

Entwicklung der Arbeitnehmerrechte in Österreich

Der Wohlfahrtsstaat wurde Österreich nicht in die Wiege gelegt. Der Weg zu einem fairen Ausgleich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen und die Schaffung von arbeits- und sozialrechtlichen Normen, die den Schwächeren schützen und den notwendigen gesellschaftlichen Ausgleich zum Schutz des sozialen Friedens sicherstellen sollen, war ein steiniger. Dieser Entwicklung, die ohne eine starke Arbeiterbewegung, insbesondere auch der beiden Arbeitnehmerinteressenvertretungen Gewerkschaft und Arbeiterkammer, nicht möglich gewesen wäre, soll im Folgenden zum einen allgemein und zum anderen anhand der Beispiele *Arbeitszeit*, *Urlaub* und *Frauenrechte* nachgezeichnet werden.

1. Das Ringen um den Wohlfahrtsstaat

Im ersten Jahrhundert nach der industriellen Revolution waren die Arbeits- und Entgeltbedingungen für jene Menschen, die ihre Arbeitskraft dem neuen Produktions- und Wirtschaftssystem zur Verfügung stellten, desaströs. Sie besserten sich erst, als die Lohnarbeiter sich parteipolitisch und gewerkschaftlich organisierten. So gab es schon bald nach dem Beginn der Industrialisierung frühe Berufsvereinigungen. Von den eigentlichen Gewerkschaften reden wir seit dem Koalitionsgesetz 1870, in dem die österreichisch-ungarische Monarchie auf Druck der Arbeiter es gestattete, sich zu Arbeitnehmerinteressenorganisationen zusammenzuschließen. 1888/1889 gründete sich die Sozialdemokratie in Hainfeld, auch die christlichsoziale Arbeiterbewegung formierte sich.

Die erste große Zeit der Arbeiterbewegung kam mit der Errichtung der Republik im November 1918. Bis 1920 konnten aufgrund des explosiven Druckes der Straße – dort agierten Arbeiter- und Soldatenräte – der bürgerlichen Seite so bedeutende Gesetze

abgerungen werden wie der 8-Stunden Tag und die 48-Stunden-Woche, das Betriebsrätegesetz mit der so wichtigen Außenseiterwirkung der Kollektivverträge, eine Arbeitslosenversicherung, der gesetzliche Urlaub, die Abschaffung des Arbeitsbuches, das Verbot der Kinderarbeit, die Regelung der Heimarbeit, das Angestelltengesetz und die Errichtung der Arbeiterkammer. Dazu kam ein umfassender Mieterschutz. Federführend in den Verhandlungen war der Sozialreformer Ferdinand Hanusch.

Aber bereits ab diesem Zeitpunkt, 1920 also, versuchte der Bürgerblock, der bis zur Zerstörung der Demokratie ununterbrochen regieren sollte, für seine Klientel – insbesondere die Bauern und Unternehmer – den „sozialen Schutt“, wie man die so wichtigen Schutzgesetze für die Arbeitnehmer zynisch bezeichnete, wieder wegzuräumen. In den Betrieben und Unternehmen wurden Heimwehrgewerkschaften gegründet, die – als sogenannte „Gelbe“ – weniger den Arbeitnehmern, als den Fabriksherren selbst verpflichtet waren und den unabhängigen Gewerkschaften – und das waren nicht nur die sozialdemokratischen, sondern auch die christlichsozialen und kommunistischen Gewerkschaften – das Leben schwer machten.

Am Ende dieser Entwicklung standen die Errichtung der austrofaschistischen Diktatur in den Jahren 1933 und 1934 unter Dollfuß und die Unterdrückung der Gewerkschaften, die bis 1945 verboten bleiben sollten.

Das autoritäre Regime errichtete einen gleichgeschalteten Apparat, der den Namen „Gewerkschaftsbund“ trug und die Kontrolle der Arbeitnehmerschaft im Sinne der Diktatur sicherstellen sollte. Durch die Ausschaltung der demokratischen Gewerkschaften, die die natürlichen Interessensgegensätze zwischen Kapital und Arbeit formuliert und Kollektivverträge abgeschlossen hatten, hatten die Unternehmer freie Hand. Die Lohnquote sankt ständig, damit natürlich auch die Kaufkraft, was indirekt wiederum den Unternehmen selbst schadete, die katastrophale Wirtschaftslage weiter verschlechterte und die immer mehr verarmende Bevölkerung zusätzlich auspowerte. Die ersten Ansätze für einen Wohlfahrtsstaat, die man in demokratischen

Zeiten der Republik so mühsam errungen hatte, wurden weitgehend zerstört. Diese negative Entwicklung verschärfte sich während der Herrschaft des Nationalsozialismus.

Nach 1945 konnten sich Institutionen der Arbeiterbewegung wieder demokratisch konstituieren. In der ersten so schwierigen Zeit, die von Zerstörung und Hunger geprägt war, gelang es den Arbeitnehmerinteressenvertretungen von Anbeginn, ihre volle Stärke auszuspielen. Das waren zum einen das Anwachsen zu einer Massenbewegung und zum anderen die Einbindung in die Sozialpartnerschaft. Gemeinsam mit Wirtschaftskammer und den Landwirtschaftskammern bildeten die Gewerkschaft und die Arbeiterkammer eine beispiellose Autorität, an der die tatsächlich regierenden Parteien nicht vorbeikamen. Im Gegenteil: Man bediente sich gerne der Sachkompetenz der großen Vier.

Die Arbeiterbewegung unterstützte den Marschall-Plan der Alliierten, der den Wiederaufbau Österreichs sicherstellen sollte. Bereits bei seinem ersten Kongress forderte der Gewerkschaftsbund in einer Resolution den gleichen Lohn bei gleicher Arbeit für Frauen, ein Thema, das auch heute noch brandaktuell ist.

Eine Bewährungsprobe der besonderen Art hatte die Arbeiterbewegung 1950 zu bestehen. Als die Kommunisten aufgrund eines Preis-Lohnabkommens zum Generalstreik aufgerufen hatten, der nach Vorbild Ungarns oder der Tschechoslowakei ohne weiteres zu einem Putsch hätte ausarten können, sorgten die Gewerkschaften dafür, dass die Infrastruktur, insbesondere der öffentliche Verkehr, aufrecht erhalten blieben. Franz Ohla, der später leider negative Gewerkschaftsgeschichte schreiben sollte, bewaffnete seine Bauarbeiter, um einen möglichen Sturm des Bundeskanzleramtes zu verhindern.

Die Arbeiterbewegung setzte in der Folge arbeitsfördernde Maßnahmen des Bundes, der Länder und der Gemeinden ebenso durch wie die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich. Den Beschluss des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) im Nationalrat im September 1955, ein

Meilenstein in der Sozialgesetzgebung, konnte sich die Arbeiterbewegung als eigentlicher Urheber dieser Errungenschaft mit Recht auf die Fahnen heften.

Schon früh zeigte die Arbeiterbewegung vor, wie man mit wirtschaftlichen Krisen umgehen sollte. Als etwa Mitte der 60er Jahre die Hochkonjunktur einer Rezession gewichen war, forderten die Arbeitnehmerinteressenvertretungen in einer Resolution zur wirtschaftlichen Lage die Belebung der öffentlichen und privaten Investitionstätigkeit. Mit anderen Worten: Geld in die Hand nehmen, damit die Nachfrage steigt und die Konjunktur sich belebt. Ein Rezept im Sinne des Nationalökonomen Keynes, das – entgegen der neoliberalen Lehre – jüngst wiederbelebt wurde und gerade in der letzten Krise nach 2008 half, den Wohlfahrtsstaat zu verteidigen. Die Ernte dieser Strategie konnte bereits einige Jahre später eingefahren werden, ab Beginn der 70er Jahre erlebte Österreich eine Hochkonjunktur und ein enormes Wirtschaftswachstum.

Unter Bruno Kreisky und seiner sozialdemokratischen Alleinregierung von 1970 bis 1983 gelang es, mit den bemerkenswertesten Initiativen in der Sozialgesetzgebung seit 1920 den Wohlfahrtsstaat weiter auszubauen. Als Beispiele seien die Erhöhung des Mindesturlaubes, die Auszahlung von Abfertigungen auch an Arbeiter sowie die kostenlose Schulbildung, Bereitstellung der Lehrmittel in allen Schulstufen und die Schülerfreifahrt genannt. Dazu kam - nach der Kreisky-Ära – die Einführung der Pflege- und Bildungsfreistellung für alle Arbeitnehmer.

Die Arbeiterbewegung sorgte aber auch dafür, dass die Löhne und Gehälter angemessen stiegen. Die Arbeitnehmer sollten fair an der Steigerung der Produktivität und des Wohlstands beteiligt werden. Bei den Verhandlungen um die jährlichen Entgelterhöhungen setzte sich die „Benja-Formel“ – benannt nach dem Präsidenten des österreichischen Gewerkschaftsbundes von 1963-1987, der mit seinem kongenialen Pendant in der Wirtschaftskammer, Rudolf Sallinger, die Sozialpartnerschaft zu ihrer Hochblüte führte – durch. Die Arbeitnehmer sollten jedenfalls die Abgeltung der Inflation sowie die Hälfte des Wirtschaftswachstums als Lohnsteigerung erhalten.

Etwa ab Ende der 80er Jahre muss die Arbeiterbewegung dem Problem entschieden entgegnetreten, dass sich viele Arbeitnehmer das Leben nicht mehr leisten können, obwohl sie fleißig und hart arbeiten. Für diese „Working poor“ fordert die Gewerkschaft seit Jahrzehnten ein ordentliches Einkommen statt Almosen. Wenn heute im Jahr 2014 ein Mindestlohn von € 1.000,00 in Folge einer früheren Forderung der Arbeiterbewegung weitgehend verwirklicht erscheint, darf nicht verschwiegen werden, dass zum einen dieses Entgelt für ein würdiges Leben nicht ausreicht und sich zum anderen gerade privilegierte Arbeitgeber dieser Mindestgrenze weiter entziehen. Die Erhöhung des Mindestlohns – allerdings im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen – auf mindestens € 1.500,00 ist ein Gebot der Stunde.

Den Beitritt zur Europäischen Union 1995 sahen die österreichischen Arbeitnehmerinteressenvertretungen grundsätzlich positiv, wiesen aber nicht nur auf die demokratiepolitischen Defizite der Gemeinschaft hin, sondern forderten auch, dass sich die Union – heute aktueller denn je – von einem reinen neoliberalen Wirtschaftskomplex hin zu einer sozialen Solidargemeinschaft entwickeln müsse, in der die Anliegen der arbeitenden Bevölkerung auch entsprechend berücksichtigt werden. Trotz schwieriger politischer Verhältnisse in der EU ist es durchaus gelungen, die Sozialstandards in Österreich im Wesentlichen zu erhalten, ja in einigen Belangen sogar zu verbessern: Als Beispiele seien der Ausbau des Schutzes von Leiharbeitern oder Regelungen genannt, die das Lohn- und Sozialdumping durch den freien Dienstleistungsverkehr in der Europäischen Union verhindern soll.

Viel ist aber noch zu tun, damit der Sozial- und Wohlfahrtsstaat tatsächlich jenen zu Gute kommt, die ihn am dringendsten brauchen. Dazu wird es vor allem notwendig sein, das Steuersystem völlig umzustellen: Arbeit muss entlastet werden, insbesondere ist die Einkommenssteuer für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen spürbar zu senken. Im Gegenzug sollen höhere und effizientere Steuern auf Vermögen sicherstellen, dass der Sozialstaat, der über Jahrhunderte hinweg errungen wurde, erhalten und ausgebaut werden kann. Zudem muss die jahrzehntelange Forderung der

Arbeiterbewegung, soziale Grundrechte in der Verfassung zu verankern, endlich verwirklicht werden.

2. Beispiele

2.1. Arbeitszeit

Die Begrenzungen der Arbeitszeit gehören zu den historisch ersten Schritten, die der Staat zum Schutze der Arbeitnehmer unternommen hat. Ziel war es, die ausreichende Regeneration des Arbeitnehmers und damit die Erhaltung seiner Gesundheit sicherzustellen. Die erste Arbeitszeitbeschränkung erfolgte 1885 für alle in Fabriken beschäftigten Arbeitnehmer. Die Höchstgrenze wurde mit 11 Stunden festgesetzt und überdies die Einhaltung von Arbeitspausen vorgeschrieben.

Den ersten wirklichen Durchbruch brachten die Jahre 1918/1919. Der Acht-Stunden-Tag wurde durchgesetzt, die Einhaltung der festgesetzten Grenzen sowohl durch Strafsanktionen als auch durch die Festlegung eines Anspruchs auf Überstundenzuschlag abgesichert. Die Nationalsozialisten setzten 1939 im ehemaligen Österreich die deutsche Arbeitszeitordnung in Kraft. Diese sah ebenfalls eine Acht-Stunden-Grenze vor, allerdings gab es weitergehende Verlängerungsmöglichkeiten, insbesondere im Falle von Arbeitsbereitschaft. Die Regelung sollte bis 1970 in Geltung bleiben. Allerdings gelang es den Gewerkschaften, die wöchentliche Normalarbeitszeit in den einzelnen Kollektivverträgen herabzusetzen. Durch Generalkollektivvertrag wurde 1959 die allgemeine 45-Stunden Woche eingeführt. 1969 erfolgte schließlich eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 40-Stunden, was schließlich auch im neuen Arbeitszeitgesetz verankert werden sollte. Auch ein Mindestprozentsatz für den Überstundenzuschlag wurde eingeführt.

Das Arbeitszeitgesetz unterlag zahlreichen Novellierungen. Die wichtigsten Regelungen betrafen die Einschränkung des Weisungsrechts des Arbeitgebers bezüglich Ausmaß und Lage einer Teilzeitarbeit sowie die sogenannte „Flexibilisierung der Arbeit“, die

allerdings in kollektivvertraglichen Regelungen Deckung finden muss. In einzelnen Kollektivverträgen gelang es, die Arbeitszeit unter das noch immer geltende gesetzliche Ausmaß von 40-Wochen-Stunden zu drücken. Die meisten Kollektivverträge sehen eine 38,5-Stunden Woche vor, in einzelnen Branchen beträgt die Arbeitszeit nur 38 Stunden.

Die Arbeiterbewegung, insbesondere die Interessensvertretungen Gewerkschaft und Arbeiterkammer, geben sich mit dem Erreichten nicht zufrieden. Sie fordern – zumindest mittelfristig – eine weitere Arbeitszeitverkürzung unter vollem Entgeltausgleich. Markus Marterbauer hat 2011 in einer Studie, die in der Wirtschafts- und sozialpolitischen Zeitschrift (WISO) publiziert wurde, nachgewiesen, dass eine Arbeitszeitverkürzung zu einer wünschenswerten Arbeitskräfteknappheit führt, was wiederum zur Folge hat, dass die Beschäftigung, die Produktivität und auch die Stundenlöhne steigen. Insbesondere wird durch eine solche Maßnahme die Arbeitslosenquote erheblich vermindert.

In Österreich werden jährlich 300 Millionen Überstunden geleistet, davon 70 Millionen unbezahlt. Dies führt zu einem Ansteigen der Arbeitslosenquote, zu gesundheitlichen Problemen der hochbelasteten Arbeitnehmer und nicht zuletzt zu unfairen Entgeltverlusten. Die Arbeiterbewegung fordert daher – insbesondere auch in Anträgen und Resolutionen der Arbeiterkammer –, den derzeit gesetzlich vorgesehen Mindestüberstundenzuschlag zu erhöhen. Darüber hinaus soll pro geleistete Überstunde vom Arbeitgeber ein pauschaler Beitrag von € 1 eingehoben und von dieser Abgabe Weiterbildungs- und Beschäftigungsprogramme über das Arbeitsmarktservice finanziert werden.

2.2. Urlaub

„Kaum ein anderes Teilgebiet des Arbeitsrechts zeigt mit solcher Deutlichkeit den Einfluss der Gewerkschaftsbewegung auf die Entwicklung der Sozialpolitik wie das Urlaubsrecht.“ schreibt Josef Cerny in seinem Kommentar zum Urlaubsrecht. Als Meilensteine in der Entwicklung des Urlaubes sind vor allem das Arbeiterurlaubsgesetz

1919, das Angestelltengesetz 1921, das Arbeiterurlaubsgesetz 1946 und die Änderung der Urlaubsvorschriften durch das Bundesgesetz 1971 anzuführen. 1977 trat schließlich das Urlaubsgesetz in Kraft, das bis heute gilt, allerdings vielfach novelliert wurde. Das Urlaubsausmaß konnte während dieser Entwicklung von wenigen Tagen auf fünf bzw. bei langer Dienstdauer auf sechs Wochen gesteigert werden. Wie kraftvoll sich die Arbeiterbewegung vor allem in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts durchgesetzt hat, zeigt allein die Tatsache, dass bis 1973 das jährliche gesetzliche Urlaubsausmaß bloß 2 Wochen betrug. Allerdings hatten zuvor bereits zahlreiche Kollektivverträge mit entscheidend günstigeren Regelungen Vorarbeit geleistet. Der 1964 abgeschlossene Generalkollektivvertrag sah immerhin bereits einen drei-wöchigen Mindesturlaub vor.

Konnten bis zur Jahrhundertwende noch zahlreiche Verbesserungen erzielt werden, brachte die politische Wende des Jahres 2000 und das sogenannte Arbeitsrechtsänderungsgesetz desselben Jahres massive Verschlechterungen zu Lasten der Arbeitnehmer. Diese schmerzlichen Einschnitte, die die Arbeiterbewegung hinnehmen musste, sind bis heute nicht ausgeglichen. Insbesondere erfolgte bei Ausscheiden des Arbeitnehmers eine Urlaubsverkürzung und in der Folge eine erhebliche Reduzierung des abzufindenden Urlaubsentgelts.

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen fordern zum einen, diese unsoziale Gesetzgebung zurückzunehmen, zum anderen aber Vordienstzeiten großzügiger anzurechnen, sodass jedem Arbeitnehmer nach 25 Arbeitsjahren – unabhängig davon, bei welchem Arbeitgeber er diese verbracht hat – ein erhöhter Urlaubsanspruch von sechs Wochen zusteht.

2.3. Frauenrechte

1919, nach Zusammenbruch der österreichisch-ungarischen Monarchie und der Errichtung der Republik, wurde die Konstituierende Nationalversammlung zur Ausarbeitung einer modernen, rechtsstaatlichen Verfassung frei, gleich und geheim von Männern und Frauen gleichermaßen gewählt. Bei der Einführung des Frauenwahlrechts

nahm Österreich in Europa eine Vorreiterrolle ein. Der durch das Bundes-Verfassungsgesetz 1920 normierte verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz sah vor, dass alle Staatsbürger – insbesondere auch unabhängig von ihrem Geschlecht – vor dem Gesetz gleich sind.

Dies änderte allerdings nichts am alten Familienrecht aus der Zeit der Monarchie, das in seinen Wurzeln bis ins Jahr 1811 – zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) – zurückreicht. Dieses Gesetz schrieb eine Form der Familie fest, die den Mann zum „Haupt“ der Familie erklärte und die Frau und die Kinder seinem Führungsanspruch unterstellte. Von ihm leitete sich der Familienname ab. Der Mann bestimmte den Wohnsitz der anderen Familienmitglieder, die ihm gegenüber folgepflichtig waren. Er legte die Erziehungsziele und die Berufswahl der ihm zu Gehorsam verpflichteten Kinder fest. Im Gegenzug war es eine alleinige Pflicht, für die Familie zu sorgen und einen adäquaten Unterhalt zu leisten. Die Frau war ihm zum Beistand verpflichtet und hatte sich um die Arbeit im Haushalt und die Pflege der Kinder zu kümmern.

Diese Rechtslage, deren Veränderungen bereits 1925 die Abgeordneten zum Nationalrat Adelheid Popp und Gabriele Proft gefordert hatten, galt bis 1975. Noch verschärft wurde diese Ungleichbehandlung durch die Austrofaschisten, die 1933/34 die österreichische Diktatur errichtet und die sogenannte „Doppelverdiener-Verordnung“ erlassen hatten. Alle Frauen, die nicht alleine für sich selbst bzw. ihre Kinder zu sorgen hatten, wurden aus öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnissen entfernt. Ja, das Regime ging noch weiter: Die privaten Arbeitgeber wurden aufgefordert, ihre Mitarbeiterinnen aus bestehenden Arbeitsverhältnissen zu kündigen.

Nach 1945 wurde die Rechtslage der Ersten Republik wieder in Geltung gesetzt. Erst mit dem Bundesgesetz über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe in den 1970er Jahren wurde die Partnerschaft in der Ehe verankert, die Stellung des Ehemanns als Oberhaupt der Familie abgeschafft und die Gleichberechtigung der Frau in der ehelichen Gemeinschaft statuiert. Dies hatte zur Folge, dass der Mann

seiner Ehefrau nicht mehr verbieten konnte, berufstätig zu sein. Bis dahin war es etwa möglich, dass der Mann das Arbeitsverhältnis seiner Frau - gegen deren Willen – aufkündigen konnte.

Das Gesetz sah weiters vor, dass beide Ehepartner nun gleichermaßen verpflichtet waren, zum Unterhalt der Familie durch Erwerbstätigkeit oder Hausarbeit beizutragen. Das Erziehungsrecht und die Folgepflicht der Frau wurden neu geregelt.

Die Gleichstellung des weiblichen Geschlechts auf dem Papier reichte allerdings nicht aus, Benachteiligungen – insbesondere im Arbeitsleben – hintanzuhalten. Ein umfassendes Anti-Diskriminierungsrecht war notwendig. Die ersten einfachgesetzlichen Bestimmungen zur Gleichbehandlung in Österreich traten im Jahr 1979 in Kraft. Insbesondere die Forderung: gleiche Arbeit – gleiches Entgelt sollte umgesetzt werden. 2004 holte Österreich – nach versäumter Umsetzungsfrist von EU-Richtlinien gegen Diskriminierung 2003 – die Modifizierung des Gleichbehandlungsgesetzes nach. Für die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft – die die Durchsetzung der Antidiskriminierungsvorschriften sicherstellen sollen – wurde ein eigenes Gesetz geschaffen.

Neben dem Schutz vor Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts sieht das Gleichbehandlungsgesetz auch ein Verbot der Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung vor. Das Verbot der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung muss – um aufgegriffen werden zu können – im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis stehen. Insbesondere ist eine Diskriminierung bei,

- der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- der Festsetzung des Entgelts,
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- beruflichem Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- den sonstigen Arbeitsbedingungen,

- der Beendigung des Arbeitsverhältnisses; sowie in der „sonstigen Arbeitswelt“:
- beim Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses,
- bei der Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation,
- bei den Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Insbesondere können Frauen, die im Arbeitsleben diskriminiert werden, Schadenersatz begehren und mit der Diskriminierung im Zusammenhang stehende Kündigungen und Entlassungen anfechten. Dazu gibt es die Möglichkeit, die Gleichbehandlungskommission anzurufen und sich dabei von der Gleichbehandlungsanwaltschaft vertreten zu lassen. Die Gleichbehandlungskommission stellt in einem förmlichen Verfahren den Sachverhalt fest und formuliert ein Gutachten an den Arbeitgeber, ob eine Diskriminierung tatsächlich vorliegt. Allerdings ist dieses Gutachten nicht rechtsverbindlich. In der Praxis wird sich daher empfehlen, die Arbeitnehmerinteressenvertretungen Gewerkschaft und Arbeiterkammer einzuschalten, die aufgrund ihrer Rechtsschutzregulative Rechtsschutz für ein Verfahren vor den ordentlichen Gerichten gewähren können. Diese Urteile sind – soweit der Instanzenweg ausgeschöpft ist – schlussendlich verbindlich.

Erstmals für das Jahr 2012 mussten Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern zu Beginn des Jahres 2013 einen Einkommensbericht für das Jahr 2012 erstellen. Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern haben diesen Bericht erstmals im Jahr 2014 für das Jahr 2013 vorzulegen. Einkommensberichte sind schriftliche Aufzeichnungen, in denen Unternehmen die Löhne und Gehälter ihrer Mitarbeiter nach Geschlechtern getrennt veröffentlichen. Diese Transparenz soll – insbesondere auch für die Belegschaftsvertretungen der Unternehmen – die Basis für Verhandlungen der Betriebspartner bilden, die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern in den Unternehmen zu verringern bzw. zu egalisieren.

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen fordern, diese – anonymisierte – Offenlegung auf alle Unternehmen – mit Ausnahme von Kleinstbetrieben – auszudehnen.

DDr. Werner Anzenberger
Bereichsleiter für Soziales
und Außenstellen der
Arbeiterkammer Steiermark

Es ist müßig, abschließend festzuhalten, dass tatsächliche Gleichheit zwischen den Geschlechtern noch lange nicht erreicht ist. Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen verstärkten daher in den letzten Jahren den Druck auf die Politik. So etwa fordern sie, eine umfassende und qualitätsvolle Kinderbetreuung – insbesondere auch außerhalb der Ballungszentren – sicherzustellen, um den Elternteilen – in der Praxis sind es vorwiegend Frauen – die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Auch sollen atypische Beschäftigungsverhältnisse wie freie Arbeitsverhältnisse oder auch Teilzeit, in denen überwiegend Frauen tätig sind und die oft keine angemessenen Arbeits- und Entgeltbedingungen sowie soziale Absicherung bieten, zurückgedrängt werden.

MMag. DDr. Werner Anzenberger, Jurist und Historiker, ist Bereichsleiter für Soziales und Außenstellen der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark. Zahlreiche rechts-, geschichts- und politikwissenschaftliche Publikationen. Seminar- und Vortragstätigkeit.

Verwendete und weiterführende Literatur:

Werner Anzenberger/Martin F. Polaschek, Widerstand für eine Demokratie. 12. Februar 1934. Mit einem Epilog von Helmut Konrad (Graz 2004).

Josef Cerny, Urlaubsrecht, 10. Auflage (Wien 2011).

Friedrich Kuderna, Urlaubsrecht, 2. Auflage (Wien 1995).

Konrad Grillberger, Arbeitszeitgesetz, 2. Auflage (Wien 2001).

Markus Marterbauer, Mit Arbeitszeitverkürzung zu wünschenswerter Arbeitskräfteknappheit, in: Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift, Nr. 2/11, Juni 2011, S. 17 ff.

DDr. Werner Anzenberger
Bereichsleiter für Soziales
und Außenstellen der
Arbeiterkammer Steiermark

Sandra Lumetsberger, Meilensteine für Frauen in Österreich. Eine Chronologie, Kurier online, 15.2.2013.

Andrea Ellmeier, Frauenpolitik. Zur Geschichte emanzipatorischer Politik und Praxis (in der Ersten Welt). Am Beispiel Österreich, in: Informationen zur politischen Bildung Nr. 31, 5 ff.