1980er-Jahren

Die 1980er-Jahre waren auch eine Zeit der Brüche und Krisen. Als Stichworte seien die **Krise der Verstaatlichten Industrie** und die **Privatisierungsdebatte** genannt, sie sollen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch in den 1980er-Jahren wichtige Erfolge für die Arbeitnehmer:innen erreicht werden konnten.

Dazu zählt die Durchsetzung des Anspruchs auf einen **fünfwöchigen Mindesturlaub** (etappenweise Angleichung von 1984 bis 1989) und die endgültige **Angleichung des Abfertigungsanspruchs von Arbeiter:innen** an jene der Angestellten (1984).

Mit der Einrichtung von eigenen **Arbeits- und Sozialgerichten** (1987) konnte auch wieder eine langjährige Forderung des ÖGB durchgesetzt werden, und mit dem **Arbeitskräfteüberlassungsgesetz** konnte die sich immer stärker ausbreitende **Leiharbeit** Regelungen unterzogen werden.

Zuletzt sei angeführt, dass es ab Mitte der 1980er-Jahre in einzelnen Kollektivverträgen gelang, die 38,5-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich zu vereinbaren.

6 Die Zweite Republik

Neoliberalismus versus Sozialstaat

Wie auch schon die 1980er-Jahre brachten die 1990er-Jahre auf gewerkschaftlicher Ebene viele neue Herausforderungen mit sich, wie etwa den Vormarsch des Neoliberalismus, des Rechtspopulismus und des Rechtsextremismus. Eine besondere Aufgabe war auch die Vorbereitung Österreichs auf den Beitritt zur EU.



© Bildarchiv ÖGB

Eine Delegation des ÖGB bei Bundespräsident Thomas Klestil: Eleonora Hostasch (rechts außen), Herbert Tumpel (Mitte), links neben ihm Werner Bayer (Zentralbetriebsrat Unilever)

Der Europäische Betriebsrat

Bei der am **12. Juni 1994** durchgeführten Volksabstimmung über den Beitritt Österreichs zur EU entfielen 66,58 Prozent der gültigen Stimmen auf JA. Schwerpunkt im Arbeitsrecht nach dem Beitritt Österreichs zur EU ab **1. Jänner 1995** waren eine Reihe von Gesetzesänderungen und Anpassungen an das EU-Recht.

Neoliberal dominierte Gesellschaftsvorstellungen und neue Managementmethoden veränderten die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Die Entscheidungsebene

großer Konzerne verlagerte sich in die Zentralen, lokale Geschäftsleitungen verloren an Einfluss. Arbeitskostenunterschiede wurden grenzübergreifend ausgenutzt, die Mitbestimmung war und ist verstärkten Angriffen ausgesetzt. Betriebsrätinnen bzw. Betriebsräte und Gewerkschaften wurden seit Anfang der 1990er-Jahre mit Entscheidungen konfrontiert, die in anderen Ländern getroffen wurden.

Die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft forderte neue Strukturen der Interessenvertretung. Der Europäische Gewerkschaftsbund lobbyierte in der Gemeinschaft auf übernationale Einbindung der Arbeitnehmer:innenschaft.



Im Verlag des ÖGB erschien von Wolfgang Greif ein Praxishandbuch zum Europäischen Betriebsrat.

Richtlinien zum Europäischen Betriebsrat

Im Rahmen des Vertrags von Maastricht 1992 erfolgte schließlich erstmals eine Revision der europäischen Sozialpolitik. Das beschlossene Protokoll und Abkommen über Sozialpolitik erstreckte die Kompetenz der Gemeinschaft erstmals auch auf „Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer“. Der Rat wurde ermächtigt, eine Richtlinie auf diesem Gebiet zu erlassen:

6 Die Zweite Republik



„Um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer von Unternehmen und Unternehmensgruppen, die in mehreren Mitgliedstaaten tätig sind, in angemessener Weise unterrichtet und angehört werden, muss ein Europäischer Betriebsrat eingerichtet oder müssen andere geeignete Verfahren zur länderübergreifenden Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer geschaffen werden.“

(RL 94/45/EG, zitiert nach Walter Gagawczuk/Klaus Mayr: Arbeitsverfassungsrecht Band 5, Wien 2015, S. 30)

Die Richtlinie EBR-RL 94/45/EG

Ergebnis des Prozesses war die Richtlinie **EBR-RL 94/45/EG vom 22.9.1994**, das erste Gesetzgebungsvorhaben der EU auf arbeits- und sozialrechtlichem Gebiet, vorerst ohne Beteiligung Großbritanniens und Nordirlands und bei Stimmenthaltung Portugals. Erst nach einem Regierungswechsel in Großbritannien gab auch dieses Land den anhaltenden Widerstand auf, womit 1997 mit RL 97/74/EG die Richtlinie auch auf GB und Nordirland zur Anwendung kam.

Die Richtlinie gilt in allen 31 Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), das sind 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Norwegen, Island und Liechtenstein. Neu in die EU eintretende Staaten müssen bis zum Zeitpunkt ihres Beitrittes entsprechende Vorkehrungen in ihrer nationalen Rechtsordnung treffen.

Betroffen von der Regelung sind alle Arbeitnehmer:innen in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die in mindestens zwei EU-Mitgliedstaaten 150 Beschäftigte haben. Die Richtlinie ermöglicht es den Betriebsrätinnen und Betriebsräten, im EU-/EWR-Raum dem Management in grenzübergreifend tätigen Unternehmen als Gesprächspartner:innen gegenüberzutreten. Insbesondere werden die EBR-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte über die wesentlichen Kennzahlen des Konzerns sowie über Strategien und Pläne, die für die Beschäftigten der Unternehmen Auswirkungen haben, informiert. Eine offene gewerkschaftliche Forderung ist allerdings, dass die Managemententscheidungen auch an die Zustimmung der EBR-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte gekoppelt werden, denn das ist bis dato noch nicht der Fall.

Als Konzern gilt jede Unternehmensgruppe, die aus einem herrschenden und einem von diesem abhängigen Unternehmen besteht. Das Beherrschungsverhältnis gilt als gegeben, wenn ein Unternehmen direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgans bestellen kann oder über die Mehrheit der mit den Anteilen verbundenen Stimmrechte verfügt oder die Mehrzahl des gezeichneten Kapitals eines anderen Unternehmens besitzt. Anzumerken ist, dass die Leitung einer Unternehmensgruppe auch außerhalb der EU- bzw. EWR-Staaten liegen kann (z. B. USA, Japan oder Russland), aber die angeführten Voraussetzungen zutreffen.

In Österreich wurde die Richtlinie mit der **ArbVG-Novelle 1996, BGBl. 601/1996** umgesetzt. Es wurde der Weg der Integration in das bestehende ArbVG gewählt bzw. diesem ein eigener Teil V Europäische Betriebsverfassung angehängt. Im Unterschied zur Richtlinie präzisiert Österreich die Informationspflicht der zentralen Leitung zur Einleitung von Verhandlungen. Ferner kann der EBR vor jeder Sitzung mit der zentralen Leitung eine vorbereitende Sitzung durchführen. Die Verschwiegenheitspflicht des EBR gilt nicht für die lokalen Arbeitnehmer:innenvertretungen, und die zentrale Leitung hat kein Recht, vertrauliche Informationen zurückzuhalten.

Große Unterschiede – Arbeitnehmer:inneninteressenvertretungen in den EU-Staaten:



„Die betriebliche Interessenvertretung ist in den EU-Staaten höchst unterschiedlich organisiert. Betriebsräte, wie wir sie in Österreich kennen, gibt es ähnlich sonst nur in Deutschland und in den Niederlanden. In allen Staaten, die an das Mittelmeer grenzen, sind die betrieblichen Gewerkschaftsgruppen weit wichtiger als die „Betriebsräte“. Und gänzlich unbekannt sind sie in angelsächsischen Ländern, wo die Belegschaftsvertretung ausschließlich von den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten wahrgenommen wird. In Skandinavien hat sich eine Mischform zwischen dem österreichischen, deutschen, niederländischen Modell und dem angelsächsischen Modell herausgebildet. In den neuen EU-Staaten Mittelosteuropas entstanden ab 1992 nach und nach „Betriebsräte“ oder gewerkschaftliche Betriebsvertretungen, die sich mehr oder weni-

6 Die Zweite Republik

ger an die verschiedenen Modelle der „alten“ EU-Staaten anlehnen. Auf jeden Fall gab es in fast allen Mitgliedsstaaten der EU 2006 gesetzliche Grundlagen für die Vertretung der Interessen von ArbeitnehmerInnen im Betrieb, oft ergänzend zu kollektivvertraglichen Regelungen. Nur in Dänemark, Malta und Zypern setzt man bei der Betriebsvertretung in erster Linie auf kollektivvertragliche Absicherung, in Irland bilden ausschließlich betriebliche Vereinbarungen die Grundlage.“

(Brigitte Pellar, Demokratischer Maßstab der Mitbestimmung. In: Brigitte Pellar, Gewerkschaft. Macht. Geschichte. Spots auf 200 Jahre Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen, Wien 2015, S. 157.)

ArbVG-Novellen im Jahr 1990

Das ArbVG ist im Jahr 1990 mehrmals geändert worden. Die „eigentliche“ ArbVG-Novelle brachte einen Ausbau der 1986 begonnenen Ansätze der Organisation der Betriebsverfassung und Mitwirkung in Konzernen, eine wesentliche Änderung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes und in Richtung stärkerer Individualisierung. Weiters brachte sie Reformen des Betriebsratswahlverfahrens und Erweiterungen der Mitwirkungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innen in sogenannten Tendenzbetrieben mit sich.

Eigene Betriebsverfassungen für bestimmte Arbeitnehmer:innen

Neben der Weiterentwicklung des Arbeitsverfassungsgesetzes sind in den Jahren nach der Beschlussfassung 1973 eigene Betriebsverfassungen für bestimmte Arbeitnehmer:innen oder Unternehmen entstanden.

Hier seien das **Post-Betriebsverfassungsgesetz** (PBVG) 1996 und das **Bahn-Betriebsverfassungsgesetz** (BBVG) 1997 genannt, die Bestimmungen der allgemeinen Betriebsverfassung unter Berücksichtigung der Besonderheiten in den Betrieben auf die „ausgliederten“ Unternehmen Post und Bahn übertragen haben.¹⁾

1) Das Bahn-Betriebsverfassungsgesetz wurde durch das Bundesbahnstrukturgesetz 2003 wieder außer Kraft gesetzt. Seit dem 1. Jänner 2004 gilt auch für die Österreichischen Bundesbahnen das Arbeitsverfassungsgesetz.

Die Gründung der Betriebsrät:innenakademie (BRAK)

Bei der Wiener Betriebsrät:innenakademie handelt es sich um einen dreimonatigen gewerkschaftlichen Speziallehrgang für aktive Wiener AArbeitnehmervertreter:innen, Personalvertreter:innen, Betriebsrätinnen bzw. -räte und Jugendvertrauensrätinnen und -räte. Die TeilnehmerInnen der der BRAK werden ausschließlich von den Gewerkschaften nominiert, und die Aufnahme in den Lehrgang erfolgt durch den AK Vorstand. Ziel der BRAK ist es, die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben durch entsprechende Lehreinheiten in möglichst kurzer Zeit all das Spezialwissen zur Verfügung zu stellen, um die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben bei arbeitsrechtlichen, beruflichen und oft auch privaten Fragen beraten zu können.

Gemeinsames ÖGB/AK Bildungsprogramm

Um die Systematisierung und Spezialisierung der Bildungsarbeit von ÖGB und AK wird die Bildungsarbeit mit dem **1996** gegründeten **Bildungsrat** und dem gemeinsamen ÖGB/AK Bildungsprogramm auf eine neue, auch schriftlich fixierte Basis gestellt.



Das Bildungsangebot von ÖGB-AK 2019

6 Die Zweite Republik

Vereinbarungen für Frauen

Die ArbVG-Novelle vom aus dem Jahr 1998 brachte Bestimmungen über die **betriebliche Frauenförderung** sowie **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf**.



„Seit den 1990er-Jahren können Frauenförderprogramme durch Betriebsvereinbarungen festgelegt werden und die angemessene Vertretung von Frauen in Wahlvorschlägen und im Betriebsrat ist als Sollvorschrift festgelegt. Außerdem sollen Betriebsratsausschüsse für Frauen- und Familienangelegenheiten errichtet werden.“

(Mendel Marliese/Schissler Peter, WIR. Die FRAUEN der Produktionsgewerkschaft, Wien 2017, S. 271)

Verbesserungen für Lehrlinge, Schwerarbeiter:innen und geringfügig Beschäftigte

Für Lehrlinge (1992) konnte die **Lehrlingsfreifahrt**, nicht nur zur Berufsschule, sondern auch zum Ausbildungsort, erreicht werden und mit der **Novelle zum Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz** (1992) wurde auch das **Krankenpflegepersonal** in die Sonderregelungen für besonders belastende Berufe einbezogen, und ab 1998 gab es die **Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte**.

Daneben brachte aber auch das **Gleichbehandlungspaket** (1992) wichtige Verbesserungen für Frauen mit sich, auch wurde die **Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen** eingerichtet.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
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.

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

6 Die Zweite Republik



Bereits seit Beginn der 1980er-Jahre bis zum großen Finanzcrash 2008 schlug die weltweite Politik einen immer neoliberaleren Kurs ein. Auch an Österreich ging diese politische Ausrichtung nicht spurlos vorüber. Für die Gewerkschaftsbewegung brachte dies einen völligen Paradigmenwechsel mit sich. Gelang es bislang, den Lebensstandard aller Arbeitnehmer:innen zu verbessern, so musste man nunmehr zunehmend Kraft aufwenden, um Arbeitslosigkeit und die Aushöhlung des Sozialstaats zu verhindern.

Die ab 2000 amtierende **ÖVP-FPÖ-Regierung** bekannte sich offen zu diesem **neoliberalen Kurs**, auch wurden Privatisierungen und Einschränkungen bei öffentlichen Leistungen beschleunigt.

Daneben waren auch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen zunehmendes Angriffsziel. In der Folge kam es zu einer Reihe von **Streiks und Demonstrationen**, an denen sich Zehntausende Menschen beteiligten. **Eine Urabstimmung unter den ÖGB-Mitgliedern bestätigte die Politik des ÖGB.**

5. Mai 2000: Größte Betriebsrätekonferenz der Zweiten Republik.



© Bildarchiv ÖGB

Wolfgang Neugebauer, Eleonora Hostasch und Anton Benya bei der Betriebsrätekonferenz

Unter den neuen politischen Rahmenbedingungen fand am 5. Mai 2000 die größte **Betriebsrätekonferenz** unter dem Motto „**Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit kämpfen**“ statt. Rund 4.000 Arbeitnehmervertreter:innen berieten sich über die unsozialen Maßnahmen der Bundesregierung in den Bereichen Privatisierung, AUVA, Hausbesorger:innen, Jugend, Beamte, Gesundheit und Kollektivverträge. Arbeitnehmer:innen in ganz Österreich konnten diese Konferenz im Internet verfolgen.

5. Juli 2001: Demonstration für Demokratie

50.000 Menschen kamen trotz Urlaubszeit zur Demonstration für Demokratie, bei der auch eine Reihe von Betriebsrätinnen und Betriebsräten vor einem Abgleiten des österreichischen Gesundheitssystems in ein System der Zweiklassenmedizin warnten.



6 Die Zweite Republik

13. Mai 2003: „Regendemo“ gegen Pensionssicherungspläne der ÖVP-FPÖ-Regierung

Trotz des anhaltend strömenden Regens war der Wiener Heldenplatz bei der Abschlusskundgebung des ÖGB gegen die „**Pensionssicherungspläne**“ voller Menschen. Viele kamen auch aus den Bundesländern, um gegen die geplanten Veränderungen der Regierung zu demonstrieren. Mit dem im Juni durchgeführten Abwehrstreik und einer Reihe anderer wirkungsvoller Protestmaßnahmen konnten die Regierungspläne abgefedert und unter der Einbeziehung der Sozialpartner bei der „Abfertigung neu“ und der Angleichung von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten vertretbare Kompromisse erreicht werden.



In den Jahren von 2000 bis 2006 wurden folgende Sozialpartnervereinbarungen geschlossen:

Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter:innen und Angestellten (2000), Vereinbarungen zur Modernisierung des **Arbeitnehmer:innenschutzes** (2001), die **Abfertigungsreform „Abfertigung Neu“** (2002), die **Neuregelung des Entgeltschutzes für Arbeitslose** (2004) und die **Schwerarbeiter:innenregelung** (2005), die vom ÖGB schon im Vorfeld massiv kritisiert wurde.

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

Die 2006 wurde die **ÖVP-FPÖ-Regierung** von einer **Großen Koalition** unter SPÖ-Bundeskanzler Alfred **Gusenbauer** und ab 2008 unter Bundeskanzler Werner **Faymann** abgelöst.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Große Koalition unter Gusenbauer ihre Zweidrittelmehrheit dazu benutzte, das **österreichische Kammernsystem** in der **österreichischen Verfassung** festzuschreiben.

Recht auf JVR-Wahl in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen

In einer Novelle des **Berufsausbildungsgesetzes** (BAG) wurde am **19. Mai 2010** Lehrlingen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen endlich das Recht auf die Wahl von Jugendvertrauensrätinnen und -räten (JVR) gesichert, denn noch immer hatten bislang nicht alle Lehrlinge das Recht auf demokratische Vertretung im Betrieb.

Viele dieser Lehrlinge, die nicht mit Beendigung der Pflichtschule mit etwa 15 Jahren in die Lehre eintraten, sondern erst, nachdem sie einige Jahre eine weiterbildende Schule oder einen anderen Ausbildungszweig besucht haben, können weder aktiv noch passiv an einer Jugendvertrauensratswahl teilnehmen, obwohl sie in der betrieblichen Praxis von der Jugendvertrauensrätin bzw. vom Jugendvertrauensrat informiert und betreut werden.

6 Die Zweite Republik

Die ÖGJ forderte daher die **Anhebung des Wahlalters zum aktiven Wahlrecht von 18 auf 21 Jahre** für alle Arbeitnehmer:innen und das Wahlrecht für alle, die darüber hinaus in einem Lehrverhältnis stehen.

Weitere Novellen und Änderungen des ArbVG

In Österreich wurde die Richtlinie mit der ArbVG-Novelle 2010 BGBl. 101/2010 umgesetzt. Das Gesetz trat im Juni 2011 in Kraft. Es gelang auch, den Umsetzungsspielraum positiv für die Arbeitnehmer:innen auszunutzen.

Seit einer neuerlichen Novelle des ArbVG im Jahr 2011 ist die Stellungnahmefrist des Betriebsrates nach der Ankündigung von geplanten Entlassungen auf eine Woche erhöht und die Anfechtungsfrist auf zwei Wochen erweitert worden.

Novellierungen des Europäischen Betriebsrates

Am **6. Mai 2009** wurde die EBR-Richtlinie novelliert. Diese Novellierung brachte eine deutlichere Klarstellung der Definition von Unterrichtung und Anhörung; und im Falle eines Verstoßes gegen die Richtlinie sollten wirksame, angemessene und abschreckende Sanktionen die Folge sein.

Im Jahr **2011** gab es 978 Europäische Betriebsräte, diese umfassten 18 Millionen Arbeitnehmer:innen, die durch ca. 18.000 Delegierte vertreten waren. Auf Branchen bezogen gab es die mit Abstand meisten EBR im Bereich der Metallindustrie, gefolgt von der chemischen Industrie. Der Hauptwohnsitz der meisten Unternehmen mit EBR ist Deutschland, gefolgt von den USA. Betroffen von der Rechtslage wären allerdings ungefähr 3.000 Unternehmen. Der Umsetzungsgrad in Österreich liegt im Übrigen höher als im EU-Durchschnitt.

Bei allem Fortschritt für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenschaft: Die EBR-Novelle 2009 kann nur eine Etappe auf dem Weg zu mehr Mitbestimmung der Belegschaft sein; das Ringen um erweiterte Mitwirkungsrechte der Belegschaften auf EU-Ebene ist ein laufender Prozess.

Denn trotz aller programmatischen Bekenntnisse der Gemeinschaft zum sozialen Fortschritt bleibt die EU eine neoliberal dominierte Wirtschaftsgemeinschaft. Und der Beitritt neuer Länder mit schwacher Mitbestimmungstradition erleichtert das Vorhaben verstärkter Mitbestimmung nicht unbedingt. Jedenfalls muss aus Gewerkschaftssicht der Flucht aus der Mitbestimmung eine Schranke gesetzt werden.

Neuer ÖGB-Service für Betriebsrätinnen und Betriebsräte

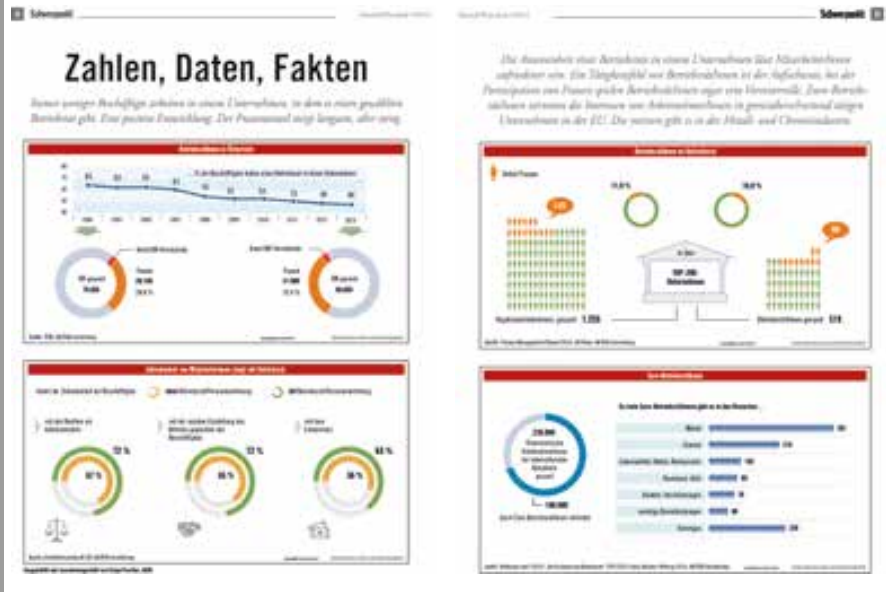
Der ÖGB bietet Betriebsrätinnen und Betriebsräten seit März 2010 sofort einen neuen Service: Für Betriebszeitungen, Flugblätter, Veranstaltungen etc. stellt er einen **Artikelservice** per E-Mail zur Verfügung, der aktuelle Themen behandelt, wie etwa das Thema **Mindestsicherung** oder **höheres Arbeitslosengeld**.

Yes, I can – Mehr Frauen als Betriebsrätinnen

Frauen für gewerkschaftspolitische Funktionen zu motivieren, ist ungleich schwieriger als bei Männern. 2011 haben die ÖGB-Frauen in Oberösterreich eine Befragung unter weiblichen Mitgliedern durchgeführt, um herauszufinden, unter welchen Umständen sich Frauen verstärkt in Gewerkschaften engagieren oder eine Funktion übernehmen würden: „90 Prozent der Frauen haben geantwortet, dass sie zunächst zahlreiche Schulungen absolvieren müssten, bevor sie sich eine Funktion zutrauen.“

So ist das Wiener Projekt **„Yes, I can“** entstanden, in dem Arbeitnehmerinnen ermuntert werden sollen, Betriebsrätinnen zu werden. Das Projekt sollte auch auf alle anderen Bundesländer ausgeweitet werden, denn noch immer behindert die Doppelbelastung durch Beruf und private Betreuungsverpflichtungen viele Frauen, sich dieser Herausforderung zu stellen, und noch immer sind viele Organisationseinheiten im Betriebsrat und in den Gewerkschaften trotz des Einsatzes für mehr Frauenbeteiligung nach wie vor männlich geprägt.

6 Die Zweite Republik



Immer weniger Beschäftigte arbeiten in einem Unternehmen, in dem es einen gewählten Betriebsrat gibt. Eine positive Entwicklung: Der Frauenanteil steigt langsam, aber stetig.

November 2013: Arbeitsklimaindex – 67 % der Beschäftigten sind ohne Betriebsrat

Immer weniger Betriebe, vor allem im privaten Bereich, haben einen Betriebsrat. Das belegt der Arbeitsklimaindex der Arbeiterkammer Oberösterreich, der von den Instituten SORA und IFES erhoben wird. In Unternehmen der Bundesländer Niederösterreich, Vorarlberg, Salzburg und Wien gibt es immer weniger Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Das stärkste Minus verzeichnet Niederösterreich mit 35 Prozent in den vergangenen zehn Jahren, knapp gefolgt von Vorarlberg mit 30 Prozent. Kaum Veränderungen gibt es in Kärnten und Oberösterreich mit minus zwei Prozent. Ein leichtes Plus kann das Bundesland Tirol bei den Personalvertreterinnen und -vertretern vorweisen.

Besonders auffallend der Studie folgend ist der Rückgang bei den BetriebsrätInnen in kleineren und mittleren Unternehmen. Während der Anteil an Beschäftig-

ten mit Betriebsrat im öffentlichen Bereich sogar steige, sei er in privaten Betrieben in den letzten fünf Jahren kontinuierlich von 47 auf 39 Prozent zurückgegangen. In allen Bereichen haben 48 Prozent der Arbeitnehmer:innen in ihrem Betrieb einen Betriebsrat bzw. eine Personalvertretung. Dieser Anteil sank in den letzten zehn Jahren um 15 Prozent, in Unternehmen mit fünf bis 19 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern haben nur noch sieben Prozent, in Unternehmen mit 20 bis 99 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 40 Prozent einen Betriebsrat.

In privaten Unternehmen mit Betriebsrat sind 72 Prozent mit der sozialen Einstellung des Betriebes zufrieden und 65 Prozent mit dem Einkommen – gegenüber 65 bzw. 56 Prozent in Betrieben ohne Betriebsrat. Auffallend ist laut Arbeitskammer auch, dass es in Privatbetrieben mit Betriebsrat fast doppelt so häufig zumindest eine gesundheitsfördernde Maßnahme gibt.

Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes – Anfechtungsfrist

2014 wurde die Anfechtungsfrist in Betrieben ohne Betriebsrat von einer auf zwei Wochen verlängert und in der Betriebsrätinnen- bzw. Betriebsrats-Geschäftsordnung die klare Formulierung betreffend bezahlte Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen insbesondere in Zusammenhang mit Kollektivvertragsverhandlungen verankert.

Steuerreform, Arbeitsmarktpakete und Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping

Im März 2009 wurde die Steuerreform beschlossen. Kernpunkte waren eine Reform des Steuertarifes, die Ausweitung der steuerlichen Familienförderung und die Einführung eines allgemeinen Gewinnfreibetrages im Unternehmersteuerbereich. Auch wurden zwei Arbeitsmarktpakete beschlossen, die unter anderem eine Reform der Kurzarbeit und der Arbeits- und Ausbildungsstiftungen für Zeitarbeiter:innen mit sich brachten.

Seit dem im April 2011 beschlossenen **Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping** arbeiten Arbeitnehmer:innen aus Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowe-

6 Die Zweite Republik

nien, Polen und aus den baltischen Staaten nach dem hier geltenden Arbeitsrecht und müssen nach den in Österreich gültigen KV-Tarifen entlohnt werden. 2014 wurde das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping verschärft.

„Zeit der Betriebsräte und Gewerkschaften kommt erst“



„Wir haben in Österreich in den letzten Jahren seit der Krise den Niedriglohnbereich im Vergleich zu allen anderen europäischen Ländern dynamischer entwickelt. Wir haben nach wie vor 97,5 Prozent Abdeckungsgrad durch Kollektivverträge. Gerade wieder haben wir neue KVs abgeschlossen. In Wirklichkeit schaffen wir – Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Gewerkschaften – es gemeinsam, eine KV-Politik gegen die europäische Entwicklung umzusetzen.

In den vergangenen Jahren ist es z. B. gelungen, die Zahl der freien Dienstverhältnisse zurückzudrängen. Die Teilzeitarbeit ist gut abgesichert, der Teilzeitzuschlag ein sozialpolitischer Meilenstein. Überlassene Arbeitskräfte sind in Österreich wie in keinem zweiten europäischen Land abgesichert. Die Kontinuität in der Lohn- und Gehaltspolitik ist beachtlich. Wir haben regelmäßig zwölf Monate kollektivvertragliche Laufzeiten – viele Beschäftigte glauben daher, es gebe ein „Ministerium für die Erhöhung von Löhnen und Gehältern“. All das vor dem Hintergrund der europäischen Entwicklung. Ich glaube, das sind gute Ergebnisse, weil die Gewerkschaftsbewegung in Österreich klare Positionen hat. Das ist das Ergebnis der Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, der Zusammenarbeit innerhalb der Gewerkschaftsbewegung im ÖGB und auch mit den Arbeiterkammern.“

(Auszug aus einem 2013 von Katharina Klee, Redakteurin von Arbeit und Wirtschaft, durchgeführten Interview mit dem ehemaligen stellvertretenden Bundesgeschäftsführer der GPA-djp Karl Proyer [1953-2015]).

Quelle: http://archiv.arbeit-wirtschaft.at/servlet/ContentServer?pagename=X03/Page/Index&tn=X03_1.a_2013_9.a&cid=1383731347624



Beate Hartinger-Klein, Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz, beim letzten Bundeskongress des ÖGB.

18. Dezember 2017: Neue ÖVP-FPÖ-Regierung

Am 18. Dezember 2017 wurde die Bundesregierung unter Sebastian Kurz, eine **Koalitionsregierung** zwischen **Österreichischer Volkspartei (ÖVP)** und **Freiheitlicher Partei Österreichs (FPÖ)**, von Bundespräsident Alexander Van der Bellen ernannt und angelobt. Zum **Bundeskanzler** wurde **Sebastian Kurz** (ÖVP), zum **Vizekanzler Heinz-Christian Strache** (FPÖ) ernannt.

Ab 2017: Verlängerung der Mandatsdauer von allen Betriebs-, Zentral- und Europäischen Betriebsrätinnen und -räten

2017 wurde die **Mandatsdauer** von allen Betriebs-, Zentral- und Europäischen Betriebsrätinnen und Betriebsräten von vier auf fünf Jahre verlängert. Und: Jedes Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Freistellung, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstmaß von drei Wochen und drei Arbeitstagen innerhalb einer Funktionsperiode teilzunehmen – unter Fortzahlung des Entgeltes. In Betrieben, die dauernd weniger als 20 Arbeitnehmer:innen haben, haben die Betriebsratsmitglieder zwar Anspruch auf Freistellung, nicht aber auf Entgeltfortzahlung.

Forderung nach Abschaffung von Jugendvertrauensrätinnen und -räten

Im **ÖVP-FPÖ-Regierungsprogramm** wird im Kapitel „**Politik für unsere Jugend**“ die Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre angekündigt – eine Maßnahme, die den Jugendvertrauensrat ersetzen sollte. Diese Forderung brachte scharfe Kritik hervor; unter anderem durch Proteste und Widerstand der ÖGJ verzichtete die türkis-blaue Koalition auf die in ihrem Regierungsprogramm vorgesehene Abschaffung der Jugendvertrauensräte.

6 Die Zweite Republik



„Der Jugendvertrauensrat ist eine tolle Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln und sich für andere einzusetzen. Das Beste ist aber, Teil eines großen Ganzen zu sein, wo es uns allen um dasselbe geht, nämlich um ein gutes Leben für alle.“

(ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian bei der JVR-Konferenz 2019)

Anmerkung: Wolfgang Katzian war in den 1970er-Jahren selbst einer der ersten Jugendvertrauensräte in Österreich.

Demonstration gegen den 12-Stunden-Tag und gegen die 60-Stunden-Woche

Mehr als 100.000 Menschen, darunter auch viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte, waren am **30. Juni 2018** zur **Demonstration gegen den 12-Stunden-Tag** und **gegen die 60-Stunden-Woche** gekommen.



2019: JVR-Konferenz „Digitalisierung der Lehrausbildung“

Als Startschuss für einen breiten Diskurs zur **Weiterentwicklung und Digitalisierung** der Lehrausbildung in der österreichischen Gewerkschaftsjugend haben 150 Jugendvertrauensrätinnen und -räte aus ganz Österreich zehn Punkte erarbeitet.

Gefordert wurden unter anderem der Einsatz digitaler Hilfsmittel in der Lehrausbildung, didaktische Aufbereitung von E-Learning-Angeboten, Erarbeitung von Qualitätsstandards für digitale Hilfsinstrumente, Internetzugang und passende technische Ausstattung für alle Lehrlinge, die Nutzung von E-Learning-Tools in der Arbeitszeit, „Angewandte Informatik und digitale Grundausbildung“ als Pflichtfach in der Berufsschule.

Betriebsräte 4.0

Die unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“ in Unternehmen einziehende **Digitalisierung von Produktions- und Arbeitsprozessen** bringt nicht nur die Umstellung der Produktionsbedingungen mit sich, sondern auch die Veränderung der Kommunikation und der Zusammenarbeit in den Unternehmen auf digitaler Basis.

Der hohe Grad der Digitalisierung und Automatisierung verlagert die menschliche Arbeitskraft auf die Bereiche Kontrolle, Planung, Instandhaltung und Prozesssteuerung. In dieser Situation sind die Betriebsrätinnen und Betriebsräte mehr denn je gefordert.

6 Die Zweite Republik

Arbeit 4.0 – vernetzt denken, solidarisch handeln



Das Thema Digitalisierung war auch auf dem 19. ÖGB-Bundeskongress 2018 Kongressthema. Der scheidende ÖGB-Präsident Erich Foglar betonte in seiner Rede, dass der digitale Wandel zwar einen enormen gesellschaftlichen Wandel bedeuten würde, er aber von Menschen gemacht wird und daher auch von Menschen gestaltbar sei:

„Die Zukunft lässt sich nicht aufhalten. Wir wollen sie auch gar nicht aufhalten! Die Gewerkschaften haben die Aufgabe, den digitalen Wandel zum Wohle der arbeitenden Menschen zu gestalten – und zwar in den Betrieben und Dienststellen, in allen Branchen der Wirtschaft – sowie in Politik und Gesellschaft. Auch in der digitalen Arbeitswelt braucht es klar geregelte Arbeitsbeziehungen auf kollektivvertraglicher Basis, die Arbeitsbedingungen, Einkommen und Mitbestimmung festlegen. Faire Arbeit 4.0 heißt faire Chancen für alle am Arbeitsmarkt, klare Rahmenbedingungen für gute Arbeit, korrekte faire Entlohnung und soziale Absicherung – weil der Mensch zählt!“, fasst Foglar den Zugang der Gewerkschaft zur Digitalisierung zusammen.

Quelle: https://www.oegb.at/cms/S06/S06_63.0.d.a/1342592020371/home/alle-meldungen/die-zukunft-laesst-sich-nicht-aufhalten-aber-wir-werden-sie-gestalten?d=Touch

Digitalisierung fair gestalten

Auch auf dem **IGB-Kongress** in Kopenhagen im Dezember 2018 stand unter anderem das Thema **Digitalisierung** auf der Tagesordnung.



„Mehr und mehr prallen zwei Arbeitswelten aufeinander: Auf der einen Seite Unternehmen, die für Beschäftigung sorgen, Steuern zahlen und ihren Anteil für das Sozialsystem leisten. Auf der anderen Seite steht eine digitale Wirtschaft, die mit fast null Beschäftigung per Mausclick oder App Riesengewinne einfährt, die quasi durch alle Steuerschlupflöcher durchrinnen.“

Und weiter: „Es geht überhaupt nicht darum, technische Innovation oder neue Geschäftsmodelle aufzuhalten oder zu verbieten. Es geht darum, dafür zu sorgen, dass auch die Allgemeinheit einen fairen Anteil des Gewinnes bekommt. Digitalisierung muss fair gestaltet werden – für ein gutes Leben für alle, statt Profite für wenige!“

*(ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian im Rahmen des Kongresses.
des IGB-Kongresses in Kopenhagen)*

Forderungen des ÖGB für die digitale Zukunft

- » Schaffung einer Interessenvertretung für Arbeitnehmer:innen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich einem Betrieb oder Unternehmen zugehören (z. B. Flughäfen, Einkaufszentren).
- » Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung.

Freistellung erleichtern

- » Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungs-grenze.
- » Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern (Mitgliedern der Personalvertretung).
- » Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl für Freistellungen.
- » Ausweitung des Bildungsfreistellungsanspruchs auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensrätinnen und -räten und Personalvertretungen.

6 Die Zweite Republik

- » **Betriebsratswahlrecht anpassen**
- » Erhöhung der Zahl der Betriebsrats- und Personalvertretungsmandate.
- » Strafbarkeit der Behinderung von PV/BR-Wahlen.
- » Verpflichtende anteilmäßige Berücksichtigung beider Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.
- » Beibehaltung der getrennten Betriebsratskörperschaften.
(Quelle: ÖGB Homepage, 25.3.2019)



Seit 2020

Die Coronakrise und ihre Auswirkungen sind das bestimmende Thema in unserer Arbeitswelt im Jahr 2020.

16. März 2020: Job und Corona

Aufgrund der Maßnahmen der Bundesregierung gegen die Coronapandemie nahm der Informationsbedarf von ratsuchenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sprunghaft zu und sprengte die vorhandenen Beratungskapazitäten des ÖGB und der Arbeiterkammern. Am 16. März 2020 wurde daher gemeinsam von ÖGB und Arbeiterkammern ein Internetauftritt („jobundcorona.at“) samt Hotline rund um das Thema Arbeitswelt und Corona für die Betroffenen geschaffen, wo sie rasch Rechtsauskunft zu arbeits-, sozial- und konsumentenschutzrechtlichen Fragen in der Krisensituation erhalten können. Schon während des ersten Lockdowns wurde dieses Serviceangebot millionenfach angeklickt.

25. August 2020: ÖGB–Sommerdialog Mitbestimmung und Demokratie

Im Rahmen des ÖGB-Sommerdialogs werden Fragen rund um das Thema Demokratie und Mitbestimmung durch Betriebsratskörperschaften etwa bei den Themen Arbeitszeit, Entlohnung, Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen wurden im Rahmen einer ÖGB-Presskonferenz am 25. August 2020 präsentiert.

The image shows a screenshot of the website jobundcorona.at. At the top, there is a red banner with the ÖGB AK logo and the text 'Kontakte & Telefonnummern'. Below the banner, the main heading reads 'Die Nummer 1 Infoseite für ArbeitnehmerInnen: jobundcorona.at'. To the right of this heading is a red circular badge that says 'EINREISE CHECK'. Below the main heading, there is a section with text: 'Arbeiterkammer und ÖGB sorgen dafür, dass die Seite jobundcorona.at immer auf dem neuesten Stand ist. Damit helfen sie vielen Menschen Halt und Schutz, bevor den neuen Verordnungen nachgegeben wird. Und auch auf einer anderen Ebene sind ÖGB und AK aktiv in politischen Gremien vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und setzen bessere Regelungen für die Bevölkerung durch.' Below this text is a 'DOWNLOADS' section with a grid of icons and labels: 'Wahlhilfe', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel', 'Wahlzettel'. At the bottom left, there is a date: 'Stand: 26.05.2021'.

Website:
jobundcorona.at

6 Die zweite Republik

2020: Leiharbeiter:innen dürfen an Betriebsratswahlen teilnehmen

Einem Urteil des Obersten Gerichtshofs (OGH) zufolge dürfen Leiharbeiter:innen an Betriebsratswahlen teilnehmen. Auf eines können die Beschäftigten auch weiter bauen: auf die Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Unternehmen, die stets mit ganzer Kraft im Einsatz waren und sind.

Ab 1. Jänner 2021: Senkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre

Mit 1. Jänner 2021 wurde das Wahlalter bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre gesenkt. Damit hat sich eine langjährige Forderung der Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) nach Ausweitung der Mitbestimmung im Betrieb erfüllt. Die Forderung, dass alle Lehrlinge, also jene unter 16 Jahren, auch wahlberechtigt sein sollen, steht noch auf der Agenda der Gewerkschaftsjugend.

April 2021 Betriebsratskampagne „Sei du die starke Stimme“

Daher wurde im April 2021 auch eine neue Kampagne unter dem Titel **„Gründe einen Betriebsrat“** und **„Sei du die starke Stimme!“** gestartet. Sie sollen dazu beitragen, schwierigen und unfairen Arbeitsbedingungen und schlechtes Betriebsklima in der Krise umzugestalten und gemeinsam mit dem ÖGB und den Gewerkschaften in den heimischen Betrieben für mehr Fairness sorgen.

„Sei du die starke Stimme!“

„Betriebliche und gewerkschaftliche Mitbestimmung muss immer wieder neu erarbeitet und verteidigt werden. Das schaffen wir nur mit starken, engagierten Betriebsrätinnen und Betriebsräten!“

Wolfgang Katzian, ÖGB-Präsident



12. November 2021: Online-Betriebsratskonferenz

Nachdem die KV-Verhandlungen im Herbst 2021 stockten, hielt die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) am 12. November 2021, ihre erste Online-Betriebsratskonferenz mit rund 800 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ab. Auf der Konferenz wurde eine Resolution beschlossen, die u. a. auf die enorme Belastung der Teuerung auf die Beschäftigten hinwies und eine Gehaltserhöhung fordert. Auch an hunderten anderen Standorten wurden Betriebsversammlungen abgehalten, die letztlich zu einem akzeptablen Abschluss geführt haben.

2022: Fortsetzung der Betriebsratskampagne „Sei du die starke Stimme!“

2022 wurde die Betriebsratskampagne „Sei du die starke Stimme!“ mit zahlreichen Aktionen fortgesetzt. Sie endete am 7. April 2022, dem „Tag der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich“. Seit April 2021 konnten trotz der durch die Coronapandemie bedingten Kurzarbeit, Lockdowns und der hohen Arbeitslosigkeit 220 neue Betriebsratskörperschaften mit 650 gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräten gegründet werden. Außerdem brachte die Kampagne 68.000 neue Gewerkschaftsmitglieder.

6 Die zweite Republik

8. Juni 2022: Betriebsratskonferenz „Die Preise runter“

Im Juni 2022 fand in Wien eine Betriebsratskonferenz statt, bei der aufgrund der Inflation von 8,4 % die Existenzängste und finanziellen Notlagen von vielen Menschen im Vordergrund standen. Die Forderungen der Konferenz wurden durch eine Demonstration bestärkt.



Preise runter! Wir brauchen rasche und spürbare Maßnahmen gegen die Teuerung.
© ÖGB/Mandl

Jänner 2023: 50 Jahre Jugendvertrauensrat

Im Jänner 2023 feierte die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) und der ÖGB 50 Jahre Jugendvertrauensrätegesetz. Das Gesetz trat mit 1. Jänner 1973 in Kraft. Einer der ersten gewählten Jugendvertrauensräte war ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian. Heute vertreten mehr als 3.250 Jugendvertrauensrätinnen und -räte die Anliegen der Jugendlichen in den Betrieben.



Der Jugendvertrauensrat wird 50 – 27 Jahre lang hat die Gewerkschaftsjugend dafür gekämpft. © ÖGB

1. Februar 2023: Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)

Am 1. Februar 2023 stimmte das EU-Parlament mit großer Mehrheit der Überarbeitung der EBR-Richtlinie zu. Ziel sollte sein, die Mängel in der aktuellen Richtlinie zu beheben, um die Arbeit der Europäischen Betriebsräte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit zu verbessern und zu erleichtern. So etwa sollte der Informationsfluss optimiert werden, denn oft werden EBR-Mitglieder zu spät über bevorstehende Umstrukturierungen informiert. Die Überarbeitung soll auch die Auseinandersetzung mit Themen wie etwa Ökologisierung und Digitalisierung, die die Arbeitswelt stetig verändern, erleichtern.

6 Die zweite Republik

7. Mai 2023: Tag der betrieblichen Mitbestimmung

Zum zweiten Mal feierten Betriebsrätinnen und Betriebsräte am 7. Mai 2023 den „Tag der betrieblichen Mitbestimmung“. Willi Mernyi, Bundesgeschäftsführer des ÖGB, sagt dazu: *„Ein Betriebsrat kann mehr durchsetzen als eine Einzelperson. Der Betriebsrat ist die starke Stimme, sorgt für mehr Gerechtigkeit und hat wertvolle Informationen für die Menschen. Wir wissen, dass Betriebsräte am häufigsten gegründet werden, wenn es im Unternehmen nicht so rund läuft.“*

25. Mai 2023: Wolfgang Katzian wird Präsident des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

„Das ist eine große Ehre für mich“, bedankte sich Wolfgang Katzian bei den EGB-Delegierten, „ich werde diese Chance, die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung in Europa mitzugestalten, mit voller Kraft und ganzem Herzen nutzen.“ Die Arbeitsschwerpunkte für die nächsten vier Jahre, die von den rund 500 Delegierten am EGB-Kongress im sogenannten „Berliner Manifest“ beschlossen wurden, sind wirksame Maßnahmen, um die Inflation zu bremsen und die Lebenskosten zu senken.



„Ich freue mich darauf, mit vielen engagierten Mitstreiterinnen und Mitstreitern für ein faires, sicheres und soziales Europa zu kämpfen!“

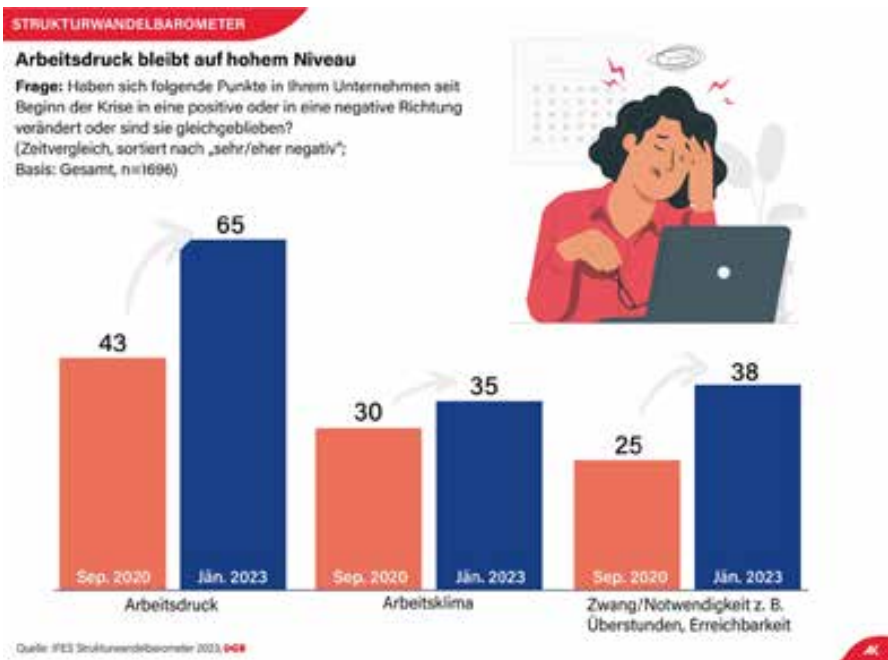
Wolfgang Katzian, ÖGB- und EGB-Präsident

20.–22. Juni 2023: 20. ÖGB-Bundeskongress

Von 20. bis 22. Juni 2023 fand der 20. ÖGB-Bundeskongress statt. Wolfgang Katzian wurde als ÖGB-Präsident und Korinna Schumann als Vizepräsidentin in ihren Ämtern bestätigt. Als zweite Vizepräsidentin wurde Romana Deckenbacher (GÖD) gewählt. Am zweiten Kongresstag wurde das Arbeitsprogramm für die nächsten fünf Jahre vorgestellt, das u. a. **Strafen für die Verhinderung von Betriebsratswahlen fordert.**

7. Juli 2023: Strukturwandelbarometer

Am 7. Juli 2023 präsentierten die Arbeiterkammer und der ÖGB die IFES-Studie „Strukturwandelbarometer“. Aus der jährlich durchgeführten Umfrage, an der heuer gut 2.000 Betriebsratsvorsitzende teilnahmen, ging hervor, dass zwei Drittel der Belegschaften unter einem immer höher werdenden Leistungsdruck leiden. Das Arbeitsklima wird der Studie zufolge schlechter. Zudem hat sich gezeigt, dass viele Betriebsrätinnen und -räte sehen, dass die Vorhaben ihrer Betriebe und Firmen Probleme haben, zusätzliches Personal einzustellen. Daher wird eine flächendeckende Lehrlingsoffensive gefordert.



6 Die zweite Republik

STRUKTURWANDELBAROMETER

Personalsuche ist Hauptproblem

Frage: Hat Ihr Betrieb Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte zu finden? (Basis: Gesamt, n=1969)

85%
Ja



Quelle: PES Strukturwandelbarometer 2023.

STRUKTURWANDELBAROMETER

Personalsuche ist Hauptproblem

Frage: Hat Ihr Betrieb Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte zu finden? (Basis: Gesamt, n=1969)

Antwort: sehr/etwas stark kaum gar nicht weiß nicht/keine Angabe



Quelle: PES Strukturwandelbarometer 2023.

19. Oktober 2023: Betriebsräte-Award Salzburg

Am 19. Oktober 2023 ging unter dem Motto „Ein guter Rat. Betriebsrat!“ der zweite Betriebsräte-Award in der Residenz Salzburg über die Bühne. Bei dem Award wurden über 170 Vertreter:innen der innerbetrieblichen Demokratie in den Kategorien Engagement, Solidarität, Jugendvertrauensrat, Mitgliedererwerb, Innovation, Neugründung und Lebenswerk nominiert.



© Matthias Kreuzer, <https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/salzburg/alle-meldungen/rueckblick-2--betriebsraete-award>

2. April 2024: Studie „Besser mit Betriebsrat“

Eine Studie des Instituts für empirische Sozialforschung (IFES) im Auftrag der Arbeiterkammer Wien und des ÖGB verglich die Situation von 2.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie 2.800 Betriebsrätinnen und -räten mit und ohne Betriebsrat. Sie zeigte die positive Wahrnehmung und die Vorteile für das Unternehmen, wenn es einen Betriebsrat gibt, auf. Zugleich kam sie zu dem Ergebnis, dass die Arbeit von Betriebsratsmitgliedern oft erschwert wird, weil Arbeitgeber keinen Betriebsrat wollen. Die Mit-

6 Die zweite Republik

bestimmungsstudie zeigt auch, dass bestimmte Beschäftigungsgruppen im Betriebsrat unterrepräsentiert sind und dass Faktoren wie Teilzeitarbeit, geringere Betriebszugehörigkeitsdauer, aber auch traditionelle Rollenmuster den Zugang von Frauen zum Betriebsrat erschweren.

7. April 2024: Tag der betrieblichen Mitbestimmung

Um die wertvolle Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Mittelpunkt zu stellen, fand am 7. April zum dritten Mal der „Tag der betrieblichen Mitbestimmung“ statt. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die Ergebnisse der durchgeführten Mitbestimmungsstudie, die aufzeigte, wie entscheidend die Arbeit von Betriebsrätinnen und Betriebsräten nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ist.

Betriebliche Mitbestimmung 2022

Arbeitnehmer:innen	Betriebsrät:innen	Berichte
<p>n=2.501 Befragte repräsentativ für die Arbeitnehmer:innen in Ö Besondere Maßnahmen zur Erreichbarkeit von Personen mit schlechten Deutschkenntnissen Erhebung Juni-September 2022</p>	<p>N= 2.774 Befragte Überwiegend über Email-Einladung des ÖGB Ergänzt um telefonische Interviews mit BR, die nicht bei der Gewerkschaft Mitglied sind Erhebung Juni-August 2022</p>	<p>Gesamtbericht Bericht Arbeitnehmer:innen Bericht Betriebsrät:innen Bericht Vergleich AN-BR Mehrere Kurzberichte</p> <p>Alle Berichte stehen auf der Website der AK Wien zum Download zur Verfügung</p>

Prozentwerte sind immer gerundet, es kann in der Summe deshalb zu Abweichungen von 100 kommen, z.B. 99 oder 101



„Wer Betriebsräte verhindert, darf nicht ohne Strafe davonkommen.“

*(ÖGB Präsident Wolfgang Katzian, ÖGB-Presseaussendung
OTS0052 05.04.2024)*

1974–2024: 50 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)

Das Arbeitsverfassungsgesetz stellte einen entscheidenden Schritt zum Ausbau der Mitbestimmung im Betrieb dar, und es enthält wichtige Spielregeln für die Mitbestimmung von Betriebs- und Jugendvertrauensräten in der Arbeitswelt. Darüber hinaus ist es die wichtigste Grundlage für das Kollektivvertragswesen.

November 2024: Arbeitsklima-Index

Die wichtigsten Ergebnisse des von der AK Oberösterreich durchgeführten Arbeitsklima-Index zeigen, wie sehr ein Betriebsrat oder eine Personalvertretung zur Arbeitszufriedenheit beiträgt. In Unternehmen mit Betriebsräten sind rund 66 % mit ihrem Einkommen zufrieden und 63 % sehen gute Weiterbildungschancen. Auch die Themen soziale Absicherung und Gesundheitsförderung standen im Fokus: Fast 40 % der Betriebe mit Betriebsräten bieten Obst oder ergonomische Möbel an, 23 % ermöglichen den Zugang zu Beratung und Coaching. In Betrieben ohne Betriebsrat sind solche Angebote für die Beschäftigten seltener.

April 2025: 80 Jahre ÖGB

Der ÖGB feiert 2025 sein 80-jähriges Jubiläum. Viele Erfolge der Gewerkschaftsbewegung – wie etwa gesicherte Pensionen, bezahlter Urlaub, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und faire Einkommen – wären ohne den Einsatz der Gewerkschaften undenkbar. Auch in der Zukunft werden der ÖGB und die Gewerkschaften und mit ihnen die Betriebsrätinnen und Betriebsräte starke Partner sein, die sich für gute Arbeitsbedingungen, Gleichberechtigung und für die Sicherung unserer Demokratie einsetzen.

Literatur

Arbeitszeit – Lebenszeit. In: Das Jahrbuch 1991 des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien 1990.

AUSCH KARL: Als die Banken fielen, Wien 1968.

AUTENGRUBER PETER/MUGRAUER MANFRED: Oktoberstreik. Die Realität hinter den Legenden über die Streikbewegung im Herbst 1950. Sanktionen gegen Streikende und ihre Rücknahme. Wien 2017.

AUTENGRUBER PETER: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung bis 1945. (= VÖGB-Skriptum GK 2). Stand: August 2017. Wien 2017.

AUTENGRUBER PETER/LICHTENBERGER SABINE/MENDEL MARLIESE: Gefordert-Gekämpft-Erreicht. Gewerkschaftsarbeit in österreichischen Tageszeitungen seit 1945. Wien 2017.

AUTENGRUBER PETER/LICHTENBERGER SABINE: Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945. (= VÖGB-Skriptum 1 A). Wien 2012.

AUTENGRUBER PETER: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. (= VÖGB Skriptum Gewerkschaftskunde 2), Wien 2000.

AUTENGRUBER PETER: Lexikon der Wiener Straßennamen. Bedeutung-Herkunft-frühere Bezeichnungen, Wien 2014.

BAUER OTTO: Die österreichische Revolution, Wien 1923.

BECKSTEINER MARIO/STEINKLAMMER ELISABETH/REITER MARIO: Betriebsratsrealitäten. Wien 2010.

BLASCHKE SABINE: Frauen in Gewerkschaften: Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer perspektive, München und Mehring 2008.

BÖHM JOHANN: Erinnerungen aus meinem Leben, Wien 1986.

BRAUNTHAL JULIUS: Auf der Suche nach dem Millenium, Wien 1964.

CERNY JOSEF/GAHLEITHNER SIEGLINDE/KUNDTNER ALICE/PREISS JOACHIM/SCHNELLER HANNES: Arbeitsverfassungsrecht. Bd. 2, Wien 2015.

CERNY JOSEF: 40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz; in: Das Recht der Arbeit – Sonderausgabe 5a/ 2014.

Literatur

Das Gesetz über die Kollektivverträge und die Einigungsämter – Die sozialpolitische Gesetzgebung in Österreich, Band V/ Heft 2, Wien 1922.

FASSLER MARTINA/GUZI ISABELLA/LICHTENBERGER SABINE: 70 Jahre ÖGB Frauen. Wien 2015.

FELTEN ELIAS (HRSG.): 50 Jahre Institut für Arbeitsrecht der Johannes Kepler Universität, Linz 2017.

FILLA WILHELM: Zwischen Integration und Klassenkampf – Sozialgeschichte der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich, Wien 1984.

FOLTIN ROBERT: Als die Revolution nach Österreich kam; in: <http://robertfoltin.net/?Archiv/1918%3A-Streiks%2C-Revolten%2C-Aufstaende>.

FREI BRUNO: Die Matrosen von Cattaro, Berlin 1963.

GAHLEITNER SIEGLINDE/MOSLER RUDOLF (HG.): Arbeitsverfassungsrecht, Band 2, Wien 2014.

GARAMVÖLYI JUDIT: Betriebsräte und sozialer Wandel in Österreich 1919/20. (= Studien und Quellen zur österreichischen Zeitgeschichte, Bd. 59, Wien 1983.

GÖHRING WALTER: Bildung-Arbeit-Fortschritt. Bildungs- und Kulturarbeit der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. (= Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, Nr. 12), Wien 2000.

GÖHRING, WALTER/PELLAR BRIGITTE: Anpassung und Widerstand. Arbeiterkammern und Gewerkschaften im österreichischen Ständestaat, Wien 2001.

GREIF WOLFGANG: Der europäische Betriebsrat (angepasst an die neu gefasste EBR-Richtlinie 009/38 EG). Gewerkschaftliches Handbuch. 2. Überarbeitete Auflage, Wien 2013.

GREIF WOLFGANG: Die neu gefasste Richtlinie zum Europäischen Betriebsrat. Ausgangspunkt, Verhandlungen, Inhalt, Einschätzung, in: WISO 2/2009.

GREIF WOLFGANG: Plädoyer für mehr betriebliche Mitbestimmung in Europa, in: Sallmutter Hans (Hg.), Nachdenken über die EU – Vordenken für Europa. Wien 2003.

Literatur

HANUSCH FERDINAND/FRÄNKEL RICHARD: Sozialpolitik in Österreich 1919–1923, Wien 1923.

HAUTMANN HANS: Das Betriebsrätegesetz vom 15. Mai 1919 und seine Bedeutung; in: Alfred Klahr Gesellschaft Nr. 1/ März 2009.

HAUTMANN HANS: Die Massenbewegungen der österreichischen Arbeiterschaft in den Jahren 1917 und 1918 (Linzer Konferenz der Historiker der Arbeiterbewegung 1971).

HAUTMANN HANS: Rätebewegung in Österreich 1918–1924, Wien 1987.

HAUTMANN HANS: Rätebewegung und KPÖ von 1919 bis 1938. In: Karner, Stefan (Hg.): Die umkämpfte Republik. Österreich von 1919 bis 1938, Innsbruck 2017.

HAUTMANN HANS: Räte-demokratie in Österreich 1918–1924; Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, Nr. 1972/1.

HAUTMANN HANS: Kommunistische Arbeiterkammer- und Betriebsrätepolitik nach 1945. Quelle: http://www.klahrgesellschaft.at/Mitteilungen/Hautmann_4_11.pdf

HOLZER KARIN: Johann Böhm – Eine Biographie, Wien 1998

HORACZEK NINA: Das Streikjahr 2003 – Von der sozialpartnerschaftlichen Konsensdemokratie zur Konflikt-demokratie? Wien 2007.

HUEBER ANTON: Die Entstehung des Betriebsrätegesetzes; in: Arbeit und Wirtschaft vom 1. Mai 1929, Heft 9.

KELLER FRITZ: Die Arbeiter- und Soldatenräte in Österreich 1918–23 (Versuch einer Analyse), Wien 1998.

KELLER FRITZ: Streiken für die Sozialpartnerschaft; in: Maderthaler, Wolfgang (Hrsg.): Auf dem Weg zur Macht – Der Ausstand der Metallarbeiter 1962, Wien 1992.

KEPPLINGER BRIGITTE/WEIDENHOLZER JOSEF: Zur Geschichte der österreichischen Arbeiterkammer (1920–1992). In: 75 Jahre Kammern für Arbeiter und Angestellte, Wien 1995.

KLENNER FRITZ/PELLAR BRIGITTE: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. 2. Auflage, Wien 1999.

Literatur

KLENNER FRITZ: Die österreichischen Gewerkschaften – Vergangenheit und Gegenwartsprobleme, Bde. 1-3. Wien 1951/1953/1979.

KLENNER FRITZ: Johann Böhm – Erinnerung an mein Leben, Wien 1986.

KRENN MARTINA/RATHGEB MARIA: 90 Jahre Betriebsratsgesetz 1919–2009/90 Jahre Mitbestimmung, Wien 2009.

KUNZ, JOHANNES (Hrsg.): Anton Benya – Ansichten eines Nationalrats und ÖGB-Präsidenten, Wien 1992.

LACKINGER FRANZ JOSEF: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945. Stand: September 2017. Wien 2017.

LEDERER MAX: Grundriss des Österreichischen Sozialrechtes, Wien 1929.

LEICHTER KÄTHE: Betriebsräte und Sozialisierung: Arbeit und Wirtschaft, Heft 9, 1. Mai 1929.

LEITNER LEO: Meuterei in Cattaro; Wiener Zeitung, 27.–28. Jänner 2018.

LICHTENBERGER SABINE/MENDEL MARLIESE: Miteinander voneinander lernen. 70 Jahre Gewerkschaftsschule. Wien 2017.

LICHTENBERGER SABINE: „Es ist ein gutes Gesetz geworden“ – Bemerkungen zur politischen Genese des KV-Gesetzes 1947, in: Recht der Arbeit – DRdA, Nr. 5/2017.

LICHTENBERGER SABINE: „Wie müssen der Jugend mehr Rechte zusprechen“. Bemerkungen zu Geschichte der innerbetrieblichen Mitbestimmung von Jugendlichen: In: DRdA 2/2019.

MAIER MICHAELA/SPITALER GEORG: Friedrich Adler vor dem Ausnahmegericht. Das Attentat gegen den Ersten Weltkrieg. Wien 2016.

MAYR KLAUS/GAGAWCZUK WALTER: Arbeitsverfassungsrecht. Europäische Betriebsverfassung. ÖGB-Verlag, Gesetze und Kommentare 166, Band 5). 2. Auflage. Wien 2012.

MENDEL MARLIESE/SCHISLER PETER: Wir, die FRAUEN der Produktionsgewerkschaft. Wien 2017.

MESCH MICHAEL/BRAIT ROMANA (Hrsg.): Der Wandel des industriepolitischen Leitbildes der Arbeiterbewegung, Wien 2017.

Literatur

MULLEY KLAUS-DIETER/LICHTENBERGER SABINE: Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB (= VÖGB-Skriptum GK 8), Wien 2015.

MULLEY KLAUS-DIETER: Die Kammer für Arbeiter und Angestellte (= VÖGB-Skriptum 7), Wien 2016.

MULLEY KLAUS-DIETER: Von der NSBO zur Deutschen Arbeitsfront (DAF). In: BERGER HEINRICH (u.a. Hg.): Politische Gewalt und Machtausübung im 20. Jahrhundert. Zeitgeschichte, Zeitgeschehen und Kontroversen. Festschrift für Gerhard Botz, Wien-Köln-Weimar 2011.

PASTEUR PAUL: Unter dem Kruckenkreuz. Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen in Österreich 1934-1938, Innsbruck 2008

PELLAR BRIGITTE: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999, Wien 1999.

PELLAR BRIGITTE: Gewerkschaft.Macht.Geschichte. Spots auf 200 Jahre Interessenvertretung von ArbeitnehmerInnen, Wien 2015.

PFEIFER HELFRIED: Die Ostmark – Eingliederung und Neugestaltung – Historisch-systematische Gesetzessammlung nach dem Stande vom 16. April 1941, Wien 1941.

REICHOLD LUDWIG: Geschichte der Christlichen Gewerkschaften Österreichs, Wien 1987.

REITINGER KARIN/LEHNER PETER ULRICH: Betriebsrat vor 50 Jahren. Zersch bin i zur Drehscheibn gangen. Arbeitnehmervertreter erzählen, Wien 1995.

RENNER KARL: Eine große soziale Idee hat gesiegt, in: Arbeit und Wirtschaft, Heft 9/ VII Jahrgang/ 1, Mai 1929.

REVENTLOW ROLF: Zwischen Alliierten und Bolschewiken, Wien 1969.

ROSDOLSKY ROMAN: Die revolutionäre Situation in Österreich im Jahr 1918 und die Politik der Sozialdemokraten, Berlin 1973.

SCHLEICHER BARBARA: Heisses Eisen – Die Unternehmenspolitik der Österreichisch-Alpine Montangesellschaft in den Jahren 1918- 1933, Frankfurt 1999.

Literatur

SCHLEICHER BARBARA: Im Schlepptau der westfälischen Montangesellschaft – die österreichisch-alpine Montangesellschaft in den Jahren 1918-1933; in: Zeitgeschichte Heft 4/ Juli-August 2002.

SCHMID TOM: Das Gfrett mit der Zeit – 35 Stunden und kein Ende, Wien 1991.

STERN WALTER: Das Überleben hat gelohnt. Erinnerungen eines Metallarbeiters und Betriebsrates, Wien 2011.

STERN WALTER: Das Überleben hat gelohnt. Erinnerungen eines Betriebsrates, Wien 2007.

TÁLOS EMMERICH (Hrsg.): Der geforderte Wohlfahrtsstaat – Traditionen – Herausforderungen – Perspektiven, Wien 1992.

TÁLOS EMMERICH: Staatliche Sozialpolitik in Österreich – Rekonstruktion und Analyse, Wien 1981.

TÁLOS/DACHS/HANISCH/STAUDINGER: Handbuch des politischen Systems Österreichs. Erste Republik 1918-1933, Wien 1995.

TOTH WILHELM: Zuhören, Probleme sammeln, den Mund aufmachen – Geschichte des Jugendvertrauensrates 1947-1973, Wien 2003.

Vertrauen ist gut, Betriebsrat ist besser – Fragen und Antworten zur Mitbestimmung, Wien 2000.

WALL-STRASSER SEPP/FREYTAG BERND/HUBER FRANZ/GOTTHARTSLETINER BEATE: „Ein Schritt weiter – im Auftrag der Gewerkschaft“. Wirtschaft braucht Demokratie, Wien 2009.

WEIDENHOLZER JOSEF: Betriebsräte – Waisenkinder der Nation; in: WIDOWITSCH R. (Hrsg.): Zukunftsmodell Betriebsrat, Wien 2003.

WEINERT Willi: „Mich könnt ihr löschen, aber nicht das Feuer“. Führer durch den Ehrenhain der Gruppe 40 am Wiener Zentralfriedhof für die hingerichteten WiderstandskämpferInnen. Wien 2005.

WEISSEL ERWIN: Die Ohnmacht des Sieges. Arbeiterschaft und Sozialisierung nach dem Ersten Weltkrieg in Österreich, Wien 1976.

WINKLER ERNST: Der große Jänner-Streik – Ein Kampf für Brot, Frieden und Freiheit; SPÖ Landesorganisation Niederösterreich, 1950.

Literatur

Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Sozialpartnerschaft im internationalen Wettbewerb; in: Wirtschaftspolitische Blätter, Nr. 5-6/1994.

DIVERSE AUSGABEN:

AK Jahrbücher und Tätigkeitsberichte

Arbeiter-Zeitung

Arbeit und Wirtschaft

ÖGB-Tätigkeitsberichte

ÖGB-Frauenberichte

Solidarität

Links:

www.oegb.at

Jahresberichte | ÖGB (2018 bis 2024)

20. ÖGB-Bundeskongress | ÖGB-Bundeskongress

www.arbeiterkammer.at

www.ihsf.at

www.sozialpartner.at

Es wurden aus folgenden Archiven Fotos verwendet:

Archiv und Bildarchiv des ÖGB

Internetredaktion des ÖGB

Institut für historische Sozialforschung (www.ihsf.at)

Autorin und Autor

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

Fritz Keller, Dr. phil., Historiker und Publizist.