

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung seit 1960

Peter Ulrich Lehner, Jahrgang 1941, arbeitet als Versicherungsangestellter. Er ist Mitglied im Redakteurkollegium der Zeitschrift „mitbestimmungs-information“, Wien.

Zur wirtschaftlichen Entwicklung seit 1960¹⁾

Die unmittelbare Nachkriegszeit bis zum Ende der 40er Jahre wurde nicht nur durch die Notwendigkeit des Wiederaufbaues, sondern auch durch einen stark dimensionierten Nachholbedarf gekennzeichnet, der sich durch die Kriegsergebnisse durch fast 10 Jahre hindurch aufgestaut hatte und der durch die Mittel aus dem Marshall-Plan mit Geld ausgestattet und somit nachfragewirksam wurde. Durch zwei Verstaatlichungsgesetze wurde nahezu die gesamte Grundstoff-, Schwer- und Energieindustrie in öffentlichen Besitz übergeführt und zügig ausgebaut. Schließlich war ein relativ großes Arbeitskräftepotential mit die Voraussetzung für die starke wirtschaftliche Expansion, vor allem im Bereich der Industrie und Bauwirtschaft.

Deutlicher fühlbare Verlangsamungen im wirtschaftlichen Wachstumstempo stellten sich im Laufe der 60er Jahre ein. Nach einem deutlichen Absacken der durchschnittlichen jährlichen Zuwachsraten für die erste Hälfte der 60er Jahre, einer schwachen Erholung für die zweite Hälfte ergab sich eine relativ kräftige Anhebung in den ersten 70er Jahren, durch die fast das Ausmaß der Zeit vor 1960 erreicht wurde. Dieser deutliche Knick in der Wachstumskurve findet auch seine Entsprechung in einer rapiden Zunahme der Streikziffern. Während in der Zeit von 1951 bis 1961 insgesamt 415 940 Streikbeteiligte streikten, waren es allein 1962 207 459 Beteiligte. Diese jährlichen Streikzahlen wurden seither nicht einmal annähernd mehr erreicht. Trotzdem haben die hinter einem langsamer werdenden Wirtschaftswachstum sichtbar werdenden Klassenkämpfe die Sozialpartnerschaftsillusionen, die mit Beginn der 60er Jahre an Boden gewonnen, empfindlich gestört.

1) Wesentliche Hinweise und Aspekte verdanke ich meinem Freund Herbert Krämer, dem Leiter der Abteilung Statistik der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, der mir auch mit einigen Berechnungen hilfreich war.

Die derzeit amtierende Bundesregierung hat vorrangig die Modernisierung der österreichischen Wirtschaft und ihrer Unternehmungen und Betriebsstätten ins Auge gefaßt und bemühte sich daher, günstige Akkumulationsbedingungen zu schaffen, wie dies in der überdurchschnittlich besseren Einkommensentwicklung der Unternehmer gegenüber der Lohnarbeiterschaft und in der auffallend starken Steigerungsrate bei den Bruttoanlageinvestitionen zum Ausdruck kommt. 1972 schloß Österreich mit den Europäischen Gemeinschaften einen Freihandelsvertrag ab und mit Wirkung 1. Januar 1973 wurde das Mehrwertsteuersystem eingeführt. Diese wirtschaftspolitischen Maßnahmen setzten die österreichischen Unternehmer in einem größeren Maße, als dies in der Vergangenheit der Fall war, einer überlegenen internationalen Konkurrenz aus. Es waren daher nicht primär verteilungspolitische Ziele, die sich diese Regierung gesetzt hat (der Anteil der Löhne und Gehälter am Volkseinkommen reduzierte sich von 1971 bis 1973 von 66,6 Punkten auf 65,6 Punkte bei anhaltender Vollbeschäftigung und fallweiser Arbeitskräfteverknappung) .

Zur Situation der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1960

Um die Entwicklung und Politik der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit Beginn des 7. Jahrzehnts des 20. Jahrhunderts besser verstehen und auch darstellen zu können, empfiehlt es sich, auf die gesellschaftspolitischen Besonderheiten einzugehen, die die Situation der österreichischen Arbeiterbewegung kennzeichnen.

Das System der Interessenvertretung der im Lohnverhältnis arbeitenden Menschen beruht im wesentlichen auf drei Säulen: dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, den Betriebsräten und den Kammern für Arbeiter und Angestellte.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund:

Er ist die *überparteiliche Einheit* von 16 (ebenfalls überparteilich organisierten) Fachgewerkschaften. Diese verteilen sich in zum Teil überschneidender Weise auf die drei Bereiche Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und öffentlich Bedienstete, woraus sich bereits ergibt, daß das Industriegruppenprinzip nicht voll verwirklicht werden konnte. Für alle Arten der in der Privatwirtschaft tätigen Angestellten ist die „Gewerkschaft der Privatangestellten“ zuständig, daneben sind aber auch noch in einzelnen „Arbeitergewerkschaften“ insgesamt ca. 15 000 Angestellte miteingeführt. Im großen Bereich des öffentlichen Dienstes sind Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte in jeweils einer Gewerkschaft zusammengefaßt (öffentlich Bedienstete, Gemeindebedienstete, Eisenbahner, Post- und Telegraphenbedienstete). Die meisten Arbeitergewerkschaften entsprechen dem Industriegruppenprinzip, wobei aber im Bereich Handel — Transport — Verkehr eine Reihe von Überschneidungen zu Sonderregelungen führte.

Der ÖGB ist stark *zentralisiert*, wobei jedoch den einzelnen Gewerkschaften genügend Spielraum für eigene Initiativen bleibt. Der Vorteil einer zentralen

Verwaltung und Kassengebarung besteht in einer größeren Sicherheit für kleinere, schwächere und jene Gewerkschaften, die unter besonders schwierigen Bedingungen zu arbeiten haben (Land- und Forstarbeiter, persönlicher Dienst etc.). Rechtspersönlichkeit hat nur der ÖGB, woraus sich die zentralistische Entscheidungsstruktur hinsichtlich der Festlegung der gewerkschaftlichen Ziele und der Erledigung der Gewerkschaftsaufgaben ergibt.

Kollektivverträge werden zwar im Namen des ÖGB, aber immer von der zuständigen Fachgewerkschaft als Organ des ÖGB (bzw. von ihren Sektionen und Fachgruppen) geführt, da ja diese die branchenmäßigen Besonderheiten besser überblicken kann. Den Vorständen der einzelnen Fachgewerkschaften kommt auch die Beschlußfassung über Streiks zu, welche allerdings spätestens zum Zeitpunkt ihres Beginnes dem Bundesvorstand des ÖGB zur Kenntnis gebracht werden müssen. Trotz der im wesentlichen zentralistischen Entscheidungsstruktur sind es aber in erster Linie die einzelnen Fachgewerkschaften, welche auf dem Gebiet der Kollektivvertragspolitik und des Streiks die Initiativen ergreifen, wobei dies aber immer im Einklang mit dem ÖGB geschieht.

Hinsichtlich seiner Überparteilichkeit ist der ÖGB noch am ehesten mit dem DGB vergleichbar. Im Hinblick auf den relativ starken Zentralismus des ÖGB ist allerdings dieser Vergleich nicht mehr ganz zutreffend. Die Einzelgewerkschaften der Bundesrepublik haben gegenüber dem Bund doch eine weitaus stärkere Eigenposition. Auch das Bestehen einer separaten Angestelltengewerkschaft außerhalb des DGB unterscheidet die österreichische von der bundesrepublikanischen Gewerkschaftsbewegung.

Der ÖGB vereinigt in sich folgende *politische Fraktionen*: Die „Fraktion sozialistischer Gewerkschafter“ (FSG) als die stärkste und eindeutig dominierende Fraktion (ca. 70 Prozent der Mitgliedschaft), die „Fraktion christlicher Gewerkschafter“ (FCG), die gesellschaftspolitisch in der „Österreichischen Volkspartei“ als der Partei des österreichischen (hauptsächlich) Kleinbürgertums ihre Vertretung hat, und die „Fraktion kommunistischer Gewerkschafter“, die seit einigen Jahren unter der Bezeichnung „Gewerkschaftliche Einheit“ (GE) auftritt. Daneben besteht als vom ÖGB offiziell nicht anerkannte Fraktion die Gruppe der „Arbeitsgemeinschaft für Gewerkschaftliche Einheit“ (GE-AG), eine Gruppierung, die aus ehemaligen Mitgliedern der KPÖ und der GE gegründet wurde, welche spätestens angesichts der Ereignisse in der CSSR 1968 aus der KPÖ ausgetreten sind oder ausgeschlossen wurden. Es gibt dann noch eine Reihe weiterer sehr kleiner Arbeitnehmergruppierungen (Katholische Arbeitnehmerbewegung, freiheitliche Arbeitnehmer etc.), die im Bundesvorstand des ÖGB ein sogenanntes Virilmandat übertragen bekommen haben.

Die im wesentlichen reibungslose Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaftsbewegung und den einzelnen *politischen Parteien* ergibt sich aus der fraktionellen Aufgliederung des ÖGB, wobei die einzelnen Gewerkschaftsfraktionen doch

relativ autonom von den entsprechenden politischen Parteien sind. Dies wird auch durch die Überparteilichkeit des ÖGB unterstrichen, der sich in der Vergangenheit jedenfalls bemühte, immer eine autonome Politik zu verfolgen, gleichgültig, welche Partei(en) die Regierung bildete(n).

Der reale *Organisiertheitsgrad* (einschließlich etwa 275 000 Pensionäre) dürfte um die 50 Punkte pendeln. Die leicht rückläufige Tendenz läßt sich aber nicht aus dem steigenden Gastarbeiteranteil erklären, denn diese wurden adäquat erfaßt. Die Ursachen dürften eher in dem Zustrom von Arbeitskräften aus dem Bereich der Land- und Forstwirtschaft (viele Familienbetriebe) und dem steigenden Anteil ner weiblichen Beschäftigten (hier eventuell auch noch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung) zu suchen sein. Die Auswirkung dieser beiden Faktoren wird durch die nahezu unverändert bleibende Betriebsgrößenstruktur mit dominierendem Kleinst- und Kleinbetriebanteil noch verstärkt.

Entwicklung der Beschäftigten, des Gastarbeiteranteiles und der gewerkschaftlichen Organisation

Jahr	Beschäftigte	Gastarbeiteranteil	Punkte	ÖGB-Mitglieder	Punkte
1960	2 281 915	5 942	0,26	1 501 047	65,78
1965	2 381 467	34 098	1,43	1 542 813	64,78
1970	2 389 195	86 888	3,63	1 520 259	63,63
1973	2 608 306	226 384	8,67	1 559 513	59,79
1960 bis 1973 %	+ 14,30		+ 3 234,61		- 9,11
Quellen: Handbuch 1945—1969, Seiten 199, 229 und 841, Taschenbuch 1971, Seite 108, Handbuch 1972, Seiten 193 und 609, Taschenbuch 1972, Seite 140 und Taschenbuch 1974, Seiten 147 und 362 sowie eigene Berechnungen.					

Der Angestelltenanteil nahm bei den Beschäftigten stärker zu als der Anteil der Privatangestellten an den Mitgliedern des ÖGB, obwohl letzterer Anteil sich um nahezu 1/5 erhöhte. Die Steigerung des Mitgliederanteiles war bei den Männern stärker als bei den Frauen, obwohl der Angestelltenanteil bei den Frauen wesentlich stärker wuchs als bei den Männern. In der großen Zahl der noch organisierbaren Angestelltenschaft liegt zugleich auch ein großes Hoffungsgebiet der österreichischen Gewerkschaftsbewegung. Die damit zusammenhängende Möglichkeit einer Dominanz der Angestelltengewerkschaft im ÖGB aktualisiert die Frage einer Aufteilung aller Angestellten auf die einzelnen Industriegruppen.

Die Betriebsräte:

Sie wurden in Österreich durch das Betriebsrätegesetz 1919 errichtet. Dieses Gesetz wurde 1947 wiederverlautbart und stand bis zum 30. Juni 1974 in Gel-

tung. Am 1. Juli 1974 trat an seine Stelle das „Arbeitsverfassungsgesetz“ (ArbVG).

Die Betriebsräte waren im alten und sind im neuen Gesetz ausdrücklich als Interessenvertretung der im Betrieb Beschäftigten anerkannt und unterliegen (im Gegensatz zum deutschen Betriebsverfassungsgesetz) keiner Zusammenarbeitspflicht mit dem Unternehmer und der daraus folgenden Friedenspflicht. Sie werden in den Betrieben durch Wahl durch die Beschäftigten für eine Tätigkeitsperiode von drei Jahren ermittelt. Bei den Betriebsratswahlen kandidieren (hauptsächlich in größeren Mittel- und in Großbetrieben) die Listen der einzelnen im ÖGB vertretenen Fraktionen. Sehr oft erfolgen aber auch die Kandidaturen reiner Namenslisten, die fraktionell nicht immer eindeutig zuzuordnen sind.

Wenngleich auch die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft nicht unbedingte Voraussetzung ist, um in den Betriebsrat gewählt werden zu können, so sind doch im wesentlichen die Betriebsräte die Nahtstellen zwischen den in den Betrieben Beschäftigten und der Gewerkschaftsbewegung. Der ÖGB kennt hinsichtlich seiner Untergliederungen unter anderem auch die Einheit der „Betriebsgruppe“. Andererseits sind sehr viele Betriebsratsmitglieder zugleich auch mittlere und höhere Gewerkschaftsfunktionäre bzw. haben die meisten gewerkschaftlichen Spitzenfunktionäre auch meistens in Großbetrieben eine Zeitlang als Betriebsobmänner gewirkt, bevor sie die Laufbahn eines hauptberuflichen Gewerkschaftsfunktionärs beschritten haben.

Nach dem Gesetz gibt es institutionalisierte Formen der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und der Gewerkschaft (bzw. den Arbeiterkammern):

Das Recht der Teilnahme von Gewerkschafts- bzw. Kammerfunktionären an betrieblichen Verhandlungen mit der Unternehmenseite.

Die Berechtigung für diese Funktionäre, am Zustandekommen funktionstüchtiger Betriebsvertretungen initiativ mitzuwirken.

Die Möglichkeit für den Betriebsrat, über die zuständige Landesstelle des ÖGB und bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen eine staatliche Schiedskommission anrufen zu können, um die wirtschaftliche Führung des Betriebes begutachten zu lassen.

Diese Zusammenarbeitsmöglichkeiten wurden durch das neue Arbeitsverfassungsgesetz zum Teil erheblich verbessert, wogegen die Privatunternehmer sehr heftig polemisierten.

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte:²⁾

Sie wurden 1920 durch Gesetz errichtet und sollten auf seiten der Lohn- und Gehaltsempfänger ein Gegengewicht zu den in ihren früheren Formen schon seit

2) Eine ausführlichere Darstellung der Kammern für Arbeiter und Angestellte in Österreich findet sich im Beitrag „Mitbestimmung in Österreich“ vom Verfasser in den Heften 11 und 12/1970 sowie 1 und 4/1971 der Zeitschrift „Das Mitbestimmungsgespräch“.

der Mitte des vorigen Jahrhunderts bestehenden Interessenvertretungen der gewerblichen Wirtschaft und des aufstrebenden Privatunternehmertums darstellen, den „Kammern der gewerblichen Wirtschaft“. Sie sind somit ein durch Gesetz errichteter und staatlich garantierter Verband, der im Wege der Selbstverwaltung nunmehr ursprünglich staatliche Agenden wahrzunehmen und zu besorgen hat (wobei der Staat lediglich im nachhinein eine gewisse Aufsicht ausüben kann). Sie werden auch als „Selbstverwaltungskörperschaften“ bezeichnet, worunter die Selbstverwaltung des eigenen Wirkungsbereiches, die Selbstbestellung der Organe, die Zwangsmitgliedschaft und die Befehls- und Zwangsgewalt gegenüber den eigenen Mitgliedern verstanden werden.

Die Mitglieder der Kammervollversammlung, also die Kammerräte, werden durch allgemeine, gleiche, geheime und direkte Wahlen nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes für die Dauer von fünf Jahren gewählt und bestimmen ebenfalls durch Wahl aus ihrer Mitte die weiteren Organe (Präsident, Vorstand, Ausschüsse und Fachauschüsse).

Obwohl auf dem Grundsatz der Zwangsmitgliedschaft beruhend, ist ihr Mitgliederkreis mit jenem des ÖGB nicht kongruent. Angehörige der Exekutive und der Hoheitsverwaltung und die Gruppe der land- und forstwirtschaftlich Beschäftigten beispielsweise sind zwar in Gewerkschaften organisiert und dem ÖGB angeschlossen, gehören jedoch nicht den Arbeiterkammern an. Trotzdem sind aber alle Kammerfunktionäre Gewerkschaftsmitglieder, und die leitenden Positionen in den Kammern sind durchweg mit führenden Gewerkschaftern besetzt. So ist zum Beispiel der Präsident der Wiener Arbeiterkammer, der zugleich auch Präsident der bundeseinheitlichen Zusammenfassung der Arbeiterkammern, des „Österreichischen Arbeiterkammertages“, ist, Vorsitzender der Gewerkschaft der Chemiarbeiter. Einer der Vizepräsidenten der Wiener Arbeiterkammer ist Obmann der Gewerkschaft der Eisenbahner und zugleich auch Präsident der Internationalen Transportarbeiterföderation. Ein weiterer Vizepräsident ist Leitender Sekretär der Sektion Handel der Gewerkschaft der Privatangestellten. Der Obmann der Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter und jetzige Handelsminister war lange Zeit Kammeramtsdirektor in Wien. Die Kammervollversammlungen bestehen fast durchweg aus haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftsfunktionären und Betriebsräten.

Obwohl auch die Kammern Kollektivvertragsfähigkeit besitzen, werden die Kollektivverträge doch nur von den einzelnen Gewerkschaften (als Organe des ÖGB und ihren Untergliederungen) ausgehandelt und vereinbart, da sie sich besser auf spezielle berufliche Situationen einstellen können, als die auf eine Gesamtinteressenvertretung hin konzipierten Arbeiterkammern. Auch in Arbeitsrechtsstreitfällen leisten die Kammern nur beratende Dienste. Die eigentliche Rechtsschutzfähigkeit überlassen sie den zuständigen Fachgewerkschaften, denen damit ein gewisses Monopol eingeräumt wird, das ihnen auch weiteren Mitgliederzulauf garantieren soll.

Im Gegensatz zu den Gewerkschaften sind die Arbeiterkammern, wenn auch in einem stark abgeschwächten Sinne, Organe des Staates, der durch das politische Wirken der Gewerkschaften mitgestaltet und -beeinflusst wurde und wird. Dadurch, daß die Arbeiterkammern in der Öffentlichkeit weniger stark hervortreten als der ÖGB, neigt man auch dazu, sie nur als den „verlängerten Arm“ der Gewerkschaften oder als ihre „wissenschaftliche Filiale“ zu bezeichnen.

Beide Ausdrücke werden aber dem Wesen der Arbeiterkammern nur zu einem Teil gerecht. Ohne Einschränkung kann man für Österreich das Verhältnis zwischen Arbeiterkammern als der gesetzlichen und den Gewerkschaften als der freiwilligen Interessenvertretung als vorzüglich bezeichnen, das durch keinerlei Konkurrenz getrübt ist. Neben den erwähnten arbeitsrechtlichen und rechtspolitischen Hilfestellungen sind hauptsächlich die betriebswirtschaftliche Beratung der Betriebsräte, die volkswirtschaftlichen Untersuchungen und die Veröffentlichung statistischer Nachschlagewerke hervorzuheben.

Gewerkschaftspolitische Tendenzen seit 1960³⁾

Eines der Hauptanliegen der österreichischen Gewerkschaftsbewegung, dem sie schon in der unmittelbaren Nachkriegszeit erhöhtes Augenmerk zuwendete, war eine stärkere Planung in der Wirtschaftspolitik und damit zusammenhängend auch ihre stärkere Einflußnahme auf Planungsinhalte und -methoden. Es war hauptsächlich der Initiative des ÖGB zuzuschreiben, daß 1957 die „Paritätische Kommission für Preis- und Lohnfragen“⁴⁾ gegründet wurde. Darin sind für das Unternehmertum und die gewerbliche Wirtschaft die „Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft“, für die selbständigen Landwirte die „Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs“ und für die im Lohnverhältnis Arbeitenden der „Österreichische Arbeiterkammertag“ und der „Österreichische Gewerkschaftsbund“ vertreten.

Mit Beginn der 60er Jahre setzten die Bemühungen des ÖGB um eine weitere Ausgestaltung dieses wirtschaftspolitischen Konsultationsgremiums verstärkt ein. Die „Paritätische“ verfügte anfangs nur über einen „Preisunterausschuß“, der aus ihrer Vorläuferinstitution übernommen wurde. Auf Initiative des ÖGB wurde zunächst im Jahre 1962 auch ein „Unterausschuß für Lohnfragen“ installiert. Daß die Unternehmerorganisationen, die bisher gegenüber den öGB-Initiativen hinhaltenden Widerstand übten, hierbei zustimmten, muß vor allem im Zusammenhang mit den Streikaktionen 1962 gesehen werden. Die durch sie sichtbar gewordene Flaute ließ nun auch sie offener und verhandlungswilliger werden. Erstmals erstatteten die Unternehmerorganisationen auch von sich aus

3) Wesentliche Informationen und Unterlagen zu diesem Abschnitt verdanke ich, meinen Freund Werner Ertl vom Bildungsreferat des österreichischen Gewerkschaftsbundes.

4) Eine ausführliche Darstellung über die „Paritätische“ findet sich in der Fußnote 2 erwähnten Quelle sowie im Heft 6/1972 der Zeitschrift „mitbestimmungsinformation“, die vom „Institut für Wissenschaft und Kunst (Gesellschaftspolitischer Studienkreis — Arbeitskreis Mitbestimmung)“, Museumstraße 5/II, 1070 Wien, Telefon 02 22 / 93 22 56 herausgegeben wird.

Vorschläge zur weiteren Ausgestaltung der „Paritätischen“, die bis zur Errichtung einer Schlichtungsstelle zur Vermeidung kollektiver Arbeitsstreitigkeiten reichten. Glücklicherweise ging der ÖGB auf diese Vorschläge nicht weiter ein, wenn auch nur aus pragmatischen und weniger aus grundsätzlichen Erwägungen.

Der ÖGB trat an das Ministerkomitee für wirtschaftliche Angelegenheiten mit Vorschlägen heran, wie das Wirtschaftswachstum durch statistische Vorarbeiten und eine wissenschaftliche Programmierung wieder angekurbelt werden könnte (ohne diese Vorschläge allerdings mit gesellschaftspolitischen Absichten zur Änderung der Einkommens- und Vermögensverteilung zu verknüpfen). In weiterer Folge wurde hauptsächlich auf sein Drängen als weitere Untergliederung der „Paritätischen“ der „Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen“ installiert, der seinerseits wieder eine Reihe von Arbeitsgruppen ins Leben rief, welche eine große Zahl von Arbeiten, Untersuchungen und Vorschlägen bezüglich der Wirtschaftspolitik und der zukünftigen Entwicklung veröffentlichten.

Die „Paritätische“ beruht auf keiner gesetzlichen Grundlage, sondern nur auf einer *freiwilligen Vereinbarung* der vier vorhin erwähnten Verbände und hat im wesentlichen auch nur beratende Funktion. Trotzdem wird von der Bundesregierung keine wirtschaftspolitische Maßnahme ergriffen, wenn sie nicht vorher im Rahmen der Verhandlungen dieser Kommission erörtert und inoffiziell natürlich auch weitestgehend präformiert wurde. In der Zwischenzeit haben sich weitere wirtschaftspolitische Gepflogenheiten entwickelt, die im wesentlichen auf den durch die „Paritätische“ zum Ausdruck gebrachten Grundgedanken zurückgehen. Alle Vierteljahre finden wirtschaftspolitische Aussprachen der Bundesregierung mit den in der Kommission vertretenen Verbänden statt, an denen auch der Präsident der Österreichischen Nationalbank und der Leiter des Instituts für Wirtschaftsforschung teilnehmen. Im Bundesministerium für Finanzen wird ebenfalls regelmäßig eine „Aussprache der Wirtschaftspartner“ abgehalten.

Es muß allerdings festgehalten werden, daß die „Paritätische“ nur ein Nebenprodukt der bisher unverwirklicht gebliebenen Hauptforderung des ÖGB ist, eine staatliche Wirtschaftskommission zu errichten, welche die Bundesregierung wirtschaftspolitisch zu beraten und die Wirtschaftspolitik zu koordinieren hat. Die hauptsächlich auf seine Initiativen zurückgehende weitere Ausgestaltung der „Paritätischen“ muß im Lichte dieser unerfüllten Hauptforderung des ÖGB gesehen werden. Noch 1967 beklagte der amtierende ÖGB-Präsident *Anton Benya* auf dem 6. Bundeskongreß, daß man sich nicht bemühte, mehr aus dieser Wirtschaft herauszuholen *und sie besser zu planen*.

Vor allem auf der Ebene der Wirtschaftspolitik ergibt sich die beste Zusammenarbeitsmöglichkeit zwischen dem ÖGB (und auch den anderen Verbänden) und der Bundesregierung. Überdies waren in den Nachkriegskoalitionsregierungen bis 1966 zumindest seitens der SPÖ (aber auch fallweise seitens der ÖVP) führende Gewerkschafter in die Regierung entsandt worden. Selbst unter der ÖVP-Alleinregierung sind ebenfalls führende Gewerkschafter mit Ministerfunktionen betraut gewesen.

Durch die Errichtung und den Ausbau der „Paritätischen“ wurden die sozialen Auseinandersetzungen zwischen Lohnarbeiterschaft und Privatunternehmern „institutionalisiert“, die Probleme blieben aber. Der relativ starke gewerkschaftliche Organisationsgrad, die zentralisierte Entscheidungsstruktur des ÖGB und seine maßgebliche Beteiligung im Zentrum wirtschaftspolitischer Entscheidungen sind mögliche Ursachen für die (sieht man vom Beginn der 60er Jahre ab) auffallend geringe Streiktätigkeit in Österreich, die im Jahre 1971 bei durchschnittlich 5 Minuten pro Beschäftigtem lag. Die „*Institutionalisierung*“ des Konfliktes zwischen den einzelnen Gesellschaftsklassen birgt aber doch die Gefahr einer Ver selbständigung der Interessen der hauptamtlichen Arbeiterfunktionäre gegenüber den Interessen der Mitgliedschaft (Entfremdung) in sich. Die Arbeiterfunktionäre unterliegen damit auch immer der Gefahr, sich an den Prioritäten des bestehenden Gesellschaftssystems zu orientieren, anstatt alternative, auf den Wertvorstellungen der Arbeiterklasse beruhende Präferenzen zu verwirklichen zu versuchen.

Die vom ÖGB in den 60er Jahren verfochtenen wirtschaftspolitischen Initiativen galten primär dem Ziel einer starken Steigerung des *Wirtschaftswachstums* und der Sicherung des Anteils der arbeitenden Menschen daran. ÖGB-Präsident Benya propagierte in den beiden letzten Jahren eine auf eine jährliche Reallohnsteigerung von drei Prozent ausgerichtete Lohnpolitik. Dies bedeutet, daß bei einem ungefähren "Wirtschaftswachstum von über fünf Prozent pro Jahr zusätzlich zu der ohnedies schon anfechtbaren Vermögensverteilung jährlich weitere zwei Prozent Wachstumsgewinne zugunsten der Unternehmer abgehen. Damit würden auch die Bemühungen der gegenwärtigen Bundesregierung zur Schaffung günstigerer Akkumulationsbedingungen (Schaffung der Möglichkeiten vorzeitiger Abschreibungen, Steuererleichterungen anderer Art, etc.) unterstützt werden. Erfreulicherweise halten sich trotz der zentralistischen Entscheidungsstruktur des ÖGB nicht alle Fachgewerkschaften an diesen Appell. So hat zum Beispiel die Gewerkschaft der Bau- und Holzarbeiter in ihrem jüngst abgeschlossenen Kollektivvertrag wesentlich stärkere Lohnerhöhungen durchsetzen können. In einer ähnlichen Richtung liegen auch die (zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Beitrages) erhobenen Gehaltsforderungen einer Sektion der Gewerkschaft der Privatangestellten. Sie gliedern sich in einen starren Betrag für jeden und einen darüber hinausreichenden Prozentsatz, wodurch eine größere Verteilungswirkung erzielt wird. (Anlässlich dieses Faktums muß überhaupt darauf hingewiesen werden, daß die Gewerkschaft der Privatangestellten, unbeschadet des manchmal elitären Eigenverständnisses einzelner ihrer Mitglieder, gesellschaftspolitisch die progressivsten Vorstellungen innerhalb des ÖGB vertritt. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Mitbestimmungsforderungen wie auch bei verteilungspolitischen Fragen.)

Die Bemühungen der Gewerkschaften, den Anteil der Arbeiterschaft am Volkseinkommen in Zeiten starken Wirtschaftswachstums zu sichern, drohten durch die sich auswirkende Lohnsteuerprogression zunichte gemacht zu werden. Der ÖGB war daher Hauptinitiator der 1967 von der ÖVP-Alleinregierung in

die Wege geleiteten *Lohnsteuerreform*, die jedoch in ihren Auswirkungen nicht den Zielvorstellungen des ÖGB entsprach (Entlastung der Lohnarbeiterschaft vom Steuerdruck, stärkere Besteuerung der Unternehmer). Dazu kam, daß gleichzeitig mit dieser minimalen Steuerreform Zuschläge für die Katastrophenhilfe eingeführt wurden, die den bescheidenen Erfolg fast annullierten. Der ÖGB ergriff daher 1970 eine weitere Initiative zu einer Korrektur des Steuertarifs, der die seit März 1970 amtierende SPÖ-Alleinregierung mit Wirkung ab 1. Januar 1971 entsprach.

Im Frühjahr 1974 wurden seitens des ÖGB durch seine Steuerreformkommission neue Vorschläge für eine Korrektur des Tarifs ausgearbeitet, über die gegenwärtig mit der Bundesregierung verhandelt wird. Österreich hat bis heute noch keine gesicherte Vermögensstatistik, so daß die wahren Aufteilungsverhältnisse des gesellschaftlichen Reichtums bestenfalls erahnt werden können. Um diese Vermögensaufteilung zugunsten der im Lohnverhältnis Arbeitenden zu verändern, genügt es nicht, die Arbeitseinkommen vom Steuerdruck zu befreien. Auch Reallohnsteigerungen, die unter der jährlichen Wachstumsrate liegen, dienen eher der Verfestigung der bestehenden *Vermögensaufteilung*.

Großes Gewicht legte der ÖGB auch auf eine Kodifizierung des in zahlreiche Einzelgesetze und Spezialvorschriften aufgesplitterten österreichischen *Arbeitsrechtes*. Die ersten konkreten Entwürfe wurden bereits 1962 unter der Ägide des damaligen Sozialministers und ÖGB-Generalsekretärs *Anton Proksch* veröffentlicht. Die Verhandlungen mit der Unternehmerseite stagnierten und die Bemühungen und vorliegenden Entwürfe gerieten wieder in die untersten Schubladen. Erst unter der derzeit amtierenden Regierung wurden die Arbeiten wieder aufgegriffen und auf Betreiben des amtierenden Vizekanzlers und Sozialministers *Rudolf Häuser* (Vizepräsident des ÖGB und Vorsitzender der Gewerkschaft der Privatangestellten) zügig zu Ende geführt. Das „Arbeitsverfassungsgesetz“ faßt das Betriebsräte-, Jugendvertrauensräte-, Kollektivvertrags- und Mindestlohn tarifgesetz sowie einzelne Bestimmungen des Berufsausbildungs- und des Allgemeinen Berggesetzes in sich zusammen und stellt somit eine einheitlichere und leichter handhabbare Grundlage dar.

Die Vorstellungen des ÖGB zur *Mitbestimmung*, die anlässlich seines 7. Bundeskongresses durch die zustimmende Zurkenntnisnahme der Arbeiten eines hierfür eingesetzten Ausschusses beschlossen wurden, wurden allerdings in diesem Gesetzesvorhaben nur zu einem Teil berücksichtigt. Der ÖGB lehnte sich in seinen Vorstellungen weitgehend an die in der Bundesrepublik Deutschland bestehende Regelung an, jedoch mit etwas anderen Größenkriterien und bei gleichzeitigem Verzicht auf die Institution des „Arbeitsdirektors“. Bei der Fusionierung der (verstaatlichten) österreichischen Eisen- und Stahlindustrie, die geraume Zeit vor dem Inkrafttreten des „Arbeitsverfassungsgesetzes“ durchgeführt wurde, wurde die Arbeitsseite im Aufsichtsrat des neugebildeten Konzerns im Ausmaß eines Drittels beteiligt. Auch das ab 1. Juli 1974 in Kraft befindliche „Arbeitsver-

fassungsgesetz" kennt nur eine „Drittelbeteiligung" im Aufsichtsrat, wobei hinzukommt, daß die Arbeitsseite bei der Vorstandsbestellung und der Wahl des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines ersten Stellvertreters minderberechtigt ist: Diese Funktionen dürfen nicht gegen die Mehrheit der Stimmen der Kapitalvertreter im Aufsichtsrat besetzt werden. Ansonsten erweitert das ArbVG die personal- und sozialpolitische Mitbestimmung beträchtlich, verbessert den Entlassungs- und Kündigungsschutz und sichert den Betriebsräten bedeutende Mitspracherechte bezüglich der Humanisierung der Arbeitswelt.

In den grundsätzlichen Vorstellungen des ÖGB zur Mitbestimmung wird richtigerweise immer der Ausbau der gesamten, also sowohl der überbetrieblichen wie der betrieblichen Mitbestimmung gefordert. Die überbetriebliche Mitbestimmung (siehe die Ausführungen über die „Paritätische") ist auch schon relativ weit entwickelt, und deswegen nimmt sich die betriebliche Mitbestimmung auch jetzt noch eher spärlich aus. In diesem Zusammenhang darf nicht unerwähnt bleiben, daß im ursprünglichen Regierungsentwurf für das ArbVG das Arbeitsdrittel im Aufsichtsrat dieselben Rechte für sich in Anspruch nehmen konnte, die den zwei Kapitaldritteln zugebilligt wurden. Die Minderberechtigung des Arbeitsdrittels wurde erst in den abschließenden Direktverhandlungen zwischen ÖGB und „Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft" vereinbart. Daß die „Sozialpartner" von der Kapitalseite dieses „Entgegenkommen" des ÖGB nicht anerkannten, konnte man aus den ziemlich wilden verbalen Attacken ablesen, die sie relativ knapp nach Zustandekommen des „Kompromisses" gegen die „Sozialpartnerschaft" ritten. Mit dem Gesetz über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter, das im Juni 1973 im Parlament beschlossen wurde, gelang dem ÖGB ein großer Schritt in Richtung des Abbaus der sozialrechtlichen Unterschiede zwischen Arbeiterschaft und Angestelltenschaft.

Während ausländische (zum Beispiel die italienischen) Gewerkschaften erst durch den Druck von der Mitgliederbasis in den Betrieben her dazu veranlaßt wurden, sich den Fragen der *Humanisierung der Arbeitswelt* (Minderung bzw. Abschaffung des Leistungsdruckes, menschengerechte Arbeitsplatzgestaltung etc.) mehr zu widmen, nahm der ÖGB von sich aus dieses nicht zu unterschätzende Bedürfnis der arbeitenden Menschen wahr. Innerhalb des ÖGB und seiner einzelnen Fachgewerkschaften konstituierten sich in den letzten drei bis vier Jahren eine Reihe von Arbeitskreisen, die die Fragen der gesellschaftlichen Auswirkungen der Automation und der Humanisierung der Arbeitswelt untersuchen. Die Einrichtungen des ÖGB arbeiten in diesen Fragen auch mit den entsprechenden Stellen der Bruderverbände in der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland eng zusammen.

Österreich war nicht zuletzt schon zufolge seiner Strukturschwächen immer schon ein beliebtes Wirkungsfeld *multinationaler Konzerne*, die im Laufe der letzten Jahre in steigendem Maße einzelne Betriebsstätten in Österreich errichtet haben. Daß die österreichische Gewerkschaftsbewegung diese Vorgänge aufmerk-

sam verfolgt und zumindest im Visier behält, ist den Aktivitäten der wirtschaftswissenschaftlichen Abteilung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien zuzuschreiben, die bereits zu Beginn der 60er Jahre und nun auch zu Beginn der 70er Jahre Untersuchungen über den Einfluß des Auslandskapitals in der österreichischen Wirtschaft angestellt und die Ergebnisse publiziert hat.

Die Kehrseite der Medaille „Auslandskapital“ sind jene Männer und Frauen, die aus weniger industrialisierten Ländern Süd- und Südosteuropas in die Industrienationen gelockt werden und hier ihr Leben als „*Gastarbeiter*“ fristen. Die ausländischen Kolleginnen und Kollegen werden aber von den österreichischen Gewerkschaften mit steigendem Erfolg organisatorisch integriert, wobei auch die kulturelle und bildungspolitische Betreuung als gut, wenn auch als ausbauwürdig bezeichnet werden darf.

Nicht zuletzt unter dem Eindruck des sich stets verstärkenden Trends zu den Angestelltenberufen und zur Übernahme großer Arbeitergruppen in das Angestelltenverhältnis wurde vor allem in den letzten Monaten die Frage der vollen Realisierung des *Industriegruppenprinzips*, also der Aufteilung der Angestellten auf die einzelnen Industriegewerkschaften, wieder etwas aktualisiert. Das Thema ist seither nicht aus der gewerkschaftspolitischen Diskussion verschwunden und bewegt auch die einzelnen Gewerkschaftsvorstände. ÖGB-Präsident Benya nahm auf einzelnen Gewerkschaftstagen (die in den letzten Monaten abgehalten wurden) öffentlich dazu Stellung und betonte, daß diese Frage innerhalb des ÖGB in einer kollegialen und die Solidarität nicht in Frage stellenden Form gelöst werden wird. Konkrete Aussagen wurden bisher lediglich von der Gewerkschaft der Privatangestellten bzw. ihren Funktionären formuliert, die das Weiterbestehen der Angestelltengewerkschaft, die mittlerweile (zumindest inoffiziell) die stärkste Einzelgewerkschaft des ÖGB ist, nicht in Frage stellen lassen. Weniger deutlich und mit eher organisationsintegrierender Wirkung wird die Frage der Herausbildung einer eigenen „Mediengewerkschaft“ diskutiert, wobei gerade in der jüngsten Zeit ansatzweise gemeinsame Aktionen der in der Gewerkschaft „Kunst und Freie Berufe“ organisierten Journalisten, der in der Gewerkschaft „Druck und Papier“ organisierten Medienarbeiter und der in der „Gewerkschaft der Privatangestellten“ organisierten Medienangestellten zustande kamen.

Diese auf die Organisation bezogenen Fragestellungen der kommenden Jahre sollen aber nicht davon ablenken, daß als große gesellschaftspolitische Aufgabe für die Zukunft eine aktive Umverteilung des Volkseinkommens und damit des gesellschaftlichen Reichtums in Angriff genommen werden muß. Die organisatorische Stärke des ÖGB und seine unter Beweis gestellte Durchsetzungsfähigkeit im Bereich der Wirtschaftspolitik lassen diese Aufgabe für ihn durchaus lösbar erscheinen. Lösbar vor allem mit Hilfe einer stärker auszubauenden innerbetrieblichen Demokratie*).

*) Dieser Aufsatz enthielt, vor allem im einleitenden Teil, zahlreiche Tabellen, die aus Platzgründen nicht veröffentlicht werden können.