TEIL I

1975: 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

Von Emmerich Tálos (Universität Wien)

ARBEITSZEITPOLITIK IN ÖSTERREICH: 40-STUNDEN-WOCHE – EIN MEILENSTEIN

Vor 40 Jahren ist mit 6. Jänner 1975 die letzte Etappe der im Arbeitszeitgesetz von 1969 festgelegten schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche realisiert worden. Ebenso wie die Einführung der Maximalarbeitszeit in Fabriken durch die Gewerbeordnungsnovelle 1885 und das Achtstundentaggesetz aus dem Jahr 1919 zählt das diesbezügliche Gesetz zu den großen Meilensteinen in der mehr als 120-jährigen Geschichte der österreichischen Arbeitszeitpolitik.

Es war eine ereignisreiche, wechselvolle Geschichte – mit vielen und heftigen Auseinandersetzungen und Kämpfen zwischen den Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, zwischen Belegschaften und UnternehmerInnen, zwischen Regierungsparteien und politischer Opposition. Es war vor allem eine Geschichte des Kampfes um eine Verbesserung der sozialen Bedingungen der LohnarbeiterInnenschaft, der ArbeiterInnen und Angestellten.

Die Entwicklung der Arbeitszeitpolitik mit der beträchtlichen Verkürzung der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit stellt damit einen wesentlichen Aspekt der Veränderungen der gesellschaftlichen Bedingungen großer Teile der Bevölkerung dar. Die Verkürzung tangiert zwar in erster Linie, aber nicht nur den Bereich der Erwerbsarbeit, sondern auch die Möglichkeiten außerberuflicher Aktivitäten und familiären Zusammenlebens.

Waren in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts Arbeitszeiten bis zu 90 Stunden in der Woche verbreitet und Urlaub unbekannt, so sind 100 Jahre später der 8-Stunden-Tag, die 40-Stunden-Woche und ein mehrwöchiger Urlaub die gesetzliche Norm für unselbstständig Erwerbstätige.

Der im 19. Jahrhundert auch in Österreich sich durchsetzende ungezügelte Kapitalismus praktizierte eine enorme physische Ausbeutung. So hieß es beispielsweise in einem Bericht der Reichenberger Handelskammer von Ende der 1870er-Jahre: „Im ganzen Riesengebirge wird von jeher in der Regel weit über 12 Stunden gearbeitet, in den meisten Fällen betrug die tägliche Arbeitszeit fünfzehn bis sechzehn Stunden. Als aber die Arbeiter statt in ihren Häusern in den Fabriken zu arbeiten begannen, ging diese Arbeitsdauer auch auf letztere über […]. Es ist allgemein bekannt, dass gegen die ausdrückliche Bestimmung der Gewerbeordnung bisher in Fabriken Kinder von 8 bis 14 Jahren ebenso lange arbeiteten wie Erwachsene“ (zit. in Braf 1881, 138). Von einem Besuch der Schule konnte unter diesen Bedingungen keine Rede sein. Die Ausbeutung hatte zudem enorme negative Konsequenzen für den physischen Zustand der lohnarbeitenden Männer, Frauen und Kinder. Dies ist ablesbar an den Daten über Morbidität, Mortalität, Totgeburten und Kindersterblichkeit. Einen weiteren bemerkenswerten Indikator stellt die für die Militärs katastrophale niedrige Tauglichkeitsquote dar. Diese lag bei den zur Stellung gelangten Fabrikarbeitern in einigen Industriebezirken bei 4,6 %. In der Donaumonarchie insgesamt waren von 1.000 zur Musterung angetretenen jungen Männern ca. 150 tauglich (siehe dazu näher Tálos 1982, 22 ff.).

Mit der Einführung der Maximalarbeitsschicht im Bergbau und der Maximalarbeitszeit in Fabriken wurde in den 1880er-Jahren ein Weg der Steuerung der zeitlichen Vernutzung der Arbeitskraft eingeschlagen, der im Wesentlichen zwei Instrumente umfasste: Regelungen durch

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

Gesetze und Kollektivverträge. Deren Entwicklung weist sowohl im Hinblick auf den jeweiligen Fokus als auch hinsichtlich der Motive und Begründungen Unterschiede auf. Die Einführung der 40-Stunden-Woche ist eingebettet in die mehr als 80-jährige Entwicklung der Arbeitszeitpolitik und bildet – entwicklungsgeschichtlich betrachtet – zugleich die erste und bisher letzte gesetzliche Regelung der Wochenarbeitszeit. Das Thema der Wochenarbeitszeit stand nicht erst in den 1960er-Jahren, sondern schon im Kontext der Weltwirtschaftskrise Anfang der 1930er-Jahre auf der Agenda gesellschafts- und sozialpolitischer Forderungen. Die diesbezüglichen Vorstöße waren allerdings erst Ende der 1960er-Jahre von Erfolg gekrönt.

Im Folgenden wird erstens der Entwicklungsprozess der Arbeitszeitpolitik mit seinen verschiedenen Schwerpunkten skizziert und zweitens die Einführung der 40-Stunden-Woche näher betrachtet. Den Abschluss bildet ein kurzer Blick auf die jüngere Entwicklung.

1 ZUR ENTWICKLUNG DER ARBEITSZEITPOLITIK

1.1 Einführung der Maximalarbeitszeit

Erste Ansätze einer Regulierung der Erwerbsarbeit bezogen sich in Österreich auf die Kinderarbeit und damit verbundene hygienische, gesundheitliche und moralische Missstände. Maßnahmen wie die Trennung arbeitender Mädchen und Knaben in Schlafsälen und deren Hygiene wurden von Kaiser Josef II. im Jahr 1786 verordnet – mit wenig Erfolg. Die Frage des Alters und der Arbeitszeit erwerbstätiger Kinder wurde in den 1840er-Jahren von der Hofkanzlei zum Gegenstand eines Gesetzesentwurfes. Dieser erlangte allerdings aufgrund des Widerstandes der Unternehmer keine Gesetzeskraft. Der Sieg der politischen Reaktion im Jahr 1848 verhinderte, dass Regelungen in Form einer Arbeitsordnung (z. B. mit Festlegung des 10-Stunden-Tages) umgesetzt wurden. Erst die Gewerbeordnung von 1859 beinhaltete explizite gesetzliche Regelungen betreffend die Kinderarbeit mit einem Arbeitsverbot unter zehn Jahren und einer maximalen Arbeitszeit von zehn Stunden bis zum Alter von 14 Jahren. Die Realität in den Betrieben wich allerdings davon wesentlich ab.

Der Durchbruch gesetzlicher Regulierungen der Arbeitszeit auf einer breiteren Ebene erfolgte in den 1880er-Jahren – in der Konstituierungsphase der österreichischen Sozialpolitik (vgl. Tálos 1982, 41 ff.; Ebert 1975). Neben der Einführung von Organen der Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Regelungen (Gewerbeinspektion) und ersten Ansätzen sozialer Sicherung (Unfall- und Krankenversicherung) standen auch die Arbeitsbedingungen im Blickpunkt gesetzgeberischer Aktivitäten. Die Arbeitszeit wurde für Bergarbeiter auf eine 12-Stunden-Schicht begrenzt und mit der Gewerbeordnungsnovelle von 1885 neben dem Kinderarbeitsverbot der 11-stündige Maximalarbeitstag in Fabriken eingeführt. Darüber hinaus beinhaltete diese Novelle eine Beschränkung der Arbeitszeit von Jugendlichen und Frauen sowie die Sonn- und Feiertagsruhe. Auch diesbezüglich klafften Gesetz und Realität häufig auseinander.

Ungeachtet dessen: Das Neue an dieser Entwicklung ist, dass der Staat in die bis dahin als staatsfrei verstandenen gesellschaftlichen Verhältnisse intervenierte. LohnarbeiterInnen, Erwachsene wie Kinder, wurden zum Objekt staatlicher Politik. ArbeiterInnen organisierten sich in Vereinen und in einer eigenen Partei, der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei, blieben allerdings lange Zeit vom Wahlrecht und damit auch von einer Beteiligung am sozialpolitischen

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

Gesetzgebungsprozess ausgeschlossen. Insofern stellt die Sozialpolitik im ausgehenden 19. Jahrhundert eine „Sozialpolitik von oben“ dar. Neben staats- und gesellschaftspolitischen (Gefährdung der Militärtauglichkeit, Gefährdung des politischen und gesellschaftlichen Status quo) sowie produktionsbezogenen Motiven (Erhalt der Arbeitskraft) spielten vor allem auch gesundheitliche und humanitäre Gründe (physische und soziale Verelendung) im parlamentarischen Diskurs der Entscheidungsträger eine Rolle.

Christliche konservative Sozialreformer wie Vogelsang, Liechtenstein und Belcredi sowie feudal-agrarische, föderalistische und kleinbürgerliche Interessenvertreter wurden zum bestimmenden Faktor dieser Sozialpolitik. Nachdem die Wirtschaftskrise von 1873 Ende der 1870er-Jahre zum Verlust der politischen Dominanz der Liberalen – als Vertreter vor allem industrieller Interessen – geführt hatte, kam es zur Etablierung eines konservativen Regimes, der Regierung des Ministerpräsidenten Taaffe. Letztere zeichnet für die Anfänge der Sozialpolitik und der Arbeitszeitpolitik verantwortlich. Wie an ihren Arbeitszeitregelungen ersichtlich ist, hatte diese eine deutlich antiindustrielle Stoßrichtung. Der Maximalarbeitstag galt nur für Fabriken, gewerbliche Unternehmen waren davon nicht tangiert. Dies sollte sich erst unter der einschneidend veränderten politischen Konstellation nach dem Zusammenbruch der Monarchie ändern. Rückschläge brachte vorerst der Krieg. Das Inkrafttreten des Kriegsleistungsgesetzes zeitigte auch für die Arbeitszeitregelungen negative Konsequenzen: Die Sonntagsruhe wurde außer Kraft gesetzt, die Arbeitszeit verlängert.

1.2 8-Stunden-Tag

Der 8-Stunden-Tag zählte seit Ende der 1880er-Jahre zu den Kernpunkten der international organisierten und agierenden Arbeiterbewegung. Trotz diverser diesbezüglicher Vorstöße und Anträge durch die sozialdemokratische Arbeiterbewegung und ihre politische Vertretung im österreichischen Abgeordnetenhaus (vor allem seit 1907) konnte der 8-Stunden-Tag in der Phase der Monarchie nicht durchgesetzt werden. Die Forderungen nach einer Arbeitszeitverkürzung stießen vorerst auf den geschlossenen Widerstand der bürgerlichen Parteien (vgl. Radzyner 1979, 19 ff.). Mit dem Ende der Monarchie ging ein einschneidender politischer Umbruch einher. Die Sozialdemokratie wurde nunmehr zu einem der zentralen politischen Gestaltungsfaktoren: In der Zeit der Koalition mit der stärksten bürgerlichen Partei, den Christlichsozialen, erfolgte eine beträchtliche Ausweitung der Sozialpolitik – im Bereich des Arbeitsrechtes und der Sozialversicherung.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausweitung waren Arbeitszeitregelungen: Die Einführung des 8-Stunden-Tages – vorerst provisorisch, 1919 definitiv für Industrie und Gewerbe (nicht die Landwirtschaft). Die Arbeitszeitregelung für die Landwirtschaft zählte mit der Verfassungsnovelle 1925 zum Kompetenzbereich der Länder, die erst in der zweiten Hälfte der 1920er-Jahre entsprechende Regelungen beschlossen. Mit der Einführung des 8-Stunden-Tages stand Österreich damals nicht allein. In Ländern wie z. B. Russland, Deutschland, der Tschechoslowakei, Frankreich oder der Schweiz war dieser ebenso eingeführt worden (vgl. Radzyner 1979, 26 f.).

Ein arbeitszeitpolitisches Novum stellte die Regelung der Jahresarbeitszeit durch Einführung des Urlaubs im Jahr 1919 dar: eine Woche nach einem einjährigen, zwei Wochen nach einem fünfjährigen Dienstverhältnis. Zudem relevant sind Regelungen für Bäckereiarbeiter, die neuerliche Festlegung der Sonn- und Feiertagsruhe und das Verbot der Nachtarbeit von Jugendlichen und Frauen.

Die gesetzliche Basis für die zweite Ebene von Arbeitszeitregelungen wurde mit dem Gesetz über Einigungsämter und kollektive Arbeitsverträge 1920 geschaffen.

Im Unterschied zum Beginn der Arbeitszeitpolitik in den 1880er-Jahren dominierten bei der Einführung des 8-Stunden-Tages vor allem beschäftigungspolitische und wirtschaftliche Zielsetzungen – mit den Worten des bekannten und wichtigen Sozialpolitikers Hanusch: „Es geht aber in einer Zeit, wie die jetzige ist, nicht an, dass auf der einen Seite zehntausende Menschen länger als acht Stunden, zehn und elf Stunden arbeiten, während anderseits viele zehntausende Menschen vollständig arbeitslos sind und nicht den nötigen Erwerb zu finden vermögen“ (Sten. Protokolle der provisorischen Nationalversammlung, 22. November 1918, 124).

Die sozialpolitischen Reformen vom Beginn der Ersten Republik wurden in den Folgejahren von den Unternehmervertretungen heftig bekämpft. Prägnanten Niederschlag fand dies im „Kampf gegen die sozialen Lasten“, gegen den „revolutionären Schutt“ der Nachkriegszeit (so der christlichsoziale Politiker und Bundeskanzler Seipel). Begründet wurde die Ablehnung mit der Beeinträchtigung der Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit der Wirtschaft, der Gefährdung von Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft.

Trotz vielfältiger Bemühungen und Vorstöße der Unternehmervertretungen konnte ihr Kampf gegen die Sozialpolitik vorerst bis zur Etablierung des Austrofaschismus nur in beschränktem Maße (z. B. betreffend Leistungen der Arbeitslosenversicherung) gewonnen werden.

Wie an der Entwicklung der Jahre nach dem Ersten Weltkrieg und dem Ende der Monarchie ersichtlich, bildete die Änderung der politischen und damit einhergehend der gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse einen wesentlichen Bestimmungsfaktor für einschneidende Veränderungen im Bereich der Sozialpolitik, auch der Arbeitszeitregelungen.

Dies gilt auch für die Entwicklung im Austrofaschismus (vgl. Tálos 2013) und Nationalsozialismus (vgl. Tálos 2000), allerdings im Vergleich zu den Jahren nach 1945 in dazu konträrer Richtung.

1.3 Sozialpolitischer Abbau im Austrofaschismus und Nationalsozialismus

Die Lahmlegung bzw. Ausschaltung des österreichischen Parlaments sowie die Beseitigung der sozialdemokratischen und kommunistischen Arbeiterbewegung schufen den Rahmen für sozialpolitischen Abbau. Im Zusammenhang mit der Budget- und Bankensanierung Anfang der 1930er-Jahre erfolgte mittels Verordnungen die Aufhebung geltender Kollektiverträge. Das Streikverbot erwies sich als Barriere für den Widerstand gegen die verbreitete Unternehmerpraxis der Nichteinhaltung der Kollektivverträge. Mit dem Verbot der freien Gewerkschaften im Februar 1934 war für viele Kollektivverträge der Vertragspartner weggefallen, Kollektivverträge wurden von Unternehmen aufgekündigt, neue zu schlechteren Bedingungen abgeschlossen. Der neu gegründete staatlich kontrollierte Gewerkschaftsbund wurde dann zur schwachen kollektivvertraglichen Monopolinstanz auf ArbeitnehmerInnenseite.

Wenn auch die 8-Stunden-Tags-Norm im Austrofaschismus formell nicht abgeschafft wurde, erfolgte die Aushöhlung der gesetzlichen Regelungen durch eine Reihe von Ausnahmebestimmungen. In den Unternehmungen war die Nichteinhaltung sozialpolitischer Normen gebräuchliche Praxis. Der Überstundenzuschlag wurde reduziert und eine Verjährungsfrist für Ansprüche aus der Überstundenentlohnung eingeführt. Für Angestellte mit Leitungsfunktion galt der 8-Stunden-Tag nicht mehr. Die Zahl der Feiertage wurde ausgeweitet, ein Teil davon blieb unbezahlt.

Mit dem „Anschluss“ Österreichs an das Deutsche Reich 1938 gingen abermals sozialpolitische Veränderungen einher. Die Anpassung an die Reichsgesetzgebung betraf die Sozialversicherung ebenso wie den Komplex des Arbeitsrechtes. Die Arbeitsbeziehungen wurden im „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ neu gestaltet: So wurde das Führer- und Gefolgschaftsprinzip eingeführt und jegliche Form einer eigenständigen Interessenorganisierung der ArbeiterInnen und Angestellten ausgeschlossen; dem Reichstreuhänder wurde die Kompetenz der Tarifregelung übertragen.

Hatte die neu eingeführte Arbeitszeitordnung vom März 1939 vorerst noch eine achtstündige regelmäßige Arbeitszeit mit Möglichkeiten zur Verlängerung bis zu zehn Stunden und darüber hinaus fixiert, erfolgten mit Kriegsbeginn im September 1939 einschneidende Veränderungen der Arbeitszeitregelungen: Für männliche Beschäftigte ab 18 Jahren trat die bestehende Regelung gänzlich außer Kraft. Vorerst gab es keinerlei Arbeitszeitbegrenzung mehr. Zudem wurden die Zuschläge für Überstunden sowie für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gestrichen und die Urlaubsvorschriften außer Kraft gesetzt. Zunehmende Kritik daran, Unmut, sinkende Arbeitsmoral und Leistungsabfall führten schließlich zur teilweisen Rücknahme des arbeitszeitpolitischen Raubbaues: So wurden die Zuschläge und die Urlaubsregelung wieder eingeführt, die tägliche Arbeitszeit für männliche Beschäftigte ab 18 Jahren wurde auf zehn Stunden begrenzt. Letztere Regelung blieb bis in die 1950er-Jahre hinein in Geltung, da nach Kriegsende diese in Österreich nicht explizit aufgehoben und durch österreichisches Gesetz ersetzt wurde.

2 REGELUNG DER WOCHENARBEITSZEIT

2.1 40-Stunden-Woche – eine alte Forderung

Die Forderung nach einer 40-Stunden-Woche stand nicht erst nach 1945 auf der gewerkschaftlichen Agenda. Im Kontext der Weltwirtschaftskrise und der damit enorm ansteigenden Arbeitslosigkeit wurde diese von den freien Gewerkschaften und der Sozialdemokratie auch in Österreich gestellt. Exemplarisch sei auf die dringliche Anfrage von Otto Bauer im österreichischen Nationalrat verwiesen (Sten. Protokolle des Nationalrates, 22. Oktober 1931, 1283 ff.). Darin sprach er sich im Namen der Sozialdemokratie neben anderen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (z. B. Beschränkung des Doppelverdienertums) auch für ein „Gesetz über die Herabsetzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Stunden wöchentlich“ aus. Bauer begründete diese Forderung mit dem unerträglichen Widerspruch, „dass auf der einen Seite ein Teil der Arbeiterklasse zu einer maßlosen gesundheitsschädlichen Überanstrengung der Arbeitskraft getrieben wird und auf der anderen Seite Millionen Arbeiter in der Welt, hunderttausende im Lande unfreiwillig völlig müßig gehen müssen“.

Die Vorstöße der freien Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Arbeiterpartei stießen bei Unternehmervertretungen, der konservativen Regierung und christlichsozialen Politikern wie Kunschak (vgl. Sten. Protokolle des NR, 22. Oktober 1931, 1296) auf Ablehnung. 1935 wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz in Genf ein Übereinkommen über die 40-Stunden-Woche getroffen – mit der Begründung weltweiter Arbeitslosigkeit und Anpassung der Arbeitszeit an den technischen Fortschritt (vgl. Radzyner 1979, 53). Die austrofaschistische Regierung lehnte eine Ratifizierung ab. In Ländern wie beispielsweise Frankreich und den USA wurde eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit eingeführt.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

2.2 Eine umstrittene Forderung wird Gesetz

Der politische und ökonomische Kontext der Arbeitszeitpolitik in der Zweiten Republik unterscheidet sich wesentlich von dem der vorausgehenden Entwicklung: Die langjährige Große Koalition von SPÖ und ÖVP sowie die Zusammenarbeit der großen Interessenorganisationen im Rahmen sozialpartnerschaftlich orientierter Interessenpolitik (vgl. Tálos 2008) begünstigten Veränderungen der Arbeitszeitpolitik auf gesetzlicher wie auch auf kollektivvertraglicher Ebene. Die Einführung der 40-Stunden-Woche ist diesbezüglich nicht die einzige, jedoch eine ganz gewichtige Arbeitszeitregelung.

Nach der Wiederaufbauphase erwies sich zudem die wirtschaftliche Entwicklung mit hohem Wirtschaftswachstum, Lohnzuwächsen, Vollbeschäftigung und Verbreitung des technischen Fortschrittes als begünstigender Faktor des sozialpolitischen Ausbaues.

Nach 1945 wurde die Frage der Arbeitszeitverkürzung erneut ventiliert – allerdings mit einer breiteren Motivlage als in der Wirtschaftskrise. Ungeachtet der Bemühungen um die Ersetzung deutscher reichsgesetzlicher Regelungen der Arbeitszeit dauerte die Rechtsunsicherheit an (vgl. Tálos 1982, 334). Dabei ging es um die Frage: Ist die 1938 eingeführte deutsche Arbeitszeitordnung (vom 30. April 1938) mit einem 8-Stunden-Tag oder die durch kriegswirtschaftliche Verordnungen abgeänderte Fassung der Arbeitszeitregelung (vom 12. Dezember 1939) mit einer Festlegung auf zehn Stunden in Geltung? Oder anders gesagt: Galt die 48- oder 60-Stunden-Woche? Diese Unklarheit führte zu Gerichtshoferkenntnissen, die selbst widersprüchlich waren: Das Verfassungsgerichtshoferkenntnis vom Mai 1956 konstatierte, dass die während des Krieges erlassenen Verordnungen zur Arbeitszeitordnung, durch die die Beschränkung der Arbeitszeit auf 48 Stunden aufgehoben worden war, in Österreich keine Geltung besitzen, da sie durch das Rechtsüberleitungsgesetz von 1945 aufgehoben worden seien. Der Verwaltungsgerichtshof kam zum gegenteiligen Erkenntnis, nämlich dass die kriegswirtschaftliche Verordnung nicht durch das Rechtsüberleitungsgesetz aufgehoben sei, da eine entsprechende Kundmachung der Aufhebung durch die Bundesregierung nicht erfolgt sei. Eine Klarstellung wurde dann erst durch eine Verordnung des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung vom September 1956 getroffen. Eine Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit von acht Stunden war damit nur mit Genehmigung des zuständigen Arbeitsinspektorates möglich. Eine explizite Regelung der Wochenarbeitszeit selbst erfolgte vorerst auf kollektivvertraglichem Weg: Mit dem Generalkollektivvertrag zwischen den Sozialpartnerorganisationen im Jahr 1959 wurde die Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt.

Die kollektivvertragliche Regelung bedeutet keinen Verzicht auf ein Arbeitszeitgesetz (siehe ÖGB-Präsident Böhm in: Solidarität 319–321/September 1958), mit dem die noch immer ausstehende gesetzliche Regelung geschaffen werden sollte. Diese erfolgte erst zehn Jahre später – ungeachtet dessen, dass es diesbezügliche Vorstöße seitens der Sozialdemokratie (auf Regierungsebene) und der Gewerkschaften schon seit Ende der 1940er-Jahre gegeben hatte (vgl. auch Kittel 1996, 229 ff.). Der sozialdemokratische Sozialminister brachte wiederholt Ministerialentwürfe ein – sie wurden vom Koalitionspartner ÖVP abgelehnt. Die Forderung nach Einführung einer 40-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich findet sich auf allen Gewerkschaftskongressen. Mehrere Gründe wurden dafür geltend gemacht: Schutz gegen physische und psychische Belastung der Arbeitskraft (vor allem durch die Zunahme der Krankheits- und Unfallhäufigkeit als Auswirkung der Technologisierung und Intensivierung im Arbeitsprozess), Anteil am wirtschaftlich-technischen Fortschritt (nicht nur in Form von Lohnsteigerungen) sowie Möglichkeiten zu mehr Zeit für Familie, Kultur und Bildung. Es finden sich zwar auch be-

schäftigungspolitische Argumente (Arbeitszeitverkürzung als prophylaktisches Mittel gegen technologische Arbeitslosigkeit, so Weißenberg 1969), angesichts der seit Beginn der 1960er-Jahre bestehenden Vollbeschäftigungssituation spielten diese allerdings nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Hochrainer 2003, 120).

Der reale gewerkschaftliche Druck war in den 1950er-Jahren noch ein geringer. Bei allen Forderungen nach einer weiteren und gesetzlichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit ließen es die Gewerkschaften im Hinblick auf deren Realisierung nicht an gesamtwirtschaftlichem Verständnis fehlen. Laut Gewerkschaftspräsident Böhm sei die Arbeitszeitverkürzung im Prinzip „eine selbstverständliche Forderung der arbeitenden Menschen und auch des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Bevor wir aber diese Forderung ernstlich erheben, ist manches andere notwendig. Solange der Lebensstandard der Arbeiter und Angestellten in Österreich noch so bescheiden ist, halte ich Lohnerhöhungen für wichtiger als Arbeitszeitverkürzung. Ich möchte aber auch sagen, dass ich eine Verkürzung der Arbeitszeit in Österreich, wenn sie früher erfolgt als in jenen Staaten, welche die hauptsächlichsten Konkurrenten der österreichischen Wirtschaft sind, für eine Gefahr für unseren Export halten würde. Ich glaube, bevor wir in Österreich ernstlich an die Arbeitszeitverkürzung herangehen können, müssten Deutschland, die Schweiz und die wichtigsten Industriestaaten Europas vorangegangen sein. Wir mit unserer verhältnismäßig noch immer schwachen Wirtschaft, die wir in so hohem Maße auf den Export angewiesen sind, müssen mit der Verkürzung der Arbeitszeit vorsichtig sein, und können mit dieser Maßnahme erst den anderen folgen. Gehen die anderen uns voran, so werden wir nicht zögern“ (Sten. Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB 1955, 199; vgl. auch Solidarität 251/Oktober 1955). Diese Haltung der Gewerkschaftsführung zum einen und der Widerstand der Unternehmen gegen eine Arbeitszeitverkürzung zum anderen bremsten zumindest vorerst die Durchsetzung der einschlägigen Forderung. Zudem gab es zunächst auch noch eine andere arbeitszeitpolitische Priorität: die Verlängerung des Urlaubs (vgl. Weißenberg 1969, 47). Auch diese wurde auf dem Weg eines Generalkollektivvertrages 1964 realisiert: mit der Einführung des dreiwöchigen Urlaubes. Die sozialpartnerschaftliche Einbindung fand ihren Niederschlag nicht zuletzt auch darin, dass die Forderung nach Einführung der 40-Stunden-Woche nicht in einem Schritt, sondern schrittweise realisiert werden sollte.

Mehr Druck entwickelten Gewerkschaften und Sozialdemokratie diesbezüglich ab Mitte der 1960er-Jahre. ÖGB und AK legten 1966 der neuen (Allein-)Regierung der ÖVP ein Memorandum mit arbeitszeitpolitischen Forderungen vor. Der sozialdemokratische Abgeordnete Häuser brachte einen parlamentarischen Initiativantrag zur schrittweisen Einführung der 40-Stunden-Woche ein. Dieser wurde nicht behandelt. Beim Bundeskongress des ÖGB wurde die Forderung der Arbeitszeitverkürzung mit deren Gesundheitssicherung begründet. Mehr Erfolg hatten die 1968/1969 gesetzten Aktivitäten (siehe Bericht und Antrag des Ausschusses für Soziale Verwaltung, 1463 der Beilagen zu den Sten. Protokollen des Nationalrates, XI. GP). Im September 1968 erklärte ÖGB-Präsident Benya die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden für eine der dringlichsten sozialpolitischen Forderungen. Ein Ergebnis der darauf folgenden Verhandlungen zwischen den Sozialpartnerverbänden war die Beauftragung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen mit einer Untersuchung der zu erwartenden Auswirkungen einer schrittweisen Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden. Noch vor Vorliegen des Gutachtens leitete die Sozialdemokratie im Jänner 1969 ein diesbezügliches Volksbegehren ein, das bei den UnternehmerInnenvertretungen ebenso auf Ablehnung stieß wie bei ÖVP und FPÖ.

Die inhaltlichen Punkte des Volksbegehrens waren: schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit (ab 1. 1. 1970 auf 43, ab 1. 1. 1972 auf 41, ab 1. 1. 1973 auf 40 Stunden); Geltung der Arbeits-

zeitregelung für alle DienstnehmerInnen in einem privat- oder öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis; Überstunden nur, wenn durch das Gesetz zugelassen – und dann mit einem 50-prozentigen Zuschlag zum Normallohn. Das Volksbegehren wurde von 900.000 Wahlberechtigten unterstützt.

Ende Februar 1969 wurde das Gutachten des Beirates vorgelegt. Dieses kam zum Ergebnis, dass „aufgrund der voraussehbaren Entwicklungstendenzen eine etappenweise Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf 40 Stunden bis etwa Mitte der 70er Jahre möglich zu sein scheint“ (Beirat 1969, 94). Die diesbezüglichen sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen erzielten einen Kompromiss. Dieser fand seinen Niederschlag in einem Generalkollektivvertrag, der die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche bis 1975 und eine Modifikation der Überstundenabgeltung (für die ersten vier Überstunden in einer Arbeitswoche einen Zuschlag von nur 25 %) beinhaltete.

Mit der sozialpartnerschaftlichen Einigung war zugleich der Weg für den parlamentarischen Kompromiss geebnet. Das Volksbegehren wurde im Juni 1969 vom Nationalrat dem Ausschuss für Soziale Verwaltung zugewiesen, der einen Unterausschuss mit Vertretern von ÖVP, SPÖ und FPÖ zur näheren Behandlung einsetzte. Der Unterausschuss hielt unter Einbindung von Beamten einschlägiger Ressorts und von Experten der sozialpartnerschaftlich involvierten Interessenorganisationen zahlreiche Sitzungen ab. Diese kamen Ende November zum Abschluss: Es wurden Anträge auf parlamentarische Beschlussfassung über einen Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes und über einen Entwurf eines Bundesgesetzes gestellt, mit dem Arbeitszeitvorschriften abgeändert und ergänzt wurden.

Das Arbeitszeitgesetz, das im Dezember 1969 mit Zustimmung von ÖVP und SPÖ, bei Ablehnung durch die FPÖ, im Nationalrat beschlossen wurde und im Wesentlichen die sozialpartnerschaftliche Einigung beinhaltete, sollte – so der SPÖ-Abgeordnete Häuser in der parlamentarischen Debatte – „einen sozialpolitischen Schandfleck der Zweiten Republik, der unzweifelhaft und unbestritten durch die ablehnende Haltung der ÖVP-Unternehmer entstanden ist, beseitigen“ (Sten. Protokolle, XI. GP, 11. Dezember 1969, 14271). Die im Volksbegehren vorgesehene Etappenregelung wurde im Gesetz modifiziert: Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 43 Stunden mit 5. 1. 1970, auf 42 Stunden mit 3. 1. 1972 und auf 40 Stunden mit 6. 1. 1975. Zugeständnisse seitens der SPÖ, die Schlechterstellungen aus ArbeitnehmerInnensicht beinhalteten, bezogen sich etwa auf die Modalitäten der Überstundenregelung (Anzahl, Abgeltung) oder die Möglichkeit der Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit durch Kollektivvertrag.

Die erreichte Verkürzung der Wochenarbeitszeit sollte – so Häuser ebenso wie beispielsweise Sozialministerin Rehor – insbesondere der Erhaltung bzw. Sicherung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnenschaft dienen (vgl. Sten. Protokolle, XI. GP,14722, 14281). Die bevorstehende Nationalratswahl war für die zustimmende Haltung der ÖVP nicht unmaßgeblich. Die große Bedeutung sozialpartnerschaftlicher Kooperation und Interessenabstimmung wurde in der parlamentarischen Debatte hervorgehoben. So sprach Häuser (vgl. Sten. Protokolle, XI. GP, 11. Dezember 1969, 14275) davon, dass dieses Gesetz und die Vorbereitung dazu von den Vertragspartnern des Generalkollektivvertrages entwickelt worden sei. Die sozialpartnerschaftliche Gestaltungsrelevanz wurde nicht zuletzt auch von der zuständigen Sozialministerin uneingeschränkt zugestanden: „Wenn am Ende die Sozialpartner im Vordergrund standen, dann ist das eben ein Faktum unserer Zeit. Selbst wenn das Sozialministerium in Zukunft […] nur mehr die Hilfestellung der Legisten [!] geben muss, dann sind wir darob nicht böse, sondern freuen uns darüber!“ (ebda, 14281).

Obwohl die Frage der Flexibilisierung der Arbeitszeit vorerst noch kein großes Thema war, sind dafür im Gesetz bereits Möglichkeiten enthalten, nämlich durch die Bestimmungen über die Ermächtigungen der Kollektivvertragspartner: „Entsprechend dem sozialen Schutzprinzip und dem Günstigkeitsprinzip sind alle Vereinbarungen auf kollektivvertraglicher und einzelvertraglicher Ebene möglich, die für die Arbeitnehmer günstiger sind. Um eine möglichst flexible Anwendung des Arbeitnehmerschutzrechtes zu ermöglichen, haben der vorliegende Gesetzantrag betreffend Arbeitszeitgesetz und die zusammenhängenden Novellen von der Ermächtigung zu kollektivvertraglichen Regelungen Gebrauch gemacht, Modifikationen der zwingenden Arbeitszeitbestimmungen zuzulassen“ (1463 der Beilagen zu den Sten. Protokollen des NR, XI. GP, 3). Solche Ermächtigungen der Kollektivvertragsparteien sind im Gesetz in einer Reihe von Fällen vorgesehen (z. B. Verteilung der Arbeitszeit in einem mehrwöchigen Zeitraum, Überstundenerweiterung, vgl. Cerny 1973, 99 ff.).

Im Kontext der Vollbeschäftigung Ende der 1960er-Jahre spielte die Frage der beschäftigungspolitischen Effekte der Verkürzung der Wochenarbeitszeit eine geringe Rolle. Die letzte Etappe der Verkürzung fiel allerdings in eine Phase steigender Arbeitslosigkeit und trug neben anderen Maßnahmen (expansive Budgetpolitik, Hartwährungspolitik, Beschäftigungssicherung in der verstaatlichten Industrie, aktive Arbeitsmarktpolitik) zur Eindämmung der Arbeitslosigkeit bei (vgl. Tálos 1987, 97 ff.).

3. DIE REGELUNG DER JAHRESARBEITSZEIT

Diese erfolgte in der Zweiten Republik sowohl auf kollektivvertraglicher wie gesetzlicher Ebene. 1946 wurde neben dem Bauarbeiterurlaubsgesetz das Arbeiterurlaubsgesetz verabschiedet. Der ÖGB und die SPÖ-Abgeordneten im parlamentarischen sozialpolitischen Ausschuss sahen in diesem Gesetz den bedeutendsten Erfolg, der in der Sozialpolitikgesetzgebung der Nachkriegszeit erreicht wurde (vgl. Tätigkeitsbericht des Österreichischen Gewerkschaftsbundes 1945–1947, 73). Teilweise kam es dabei zur Angleichung des Urlaubsrechtes der ArbeiterInnen an das der Angestellten. Das jährliche Urlaubsausmaß betrug zwölf Werktage, nach fünf Dienstjahren 18 Werktage, nach 15 Dienstjahren 24 Werktage. Verbesserungen brachte eine Regelung aus dem Jahr 1964, die das Problem der Erkrankung im Urlaub betraf.

Kollektivvertraglich wichtig war die Einführung des 3-Wochen-Urlaubes. Diese wurde durch einen Generalkollektivvertrag der Sozialpartnerorganisationen im November 1964 erreicht und dann einige Jahre später im Rahmen einer Novelle des Arbeiterurlaubsgesetzes (1971) gesetzlich fixiert. Einen weiteren wichtigen Schritt stellte 1976 die Verlängerung des Urlaubs auf vier Wochen dar. Zugleich beinhaltete das Gesetz eine Gleichstellung von Angestellten und ArbeiterInnen. Damit reiht sich dieses in die in den 1970er-Jahren forcierte Gleichstellungspolitik ein (Entgeltfortzahlung, Abfertigung). Als gesellschaftspolitische Maßnahme kann zudem die gesetzliche Verankerung der Arbeitsfreistellung für die Pflege erkrankter Angehöriger (innerhalb eines Jahres bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen) gelten.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

4. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG VERSUS ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG?

Mit der gesetzlichen Verankerung der 40-Stunden-Woche und des 4-Wochen-Urlaubs waren die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit und Bemühungen um Änderungen nicht beendet.

Aufgrund der Auswirkungen neuer Technologien und gesteigerter Arbeitsintensität wurde „Humanisierung der Arbeit" zu einem arbeitszeitpolitischen Thema. Das Nacht-, Schicht- und Schwerstarbeitergesetz von 1981 stellt beispielhaft eine Reaktion auf spezifische Arbeitsbelastungen dar – ablesbar an der Einführung von Zusatzurlaub, von auf die Arbeitszeit angerechneten Kurzpausen oder Sonderruhegeld.

Im Unterschied zu den 1960er-Jahren spielte seit den 1980er-Jahren angesichts steigender Arbeitslosigkeit das Thema Arbeitszeitverkürzung als beschäftigungspolitisches Instrument wieder eine wichtigere Rolle.

So heißt es beispielsweise als Begründung für eine weitere Studie des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen aus dem Jahr 1984: „[S]tand Ende der 1960er Jahre der Wunsch nach einer den Arbeitnehmern gerecht werdenden Verteilung des eingetretenen Produktivitätszuwachses auf Realeinkommensverbesserungen und Vermehrung der Freizeit als Motiv im Vordergrund[,] [s]o war diesmal die durch die Wachstumsverlangsamung ausgelöste Verschlechterung der Beschäftigungssituation Anlass für eingehende Analysen" (zit. nach Hochrainer 2003, 121).

Die Empfehlung des Beirates ging dahin, die Regelung allfälliger Arbeitszeitverkürzungen den Kollektivvertragspartnern zu überlassen und der Flexibilisierung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitregelungen erhöhtes Augenmerk zu schenken. Die reale Entwicklung der Arbeitszeitpolitik ist seit den 1980er-Jahren von diesen beiden Momenten geprägt: erstens keine gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit, sondern auf dem Weg von Kollektivverträgen; zweitens Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Verlagerung auf Ebene der Kollektiverträge hat realiter zu Unterschieden in der wöchentlichen Normalarbeitszeit zwischen den Branchen geführt. In vielen Kollektivverträgen ist eine verkürzte Wochenarbeitszeit (z. B. auf 38,5 Stunden) vorgesehen. Auf der anderen Seite enthalten Kollektiverträge auch Bestimmungen, wonach die Arbeitszeit auf mehr als eine 40-Stunden-Woche ausgeweitet werden darf, wenn im Durchschnitt innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die wöchentliche Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag nicht überschritten wird.

Die Gewerkschaften propagierten die Einführung einer 35-Stunden-Woche, jedoch ohne Erfolg. Ihre Schwächung durch beträchtlich angestiegene Arbeitslosigkeit, Globalisierungsdruck, Europäisierung von Entscheidungen im Gefolge des Beitritts Österreichs zur EU und nicht zuletzt auch durch die Schwächung des Gestaltungsfaktors Sozialpartnerschaft (vgl. Tálos 2015) hatte zur Konsequenz, dass sie ihr Hauptaugenmerk auf die Abwehr weitreichender Flexibilisierungsforderungen der Unternehmerorganisationen legten. In der Novelle von 1994 waren Materien wie Einarbeiten von „Fenstertagen" vor oder nach Feiertagen, Änderungen betreffend Schichtarbeit und Gleitzeit sowie die Aufzeichnungspflichten über geleistete Arbeitszeiten enthalten, „die grundsätzliche Regelung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit blieb unangetastet" (Kittel 1999, 148).

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

Beim zentralen Konfliktpunkt, der Flexibilisierung der Normalarbeitszeit, gab es in den Verhandlungen vorerst keine Annäherung. Der Druck zu Kompromissen kam von außen: Im Koalitionsabkommen von 1995 war (wie bereits 1987) die Flexibilisierung enthalten, der zuständige Sozialminister forderte eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes. In intensiven Verhandlungen zwischen Expertinnen und Experten der Sozialpartnerorganisationen und parallel geführten Verhandlungen zwischen SPÖ und ÖVP wurde ein Gesetzesentwurf erarbeitet. Allerdings waren damit Differenzen in der Frage, ob die Verhandlungskompetenz auf die sektorale Ebene beschränkt werden sollte oder ob auch einzelbetriebliche Vereinbarungen zugelassen werden sollten, nicht beseitigt. Letztlich gab es einen Kompromiss: Die Arbeitszeitflexibilisierung kann nur durch Kollektivvertrag erfolgen, ein sozialpartnerschaftlich besetztes Schlichtungsgremium wird für den Fall eingesetzt, dass die Einigung auf dem Verhandlungsweg scheitert (vgl. dazu näher Tálos/Kittel 1999, 148 f.; Tálos/Kittel 2001, 101 f.). Die ArbeitgeberInnenseite setzte damit nach vielen Vorstößen die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch, auf der anderen Seite konnten die Gewerkschaften ihre Mitsprache im Wege von Kollektivverträgen erhalten. Die gesetzliche Regelung basiert letztlich auf dem Ergebnis der Verhandlungen der sozialpartnerschaftlich involvierten Organisationen (vgl. Kittel 1999, 150).

Im Unterschied zur Regelung der Wochenarbeitszeit erfolgte die Verkürzung der Jahresarbeitszeit erneut durch eine gesetzliche Änderung: mit der schrittweisen Einführung der fünften (bzw. ab dem 26. Dienstjahr sechsten Urlaubswoche) in den Jahren 1984 bis 1986. Die gewerkschaftliche Forderung dazu war beschäftigungspolitisch begründet (vgl. Hochrainer 2003, 121).

Um eine generelle gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit, wie sie die Gewerkschaften in ihrer Forderung nach Einführung einer 35-Stunden-Woche zum Ausdruck brachten, ist es in der öffentlichen Diskussion still geworden. Der arbeitszeitpolitische Diskurs kreist um Modelle wie Freizeitoption, Kurzarbeit, Bildungskarenz oder aktuell um die 6. Urlaubswoche (vgl. Freidl/Hauer 2015). Ob und wann das Thema einer generellen Verkürzung der Wochenarbeitszeit wieder auf die gesellschaftspolitische Agenda kommt, ist nicht absehbar. Die Dominanz kollektivvertraglicher Arbeitszeitregelungen scheint allerdings ebenso ungebrochen wie der Druck der UnternehmerInnenvertretungen nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeit.

LITERATUR

Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (1969), Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung, Wien.

Braf, Albín (1881), Studien über nordböhmische Arbeitsverhältnisse, Prag.

Cerny, Josef (1973), Der Schutzgedanke im Arbeitszeitrecht, in: Das Recht der Arbeit, 23. Jahr, 1973, 97–106.

Ebert, Kurt (1975), Die Anfänge der modernen Sozialpolitik in Österreich, Wien.

Freidl, Julia und Gerlinde *Hauer* (2015), 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Revolution?, in: http://blog.arbeit-wirtschaft.at/40-jahre-40-stunden-woche-in-oesterreich-und-jetzt-revolution/, 13. November 2015.

Hochrainer, Klaus (2003), Gesamtstaatliche Arbeitszeitpolitik in Österreich seit Mitte der 1990er Jahre, Dissertation, Wien.

Kittel, Bernhard (1996), Sozialpartnerschaft und Disorganisierung: Veränderung und Kontinuität der Entscheidungsstrukturen in der österreichischen Arbeitszeitpolitik, in: Schweizerische Zeitschrift für Politische Wissenschaft, Vol. 2, Issue 4/1996, 223–246.

Radzyner, Olga (1979), Arbeitszeitverkürzung in Vergangenheit und Gegenwart, Diplomarbeit, Wien.

Solidarität. Die Mitgliederzeitschrift des ÖGB, Wien.

Stenographisches Protokoll des 3. Kongresses des ÖGB, Wien 1955.

Stenographische Protokolle der Provisorischen Nationalversammlung, Wien.

Stenographische Protokolle des Nationalrates, Wien.

Tálos, Emmerich (1982), Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse, Wien.

Tálos, Emmerich (1987), Arbeitslosigkeit und beschäftigungspolitische Steuerung, in: Emmerich *Tálos* und Margit *Wiederschwinger* (Hg.), Arbeitslosigkeit. Österreichs Vollbeschäftigungspolitik am Ende?, Wien, 91–166.

Tálos, Emmerich (2000), Sozialpolitik in der „Ostmark". Angleichungen und Konsequenzen, in: Emmerich *Tálos* et al. (Hg.), NS-Herrschaft in Österreich. Ein Handbuch, Wien, 376–408.

Tálos, Emmerich (2013), Das austrofaschistische Herrschaftssystem. Österreich 1933–1938, Wien.

Tálos, Emmerich (2015), Austrokorporatismus zwischen Kontinuität und Veränderung – EU-Beitritt als ein Bestimmungsfaktor für Veränderungen, in: *BEIGEWUM* (Hg.), Politische Ökonomie Österreichs, Wien, 176–197.

Tálos, Emmerich und Bernhard *Kittel* (1999), Sozialpartnerschaft und Sozialpolitik, in: Ferdinand *Karlhofer* und Emmerich *Tálos* (Hg.), Zukunft der Sozialpartnerschaft, Wien, 137–164.

Tálos, Emmerich und Bernhard *Kittel* (2001). Gesetzgebung in Österreich. Akteure, Netzwerke und Interaktionen in politischen Entscheidungsprozessen, Wien: Wiener Universitätsverlag.

Tätigkeitsbericht des ÖGB 1945–1947, Wien 1947.

Weißenberg, Gerhard (1969), Sozialpolitische Betrachtungen zur Vierzigstundenwoche, in: Arbeit und Wirtschaft, Jänner 1969.

Irmgard Schmidleithner, ÖGB, i. R., und Heinz Dürr, Produktionsgewerkschaft PRO-GE, i. R.

EINFÜHRUNG DER 40-STUNDEN-WOCHE IN ÖSTERREICH: ZEITZEUGiNNEN ERINNERN SICH

Irmgard Schmidleithner und Heinz Dürr haben die Zeit der Einführung der 40-Stunden-Woche aus unterschiedlicher, aber jeweils aus gewerkschaftlich organisierter Perspektive erlebt. Für beide blieb Arbeitszeitverkürzung ein wichtiges Thema.

Irmgard Schmidleithner ist geprüfte Lohnbuchhalterin, absolvierte die Berufsreifeprüfung, war außerordentliche Hörerin auf der Soziologie und durchlief drei Semester das Projektstudium DHEPS (Hautes Etudes en Pratique Sociales, Linz-Straßburg). Nach ihrer Tätigkeit als Lohnbuchhalterin war sie ÖGB-Frauensekretärin OÖ, Leiterin des ÖGB-Referates für Bildung, Freizeit und Kultur sowie Bundesfrauenvorsitzende und Vizepräsidentin des ÖGB. Sie stellte uns ihre Erinnerung entlang ihr gestellter Fragen in schriftlicher Form zur Verfügung.

Heinz Dürr (Jahrgang 1939) ist gelernter Bau- und Konstruktionsschlosser, war Sekretär der Arbeitergewerkschaft, absolvierte die Sozialakademie und war 20 Jahre Rechtschutzsekretär in der PRO-GE. Bei der Einführung der 40-Stunden-Woche war er Abteilungsvertrauensmann bei einer Versicherung. Er gab im Rahmen unserer Tagung ein Interview, in dem er schilderte, wie er damals die Einführung der 40-Stunden-Woche erlebte. Hier wird seine darauf basierende schriftliche Zusammenfassung wiedergegeben.

Beiden ein herzliches Danke hierfür!

BEITRAG VON IRMGARD SCHMIDLEITHNER

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

40 Jahre sind eine lange Zeit im Menschenleben. Ich war damals noch Lohnverrechnerin in der Privatindustrie. Da hatten die Veränderungen schon vor der ersten Etappe Auswirkungen auf die Berechnung der Löhne und Gehälter.

Die Arbeitszeitverkürzung zur 40-Stunden-Woche erfolgte schrittweise, 1970 auf 43 Stunden, 1972 auf 42 Stunden und 1975 endlich auf 40 Stunden. Es handelte sich um eine gesetzliche Verkürzung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich. Demzufolge wurde sie von den ArbeitnehmerInnen sehr positiv aufgenommen.

Bis dahin war der Samstag ja ein „normaler“ Arbeitstag, es begann die Zeit der 5-Tage-Woche. Aufgrund fehlender technischer Hilfsmittel war ja die Arbeit für viele körperlich belastend, und die Menschen freuten sich über die Erholungsphase.

Die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen war allerdings damals kein großes Thema:

- Die Frauen betonten, dass sie nun ihre Hausarbeiten und „Familienpflichten“ leichter bewältigen können.

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

- Die Männer hatten mehr Zeit für ihre Hobbys – fairerweise muss ergänzt werden: auch für Arbeiten beim Bau eines eigenen Familienheimes, also Hausbau, was aber oft auch zusätzliche Hilfsarbeit für die Frauen bedeutete.

Vonseiten der Unternehmer (Unternehmerinnen gab es damals kaum) gab es große Befürchtungen, dass der Lohnausgleich die Gewinne zu sehr kürzen würde, sie lehnten die Arbeitszeitverkürzung großteils ab.

Für die Lohnverrechnung waren viele zusätzliche Arbeitsstunden nötig, da die Stundenlöhne ja mit einem bestimmten Umrechnungsschlüssel umgerechnet werden mussten, damit am Ende des Monats nicht weniger im Lohnsackerl war. Lohn- und Gehaltskonten bei den Banken gab es damals noch wenige. EDV war meist auch noch nicht vorhanden, und so war alles mit der Rechenmaschine für jeden/jede Arbeitnehmer/in zu berechnen.

Dass die 40-Stunden-Woche erreicht wurde, war ein großer Erfolg für die ArbeitnehmerInnenbewegung. Und schon bald ging es um eine Fortsetzung, diesmal im Sinne einer gerechteren Aufteilung der Arbeit. Der damalige GPA-Vorsitzende und Sozialminister Alfred Dallinger verlangte die Einführung der 35-Stunden-Woche, damit es in Österreich wieder Vollbeschäftigung gibt.

Ab Herbst 1980 arbeitete ich als Frauensekretärin im ÖGB OÖ.

Für uns war die weitere Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden sehr bald ein logisches und sehr aktuelles Thema. Um die Forderung von Alfred Dallinger zu unterstützen, machten die OÖ Gewerkschaften und der ÖGB dieses Thema zu ihrem Schwerpunkt.

Vonseiten der Arbeiterkammer OÖ wurden sie mit entsprechendem Datenmaterial unterstützt, und die Wirtschaftsabteilung der Arbeiterkammer (Mag. Helmut Preslmayr) erstellte eine Broschüre zu diesem Thema. Es wurden auch die Kosten aufgezeigt – die der Arbeitszeitverkürzung und die der Arbeitslosigkeit. Und das nicht nur für Betroffene, sondern auch für die Volkswirtschaft: in Form von Arbeitslosengeld, Verlust von Einnahmen bei der Sozialversicherung und bei den Steuern. Wir zeigten auf, wie viele Menschen ihren Arbeitsplatz noch verlieren könnten, wenn die Nachfrage nach angebotenen Produkten (Lebensmittel, Möbel, Dienstleistungen usw.) sinkt, weil die einzelnen Menschen von einem Tag auf den anderen 40 Prozent und mehr ihres Einkommens verlieren.

Aber auch persönliche Schicksale machten wir sichtbar und zeigten auf, wie sich Arbeitslosigkeit auf die Psyche der Menschen auswirkt und wie sehr Familien, besonders auch Kinder, unter dieser Situation leiden.

Mithilfe unserer Materialien wurden Informationsabende, Tages-, aber auch Wochenseminare für die Betriebsräte und Betriebsrätinnen, für die Personalvertreter/innen und die Gewerkschaftsmitglieder abgehalten.

Es war uns wichtig aufzuzeigen, wie nötig diese Verkürzung der Arbeitszeit für eine gerechtere Verteilung der Arbeit zwischen Arbeitsplatzbesitzenden und Erwerbslosen, aber auch zwischen Männern und Frauen war.

Damals waren durchschnittlich 50.000 Personen von Erwerbslosigkeit betroffen. Heute gibt es fast 10-mal so viele erwerbslose Menschen, und PolitikerInnen verlangen Hartz IV statt einer gerechteren Aufteilung der Arbeit!

Vor dem ÖGB-Kongress von 1983 – das ist 32 Jahre her – starteten wir in den Betrieben eine Unterschriftenaktion mittels Karten. Über 70.000 Karten konnten wir innerhalb kurzer Zeit ein-

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23

sammeln. Diese wurden in Postsäcke gefüllt und beim ÖGB-Kongress dem ÖGB-Präsidium übergeben.

Dazu gab es auch einen entsprechenden Antrag und die entsprechenden Wortmeldungen. Die Unterstützung von anderen Bundesländern hielt sich in Grenzen.

Die Tatsache, dass Wolfgang Katzian vor Kurzem die Forderung nach einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit gestellt hat, ist erfreulich. Die Stille, die aufseiten anderer GewerkschafterInnen wahrzunehmen ist, lässt aber kaum Hoffnung aufkommen, dass es in naher Zukunft zu einer Verkürzung der Arbeitszeit mittels Generalkollektivvertrag kommen wird.

Bei der derzeitigen Regierung sehe ich auch keinerlei Anzeichen, dass es so wie zwischen 1970 und 1975 zu einer gesetzlichen Herabsetzung der Arbeitszeit kommen könnte.

Das lässt befürchten, dass die Arbeitslosigkeit weiter steigt.

Das bedeutet aber auch:

- Immer mehr Menschen werden in die Armut gedrängt.
- Immer mehr Menschen werden dadurch krank, sowohl physisch als auch psychisch.
- Immer mehr Menschen werden obdachlos, weil sie ihre Mieten nicht mehr bezahlen können.
- Immer mehr Kinder wachsen in Armut auf. Sie haben oft nicht einmal das Nötigste an Materialien, die sie für die Schule brauchen. Sie können an Schulveranstaltungen nicht mehr teilnehmen usw.
- Sündenböcke werden gesucht und gefunden.

Der Kreis schließt sich – weiter möchte ich diese Gedanken nicht mehr „spinnen“.

BEITRAG VON HEINZ DÜRR

Welchen Stellenwert kann Erinnern im Rahmen einer Veranstaltung mit dem Titel „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt?“ haben?

Erinnern kann und soll sich an Tatsachen und Fakten orientieren. Erinnern kann und soll sich aber auch an Stimmungen, die diese Tatsachen und Fakten begleitet haben, orientieren. Vor 45 Jahren endete eine vierjährige Alleinregierung der Österreichischen Volkspartei. Es folgte eine Periode sozialdemokratischer gesellschaftspolitischer Reformen zugunsten der abhängig Beschäftigten. Ausgehend von der Mitte der 1960er-Jahre bis Ende der 1970er-Jahre herrschte eine Aufbruchstimmung. Sie äußerte sich in unterschiedlichen Formen: Verhältnis zu Autorität bzw. Autoritäten, Aufbrechen von Hierarchien, Veränderungen der Beziehung zwischen Mann und Frau und nicht zuletzt das Verhältnis zur Sexualität. Als ich 1961 heiratete, war ich ein Jahr lang Vormund meiner „erst“ 20-jährigen Frau.

Begleitet wurde diese „Stimmung“ von gesellschaftskritischer Literatur, die uns viele neue Ansichten und Argumente lieferte.

Die Arbeitszeitverkürzung selbst – sie dauerte ja fünf Jahre – war sicher ein wichtiges Ereignis. Aber die Diskussionen über die Arbeitszeit im Allgemeinen und über Lohnarbeit im Besonderen sind für mich der Anfang einer Politisierung, die bis heute andauert. Die Arbeit und die Arbeitszeit waren damals für mich etwas Selbstverständliches, Unumstößliches gleichsam Schicksalhaftes. Der kritische Umgang mit diesen „Selbstverständlichkeiten" erschütterte mein bisheriges Weltbild grundlegend. Plötzlich war Arbeitszeit enteignete Lebenszeit, Zeit der Entfremdung und gleichzeitig der Versuch der Selbstverwirklichung. Arbeitszeit war Herrschaftsinstrument und ihre Verkürzung Emanzipationsziel.

Da wurde mir klar, dass der Mensch seine Geschichte selbst macht, wenngleich unter vorgefundenen Bedingungen. Das hieß für mich: Ich bin keinem unumstößlichen Schicksal ausgeliefert, ich kann die gesellschaftlichen Verhältnisse beeinflussen und mitgestalten!

Die vorgefundenen gesellschaftlichen Verhältnisse waren eine bürgerliche Demokratie – das heißt, die Demokratie endete vor dem Fabriks- bzw. Bürogebäude! Im politischen Bereich konnte ich meine Vorgesetzten wählen, im wirtschaftlichen Bereich wurden sie mir vorgesetzt. Die Fragen „Wie demokratisch kann ein Mensch sein, der acht Stunden in undemokratischen Verhältnissen lebt?" und „Was bedeutet das für die sogenannte Freizeit?" wurden heftig diskutiert.

Mitbestimmung wurde auf eine neue gesetzliche Grundlage gehoben und verstand sich als ein Hebel zur gesellschaftlichen Veränderung und als Einschränkung der Verfügungsgewalt der Eigentümer der Produktionsmittel.

Mit meinen Erinnerungen versuche ich, eine damals allgemein herrschende Aufbruchstimmung wiederzugeben.

Eine Erfahrung aus meiner langjährigen politischen Tätigkeit: Erkenntnisse sind eine unabdingbare Voraussetzung zur Veränderung gesellschaftlicher Verhältnisse, sie bleiben aber folgenlos, wenn ihre emanzipatorischen Inhalte nicht erkämpft werden! Wer kämpft, kann verlieren, aber wer nicht kämpft, hat schon verloren.

Danke für die Einladung!

Sozialpolitik in Diskussion, Band 18/2016: Seiten 6–23