

IV. Beziehungen zwischen Arbeiterkammer, Gewerkschaften und Betriebsräten

1. GEWERKSCHAFTEN UND ARBEITERKAMMER

Gewerkschaften sind auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Organisationen, während die Arbeiterkammern als gesetzliche Interessensvertretungen mit Zwangsmitgliedschaft geschaffen wurden. Da beide Einrichtungen die Arbeitnehmerschaft vertreten, gibt es natürlich gewisse Doppelgleisigkeiten, Überschneidungen, aber dennoch bewußte Zusammenarbeit und Arbeitsteilung.¹

Zum Tätigkeitsbereich der Gewerkschaften gehört in erster Linie die Durchsetzung lohnpolitischer Forderungen im Bereich der Tarif- und Kollektivverträge.² Die Kammern erfüllen dagegen hauptsächlich wirtschaftswissenschaftliche und juristische Aufgaben und stellen als öffentlich-rechtliche Körperschaften eine direkte Verbindung zur Staatsverwaltung her, was sich vor allem in ihrem Einfluß auf die staatliche Gesetzgebung zeigt.³

Es läßt sich jedoch nicht übersehen, daß die Kammern ohne die Existenz der Gewerkschaften und die Verankerung deren Mitglieder innerhalb der Parteien wenig Macht besäßen. So können die Kammern mit Recht als „brain-trust“ (wirtschaftliche Beratung) der Gewerkschaften aufgefaßt werden, als ihre Hilfsorgane und Kontrollinstrumente für die erkämpften gesetzlichen Errungenschaften.⁴

Es ist geradezu selbstverständlich, daß es in diesem Fall auch zu einer engen Personalunion zwischen Gewerkschaften und Kammern kommen mußte:⁵

„Gewerkschaften und Arbeiterkammern ergänzen einander vorzüglich. Zwischen ihnen gibt es keinen Gegensatz, was nach außen hin durch eine nahezu restlose Personalunion zutage tritt. Fast jedes Mitglied der Kammervollversammlungen ist in der Gewerkschaftsbewegung tätig und bekleidet dort eine Funktion. Die Vorstandsmitglieder der Arbeiterkammern sind durchwegs Spitzenfunktionäre der Gewerkschaften. Darin liegt die sicherste Gewähr, daß die Arbeiterkammern ein verlässliches Instrument zur Wahrung der Interessen der Arbeiter und Angestellten sowie zur Verteidigung und Hebung des Lebensstandards bleiben.“⁶

Ein Störfaktor für diese angestrebte totale Harmonisierung, und dieser trat 1969 in Vorarlberg als einzigem Bundesland auf, war die geringere Stärke der zweitgrößten Fraktion in der Gewerkschaft, der Fraktion christlicher Gewerkschafter, die im Vergleich zur Macht des Österreichischen Arbeiter- und Angestelltenbundes bei Arbeiterkammerwahlen wesentlich besser abschnitt, als es der Zahl der der ÖVP nahestehenden Gewerkschaftsmitglieder entsprach.⁷

Auch in Vorarlberg war die Wiedererrichtung der Arbeiterkammer 1946 eine Initiative des lokalen Gewerkschaftsbundes. Die Landesexekutive traf am 2. April 1946 auch die Vereinbarung über die provisorische Zusammensetzung der Kammer, da noch keine Wahlen stattgefunden hatten.

Die politische Zugehörigkeit der Mitglieder im ersten Vorstand und in der Kammervollversammlung zugunsten der sozialistischen Gewerkschafter – sie stellten den Präsidenten und 23 Mandatare (ÖVP = 20 Mandatare) – entsprach keinesfalls der realen Macht der Vorarlberger SPÖ in Land und Gemeinden oder etwa dem Ergebnis der ersten Betriebsratswahlen vom Herbst 1945, wo die SPÖ nach der ÖVP und den Parteilosen lediglich an dritter Stelle stand.⁸

Man griff damals auf gewerkschaftliche Verhältnisse der 20er Jahre zurück und berücksichtigte zweifellos die größere Aktivität und Dynamik sozialistischer Gewerkschafter. Dennoch

blieb das politische Gleichgewicht in der Kammer gewahrt, da sich die Gewerkschaftsfraktionen einigten, den Ersten Sekretär (Kammeramtsdirektor) aus den Reihen der ÖVP zu bestimmen: „Die Voraussetzung für die Anstellung ist, daß der von der Fraktion der ÖVP vorgeschlagene Herr die fachlichen Voraussetzungen für sein Amt mitbringt. Es besteht Übereinstimmung, daß derselbe kein hervorstechender Politiker sein darf und auch kein im Vordergrund gestandener Heimwehrmann sein soll.“⁹

Wie überall in den österreichischen Kammern ist auch in Vorarlberg eine enge personelle Verknüpfung zwischen Spitzenfunktionären in den Gewerkschaften (Landesexekutive, Ausschußmitglieder, Landesleiter, Sekretäre) und der Kammer in Vorstand und Vollversammlung offensichtlich. Ein Vergleich des Jahres 1955 (mit einem sozialistischen Kammerpräsidenten) mit dem Jahr 1981, also nach zwölfjähriger ÖVP-Präsidentschaft, zeigt folgende Typik und Veränderungen auf.¹⁰

1955

- Von 50 Mitgliedern der Kammervollversammlung besaßen 15 hohe Funktionen in den Gewerkschaften, zehn Personen gehörten der SPÖ, vier der ÖVP und eine Person der KPÖ an.
- Der Kammervorstand wurde von SPÖ-Gewerkschaftern dominiert. Präsident Linder war Gewerkschaftslandessekretär, Kammervizepräsident Waldsam, aus dem Lager der ÖVP, war „lediglich“ Sekretär der Gewerkschaft der Angestellten der Privatwirtschaft.

1981

- Von 50 Mitgliedern der Kammervollversammlung besaßen 17 hohe Funktionen in der Gewerkschaft. Davon kamen aber nur mehr neun Personen aus dem Lager der sozialistischen Gewerkschafter, dagegen acht aus der Fraktion christlicher Gewerkschafter.
- Im Kammervorstand gehörten Jäger als Präsident und zwei Vizepräsidenten der ÖVP an und besaßen sämtliche innerhalb der Gewerkschaften keine Spitzenpositionen mehr. Lediglich Kammervizepräsident Falschlunger (SPÖ) ist auch Vorsitzender des Gewerkschaftspräsidiums der Landesexekutive.

Generell kann festgestellt werden, daß seit den 70er Jahren der Einfluß der Gewerkschaften auf die Kammer abgenommen hat. Sowohl innerhalb des Kammervorstandes als auch innerhalb der Kammervollversammlung ging die Macht der SPÖ zurück, die der ÖVP nahm zu. Dabei dominiert innerhalb des Vorstandes der ÖAAB, während in der Kammervollversammlung die Fraktion christlicher Gewerkschafter, und zwar hauptsächlich im Wahlkörper der Arbeiter, an Bedeutung zugenommen hat.

Die Vorarlberger Arbeiterkammer nimmt mit dieser Situation innerhalb Österreichs eine Sonderstellung ein. Sie besitzt nicht nur gegenüber den Gewerkschaften eine viel größere Eigenstellung als anderswo, sie hat die Gewerkschaften sogar in eine gewisse Abhängigkeit gebracht, was zweifellos deren parteiideologische Tätigkeiten gebremst hat und sie zu einem pragmatischen Kurs zwingt. Durch diese Situation entstand in Vorarlberg bisweilen ein personeller und parteipolitischer Dualismus, der aber durchaus Erscheinungen eines fruchtbaren Wettbewerbes zeigt. Die „Entpolitisierung“ der Gewerkschaften traf freilich in erster Linie die sozialistische Fraktion.

Kammerpräsident Bertram Jäger (ÖAAB) legte 1975 auf der 81. Vollversammlung, nach fünfjähriger Tätigkeit, die Karten recht offen und freimütig auf den Tisch:

„Die Gewerkschaft wird von der Kammer massiv unterstützt. Verschiedene Aktionen (Erholungsaktion, Theater, Publikationen, Kurse usw.) werden als gemeinsame Veranstaltungen ausgeschrieben, aber zur Gänze von der Kammer finanziert. Die Gewerkschaften werden weiter durch die Finanzierung von Kursen für Betriebsräte und durch finanzielle Zuteilungen für die Fachausschüsse mit beträchtlichen Beträgen subventioniert. Auch bei der Zuteilung von Wohnbaudarlehen wird ein Zuschlag für die Gewerkschaftszugehörigkeit angerechnet. Das alles dient dazu, das Image der Gewerkschaft zu heben und sie attraktiver zu machen: Unter meiner Präsidentschaft sind diese finanziellen Zuwendungen von ca. S 120.000,– auf über S 530.000,– gestiegen. Wenn nun versucht wird, die Gewerkschaft noch mehr zu verpolitisieren und sie als verlängerten Arm der Partei in den Betrieben zu betrachten, dann werden wir uns über diese finanziellen Zuwendungen Gedanken machen und sie einer kritischen Beurteilung unterziehen müssen. Es gibt ein Sprichwort das lautet: „Nur die allergrößten Kälber wählen ihre Metzger selber.“ Das müßte man in diesem Falle noch verschärfen und sagen: „Nur die allergrößten Kälber zahlen ihre Metzger selber.“ Und das kann uns wohl niemand zumuten. Daß solche Äußerungen die Reserviertheit vieler Arbeitnehmer der Gewerkschaft gegenüber vergrößern und die Werbearbeit in den Betrieben schwer beeinträchtigen, sei nur am Rande erwähnt.“¹¹

Nach dem großen Wahlsieg des ÖAAB 1979 kam der wiedergewählte Präsident Jäger nochmals auf die Zusammenarbeit mit dem Gewerkschaftsbund zu sprechen. Er bekannte sich zu einer grundsätzlichen Kooperation, nur dürfe diese keine „Einbahnstraße“ sein, und es müsse „insbesondere die Überparteilichkeit gewahrt bleiben“.¹²

Die Kammerwahlen des Jahres 1984 führten dann zu einer neuerlichen Polarisierung zwischen ÖAAB-dominierter Arbeiterkammer und den sozialistischen Gewerkschaftern. Die Angriffe galten vor allem dem Präsidenten Jäger, der nach neuerlich erfolgter Wahl einzelne Gewerkschaftsfunktionäre und die Sozialisten im ÖGB hart angriff. Sie hätten durch ihren unseriösen Wahlkampf nicht nur dem Ansehen der Kammer geschadet, sondern auch sich selbst, zumal der ÖGB in Vorarlberg weder personell noch organisatorisch stark sei und der Hilfe durch die Arbeiterkammer bedürfe. Die ganze Schärfe der Konfrontation und Entzweiung der beiden Arbeitnehmervertretungen wurden deutlich, als Präsident Jäger verkündete: „Jedenfalls haben Gewerkschaftsfunktionäre, die das Image der Kammer zu ruinieren bestrebt sind, das Recht verwirkt, von eben dieser Institution jedes Entgegenkommen und viel Geld zu erwarten.“¹³

2. DIE ANFANGSJAHRE DER BETRIEBSRÄTE

Die ersten Wahlen 1945

Nach dem Durchbruch der österreichischen Sozialgesetzgebung wurden am 15. Mai 1919 die Betriebsräte gesetzlich verankert. Das diesbezügliche Gesetz beschränkte jedoch die Macht der Arbeitnehmer im wesentlichen auf die Wahrung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen. Auf die Betriebsführung und Verwaltung besaßen die Betriebsräte jedoch keinen Einfluß.¹⁴

Die Gewerkschaften erkannten, daß sie nur dann, wenn sie die überwiegende Mehrheit der Betriebsräte erfaßten, auch ihre Ideen verwirklichen konnten. Über die Abgrenzung der Kompetenzen zwischen diesen beiden Einrichtungen gab es daher anfänglich Meinungsverschiedenheiten. Um einem „Betriebsegoismus“ nicht Vorschub zu leisten, konnte schließlich sichergestellt werden, daß die Betriebsräte die Funktionen von gewerkschaftlichen

Hilfsorganen übernahmen und so zum Bindeglied zwischen einer mächtigen Dachorganisation und den Betriebsinhabern wurden. Es ging also im Prinzip nicht darum, daß einzelne Betriebsräte unter Umständen von ihren Arbeitgebern günstigere Arbeitsbedingungen einhandelten, sondern daß sie in überbetrieblicher Solidarität agierten.¹⁵

Die Einführung des Ständestaates 1934 mit seinem „Werksgemeinschaftsgesetz“ und der Anschluß Österreichs an das nationalsozialistische Deutschland mit seinem Gesetz zur „Ordnung der nationalen Arbeit“ brachten eine völlige Umgestaltung der einst von den Sozialdemokraten initiierten Betriebsverfassung zuungunsten der Arbeitnehmerschaft.¹⁶

Schon bald nach Kriegsende 1945 nahmen in Vorarlberg provisorisch bestellte Betriebsräte ihre Tätigkeit wieder auf. Vorerst kam ihnen jedoch keine größere Bedeutung zu, da sich die französische Besatzungsmacht weigerte, die Wiedererrichtung von Gewerkschaften zuzulassen. Im September 1945 konnte in Österreich jedoch der Durchbruch erzielt werden: Am 1. fand in Wien die erste große Tagung des ÖGB statt. Am 15. gab der ÖGB die Richtlinien für die Wahl von Betriebsräten und Vertrauensleuten bekannt, wobei man sich vorläufig auf das Gesetz vom Mai 1919 stützte. Und am 17. September wurden auch in Vorarlberg die Gewerkschaften zugelassen.¹⁷

Die Militärregierung legte nun Wert auf rasche Betriebsratswahlen, die mit Hilfe der Gemeindeämter spätestens am 30. Oktober 1945 abgeschlossen sein sollten. Nach dem Ergebnis vom 31. Dezember fielen auf 15.746 Arbeiter in 531 Betrieben 1.187 Betriebsräte. Die ÖVP hatte mit 341 Räten die größte Zustimmung erhalten, es folgten Parteilose und andere nicht näher definierbare Vertreter, und erst an dritter Stelle standen die SPÖ-nahen Betriebsräte.

Für die Gewerkschaften war dieser Zustand alles eher als erfreulich, weil sie fürchten mußten, ihren Einfluß auf eine große Anzahl von politisch abstinenten Funktionären einfach nicht ausüben zu können. Ihre Anzahl war mit insgesamt 528 Personen groß und machte also fast die Hälfte aller Betriebsräte aus. Für diese Erscheinung gibt es verschiedene Erklärungen:

- Zum Zeitpunkt der Betriebsratswahlen waren die Vorarlberger Parteien erst im Aufbau begriffen, zu denen sich aber über die Gewerkschaften auch die Betriebsräte bekennen sollten.
- Nach den negativen politischen Erfahrungen der letzten zwölf Jahre scheuten sich viele Arbeiter vor einem politischen Engagement.
- Ein Teil der Arbeiterschaft war gegenüber dem Nationalsozialismus positiv eingestellt gewesen – immerhin gab es in Vorarlberg bei Kriegsschluß 11.683 Parteimitglieder und 7.963 Parteianwärter – und hätte es als gewissenlos empfunden, aus Opportunismus einer demokratischen Partei beizutreten.¹⁸
- Zu berücksichtigen war auch die spezielle Vorarlberger Betriebsstruktur mit ihren überwiegenden Klein- und Mittelbetrieben, deren Inhaber häufig nationalsozialistisch eingestellt waren. Schon aus Gründen persönlicher Beziehungen und sozialer Nahverhältnisse zwischen Arbeitgebern- und Nehmern wollten letztere durch eine offene parteiliche Fixierung keine Betriebskonflikte hervorrufen.
- Schließlich muß auch bedacht werden, daß Vorarlberg schon vor 1934 den geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad aller österreichischen Bundesländer aufgewiesen hatte.¹⁹ Außerdem zeigt Vorarlberg entgegen dem übrigen Österreich die geringste parteipolitische Organisationsdichte.²⁰

Die „Entnazifizierung“

Programmatisch für das Denken und die zukünftige Tätigkeit der Betriebsräte sollte ihre erste Landeskonzferenz am 8. Dezember 1945 in Feldkirch sein. Man sprach sich für ein freies, unabhängiges, demokratisches Österreich aus und trat für eine Wirtschaft, basierend auf Leistung und sozialer Gerechtigkeit im Rahmen eines einheitlichen österreichischen Wirtschaftsgebietes ein. Als Voraussetzung dafür betrachtete man die „Entnazifizierung“, die mit Hilfe der Besatzungsmächte, der Widerstandsbewegung und einer geeigneten und starken Gewerkschaft ausgeführt werden sollte.

Resolution

Die zur ersten Landeskonzferenz am 8. Dezember 1945 in Feldkirch versammelten Betriebsräte und Vertrauensmänner aller Betriebe und Dienststellen erklären, in Vertretung der in Vorarlberg tätigen Arbeiter, Angestellten und Beamten, deren Bereitschaft und Entschlossenheit zur stärksten Mitarbeit an dem Wiederaufbau eines unabhängigen, freien und demokratischen Österreich.

Ausgehend von der so teuer erkaufte Erfahrung, wonach eine dauernde Verankerung der Demokratie nur dann erfolgen kann, wenn neben der Überwindung des nazistischen Geistes, die Grundlagen zum Aufbau einer leistungsfähigen Wirtschaft und zur sozialen Gerechtigkeit geschaffen werden, halten die Versammelten die Erfüllung folgender wesentlicher Voraussetzungen für dringend nötig:

- 1. Gewährung des vollen Mitbestimmungsrechtes der Arbeiter und Angestellten an dem Wiederaufbau der Wirtschaft.*
- 2. Ausschaltung aller jener Kräfte und Personen aus der Wirtschaft und Verwaltung, die als exponierte Faschisten direkt oder auch nur indirekt als Geldgeber an dem Unglück Österreichs schuldig wurden.*
- 3. Reinigung der Betriebe, Ämter und Dienststellen von stark belasteten nazistischen Elementen unter Mitwirkung der Betriebsräte und Vertrauensmänner.*
- 4. Kommissarische Leitung privater Industrie- und Wirtschaftsbetriebe, aus denen Naziunternehmer entfernt werden, im Einvernehmen mit dem im Betriebe Beschäftigten.*
- 5. Unverzügliche, planmäßige Wiederingangsetzung der Industrie und Wiederaufbau der zerstörten Gebiete.*
- 6. Sofortige Wiederinkraftsetzung aller sozialen Gesetze nach dem Stand vom 1. Jänner 1933 und ehestens Novellierung dieser Gesetze im Sinne einer anzustrebenden sozialen Gerechtigkeit.*
- 7. Rückkehr zur kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Ersetzung der Tarifordnungen durch Kollektivverträge zur Wahrung einer anzustrebenden sozialen Gerechtigkeit.*
- 8. Erziehung der Jugend und allgemeine Umschulung zur Qualitätsarbeit.”²¹*

Mit der „Reinigung“ der Betriebe von nationalsozialistischen Personen hatten sich die Gewerkschaften und Betriebsräte in eine schwierige und menschlich äußerst heikle Angelegenheit eingelassen. Wenn man bedenkt, wie groß die Anzahl der parteidistanzierten Betriebsräte war, ist es kaum verwunderlich, daß das „Wirtschaftssäuberungsgesetz“ nur langsam in Gang kam und eigentlich eine Totgeburt war, falls es nicht überhaupt die „Falschen“ traf, die „Kleinen“, während Protektion die ehemaligen Parteigrößen häufig schonte.²²

Auch weigerten sich Betriebsräte, die notwendigen Anträge einzubringen. Ende 1946 waren daher nur aus 82 Betrieben Berichte zugegangen.²³ Das Landesgewerkschaftssekretariat klagte daher über diese „schwierigsten und undankbarsten Arbeiten . . . einem Bandwurm ohne Ende“. Am 23. Oktober 1946 konnte überhaupt erst die Wirtschaftsüberungskommission ihre Tätigkeit aufnehmen. Nun ging es zügiger voran, sodaß im Feber 1947 6.604 Betriebe erfaßt waren.²⁴ Im Laufe dieses Jahres wurden 6.712 „Fälle“ behandelt. Es zeigte sich aber, daß zwei Jahre nach Kriegsende der ursprüngliche „Säuberungs-Elan“ der Gewerkschaften nachgelassen hatte und anstelle verständlichen Vergeltungsdenkens Einsicht, Verzeihung und Milde getreten waren. Die folgende Statistik beweist dies in aller Deutlichkeit:

<i>In der Berichtszeit behandelte Fälle</i>	6.712
<i>Fälle, in welchen von einer Antragstellung Abstand genommen wurde</i>	6.006
<i>Vom Sekretariat zurückgezogene Fälle</i>	307
<i>Vom Sekretariat beantragte Entlassungen</i>	257
<i>Vom Sekretariat beantragte Kündigungen</i>	142
<i>Von der WSK behandelte Fälle</i>	92
<i>Von der WSK ausgesprochene Entlassungen</i>	28
<i>Von der WSK ausgesprochene Kündigungen</i>	11
<i>Von der WSK abgelehnte Anträge</i>	53
<i>Von der WSK unerledigte Fälle</i>	307
<i>Rekurse des Sekretariates gegen die Entscheidungen der WSK</i>	0
<i>Stattgegebene Rekurse von Betroffenen</i>	0
<i>Abgelehnte Rekurse von Betroffenen</i>	17

*Aus dieser Aufstellung ist ersichtlich, wie sehr die aufgewendete Arbeit in keinem Einklang mit dem erwarteten Ergebnis stand. War auch die Auswirkung des Nationalsozialistengesetzes für die Betroffenen bei der Beurteilung sehr günstig und darf auch mit der Erlassung einer Amnestie für Jugendliche in absehbarer Zeit gerechnet werden, so wäre es doch hoch an der Zeit, das ganze Problem einer ehesten Liquidierung zuzuführen. Dies könnte dadurch geschehen, daß man jene, die wirklich schuldig geworden sind und sich Verbrechen schuldig gemacht haben, vor Gericht stellt, allen anderen aber, also allen Minderbelasteten, die Wohltat einer allgemeinen Amnestie zuteil werden läßt.*²⁵

Während die einen Betriebsräte bewußt aus betrieblicher Loyalität keine Konfrontation mit dem Arbeitgeber suchten oder wollten, fühlten sich andere wiederum mehr den Zielen der Gewerkschaften verpflichtet. Der Versuch etlicher Arbeitgeber, die ungewohnte Tätigkeit der Räte auf ein Mindestmaß zu reduzieren, mußte daher zum Konflikt führen. Mit Rückendeckung des Chefs der französischen Militärregierung in Österreich, Voizard, konnte jedoch das Problem ziemlich rasch gelöst werden. Dieser wandte sich dabei nicht etwa an die Gewerkschaften, sondern an den Landeshauptmann und den Militärgouverneur von Vorarlberg. Die Betriebsrätefrage wurde daher zu einer Landessache, und das Land hatte die unangenehme Aufgabe zu übernehmen, mit Sanktionen gegen eigenmächtige Unternehmer vorzugehen. Somit standen nicht mehr allein die traditionell zahlenmäßig schwachen Gewerkschaften hinter der Arbeitspolitik sondern auch die ÖVP-dominierte Landesregierung.

Der Erlaß Voizards vom 12. Juli 1946 brachte zumindest formal einen durchschlagenden Erfolg.²⁶ Auf der Betriebsräte-Landeskonferenz vom 15. Dezember 1946 kamen jedoch die latenten Probleme neuerlich zum Vorschein, aber auch der Wille der Landesregierung, die

Wirtschaftskrise gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern und sämtlichen Parteien zu lösen. Landeshauptmann Ulrich Ilg hatte sich vorerst einige „unangenehme“ Redner anhören müssen, so, wenn ein Nationalrat vehement die Verstaatlichung der österreichischen Wirtschaft forderte oder das Eintreten des ÖAAB für die nicht der Gewerkschaft angehörenden Arbeiter und Angestellten scharf kritisierte. Ilg vertrat eine ausgewogene Wirtschaftspolitik. Kein Wirtschaftsstand sollte einseitig begünstigt werden, das Allgemeinwohl stehe im Mittelpunkt. Auf keinen Fall dürften Opfer allein von der Arbeiterschaft verlangt werden. Um diese zu schützen, wurden verschärfte Wirtschaftskontrollen durch die Landesregierung zugesagt und stimmte diese auch einer Resolution zu, die der Arbeiterkammer weitgehende wirtschaftspolitische Kompetenzen zuerkannte, vor allem in Preisfragen.²⁷

Der sozialistische Vorarlberger Nationalrat Anton Linder, Sekretär der Landesexekutive des ÖGB in Vorarlberg und Präsident der Arbeiterkammer in Feldkirch, trat ebenfalls für „Einigkeit und gegenseitiges Verstehen“ ein, um „das traurige Erbe des Faschismus“ liquidieren zu können. Er konnte mit seinen solidarischen Bestrebungen sogar auf Erfolge verweisen: 1947 waren rund 50 % der Arbeiter und Angestellten Vorarlbergs gewerkschaftlich organisiert.

Linder war damals noch sehr optimistisch und hoffte auf eine 100%ige Erfassung, vor allem wenn es gelänge, die Arbeiterschaft der Kleinbetriebe zu mobilisieren.²⁸ Die Enttäuschung setzte jedoch schon recht schnell ein, und die Gewerkschaften mußten erkennen, daß ihre Mitglieder teils aus Opportunisten bestanden oder nur durch kurzfristige Interessen aktiviert werden konnten.

Das Betriebsrätegesetz 1947

Am 28. März 1947 trat dann das neue Betriebsrätegesetz in Kraft, wodurch das auf das Jahr 1919 gestützte Provisorium endete.²⁹ Das Gesetz war ein typischer Kompromiß. Es schränkte zwar das absolute Entscheidungsrecht des Unternehmers ein und stärkte die Immunität der Betriebsräte. Für die Sozialisten war es jedoch nur der Beginn der angestrebten Betriebsdemokratie, denn wie die §§ 15 und 16 bewiesen, war die Unternehmensführung weiterhin souverän, und es ergab sich durch § 16/1, also durch die Weisungsfreiheit der Betriebsräte, für die Gewerkschaften durchaus die Gefahr, daß ihr Einfluß nicht bis an die Basis reichte. Wer wollte außerdem ein unbezahltes Ehrenamt übernehmen, das unter Umständen nur Schwierigkeiten brachte? Dagegen war eine anonyme Gewerkschaftsmitgliedschaft eher erstrebenswert. Sie brachte nur Vorteile und Rechte, jedoch wenig Pflichten.³⁰

Aus dem Betriebsrätegesetz vom 2. Juni 1947:

Die Tätigkeit der Betriebsräte hat sich tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Der Betriebsrat ist nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

Persönliche Rechte und Pflichten der Mitglieder des Betriebsrates

§ 16. (1) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebsversammlung verantwortlich. Der Betriebsinhaber darf die Mitglieder des Betriebsrates an der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränken und sie aus diesem Grund auch nicht benachteiligen.

(2) Das Mandat des Betriebsrates ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist.

(3) Den Mitgliedern des Betriebsrates ist die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren. Für erwachsende Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates eine Entschädigung aus dem Betriebsratsfonds (§ 24).

(4) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 5000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates von ihrer Arbeitsleistung, zu der sie auf Grund des Dienstverhältnisses verpflichtet sind, unter Fortzahlung des Entgeltes freizustellen.

Die Aufgaben der Betriebsräte konzentrierten sich hauptsächlich auf drei Bereiche: Sozialpolitisch sollte Mitsprache bei der Erstellung von Arbeitsordnungen erfolgen, ferner die Überwachung der Einhaltung von Sozialgesetzen. Die Stellungnahme bei Kündigungen und die Mitsprache bei dauernden Versetzungen gehörten zu den personalpolitischen Belangen. Wirtschaftspolitische Rechte führten zum Vorschlagsrecht, zur Einsicht in Bilanzen zwecks Information über die wirtschaftliche Lage eines Betriebes, außerdem zu Anzeigen bei Wirtschaftskommissionen, wenn die Betriebsführung gesamtwirtschaftliche Interessen schädigte. Wichtig war auch die Überwachung von Kollektivverträgen.

Der Sieg der „Parteilosen“ 1948

Da sich die Landesstelle des Gewerkschaftsbundes jeder politischen Einflußnahme sowohl auf die Durchführung der Wahlen als auch auf die Erstellung von Wahlvorschlägen enthielt, erbrachten die Betriebsratswahlen 1947/48 ein vielleicht wirklichkeitsnäheres politisches Bild als die Landtags- und Nationalratswahlen mit ihrer Wahlpflicht.

Es war auffallend, daß die Wahlen in den einzelnen Betrieben nur sehr schleppend und teils widerwillig durchgeführt wurden. Bei Ende des Wahltermines am 5. Feber 1948 waren daher noch bei weitem nicht alle Betriebe erfaßt. Außerdem spielten sogenannte Namenslisten und Parteilose eine große Rolle und bewiesen eine unverhüllte Skepsis gegenüber den Großparteien.

Am 15. März 1948 zog man endlich eine erste Bilanz, um dem Ansehen der Betriebsvertretungen und der Gewerkschaften nicht noch mehr zu schaden. Von den 968 gewählten Mandataren entfielen 379 (39,1 %) auf die Parteilosen, 301 (31 %) auf die SPÖ, 256 (27 %) auf die ÖVP und 32 (3,3 %) auf die KPÖ.

Die Betriebsratswahlen, an denen die öffentlichen Angestellten, die Gemeindeangestellten und die Eisenbahn-, Post- und Telegraphenbediensteten nicht teilgenommen hatten, zeigten somit ein klares Votum für das „bürgerliche“ Lager, für die ÖVP und für die „Parteilosen“, und wirkten sich beruhigend auf die Unternehmerschaft aus. Die Wahlen bewiesen neben der bekannten Skepsis gegenüber Parteien aber auch die Unlust großer Teile der Arbeitnehmerschaft, sich gewerkschaftlich betätigen zu wollen.

Es entstand somit anstelle der von den Sozialisten gewünschten „monistischen“ Betriebsverfassung, Gewerkschaft = Betriebsrat, ein dualistisches Modell, das vor allem dann an Bedeutung zunehmen mußte, wenn die auf Freiwilligkeit basierende Gewerkschaftszugehörigkeit schwach war oder abnahm, während die Zahl der Betriebsräte durch das Wachstum der Betriebe automatisch zunahm. Und genau dieser Zustand trat in Vorarlberg ein.³¹

Daß die ÖVP und die Parteilosen bei den Angestellten stärker vertreten waren als bei den Arbeitern, war eine Selbstverständlichkeit. Parteilose waren vor allem in Klein- und Mittelbetrieben vertreten. Untersucht man die einzelnen Betriebsbranchen unter Einbezie-

hung aller Betriebsräte Vorarlbergs (zusätzlich der an der Wahl nicht beteiligten), ergeben sich folgende Maximalwerte: die Parteilosen dominierten bei den Privatangestellten mit 103 (Summe 229) Mandataren, die Sozialisten bei den Textilarbeitern mit 130 (von 299) und den Eisenbahnbediensteten mit 99 (von 125). Die ÖVP erreichte die höchsten Werte ebenfalls bei den Privatangestellten mit 87 und bei den Textilarbeitern mit 89 Betriebsräten. Die Kommunisten waren vor allem bei den Bau- und Holzarbeitern mit 14 (von 156) und bei den Eisenbahnbediensteten vertreten.³²

Im Vergleich mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt zeigte Vorarlberg auch noch 1951 wesentliche Abweichungen.

Betriebsräte und Vertrauensleute 1951 (in %)

	SPÖ	KPÖ	ÖVP	VdU	unbek. parteilose
Österreichischer Durchschnitt ³³	59,4	6,4	3,8	0,7	29,7
Vorarlberg (31. Juli 1951) ³⁴	40,49	4,93	16,9	2,11	35,12

Auffallend war das nunmehrige Übergewicht der SPÖ und der Hang zur parteiunabhängigen Persönlichkeitswahl. Bei einem Vergleich mit den übrigen Bundesländern besaß jedoch Vorarlberg den geringsten Anteil sozialistischer Betriebsräte und den höchsten im Lager der ÖVP. Daß die Parteilosen vor allem bei den Privatangestellten dominierten, zeigte sich übrigens in ganz Österreich.³⁵

Hatten schon die Wahlen das Desinteresse der Arbeiterschaft an der Einrichtung von Betriebsräten gezeigt, so trug auch das Betriebsrätegesetz in keinem nennenswerten Ausmaß zur Mitbestimmung bei betrieblichen Entscheidungen bei. Neben Gleichgültigkeit, Erfahrungsmängeln und zu großer Rücksichtnahme auf die Betriebsführungen wirkten sich vor allem die schwache Position der SPÖ und ihrer Gewerkschaften lähmend aus.³⁶

3. DIE BETRIEBSRÄTE UND DAS ÖSTERREICHISCHE ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtliche Gesetze

Ein Bestandteil der Sozialpolitik ist das Arbeitsrecht. Dieses beinhaltet Rechtsnormen bezüglich Arbeitsvertrag, Arbeitsverfassung, Arbeitsschutz und Arbeitsgerichtsbarkeit. Der Arbeitsvertrag ist ein privatrechtliches Instrument zur Sicherung der Ansprüche des Dienstnehmers auf Entgelt, wofür er in einer bestimmbaren Zeit Arbeitsleistungen anbietet. Die Arbeitsverfassung hat die fast ausschließlich öffentlich-rechtliche Organisation des partnerschaftlichen Verhältnisses von Dienstgeber und Dienstnehmer im Betrieb zum Gegenstand. Ihre Basis sind Koalitionsfreiheit, das ist das Recht der Berufstätigen sich zu vereinigen (Gewerkschaften) und die Betriebsverfassung. Diese soll den Autoritäts- und Machtmangel der Arbeitnehmer am Standort ihrer Leistung, im Betrieb, ausgleichen, indem Betriebsräte gebildet werden, welche vor allem im Bereich der Personalpolitik wirken und dadurch das „Betriebsklima“ mitbestimmen.³⁷

Das Arbeitsrecht war aus verschiedenen Gründen von größter Bedeutung: Es glich die wirtschaftliche Schwäche des Arbeitnehmers als Vertragspartner auf dem Arbeitsmarkt aus, milderte die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers während seines Arbeitsverhältnisses und berücksichtigte die Tatsache, daß der Betrieb Herrschaftsbereich ist und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Interessensgegensätze bestehen.³⁸

Das österreichische Arbeitsrecht³⁸ hatte bereits in den Jahren 1916 bis 1921 einen hohen Entwicklungsstand erreicht und konnte trotz der Unterbrechungen und Rückschritte von 1934 und 1938 nach Ende des Zweiten Weltkrieges ausgebaut werden. Die Jahre zwischen 1916 und 1934 wurden vor allem durch drei Entwicklungslinien gekennzeichnet:

- Der Staat anerkannte durch Rechtsvorschriften jene Errungenschaften der sozialen Wirklichkeit, die bisher von der Rechtsordnung gänzlich oder zu einem guten Teil ignoriert geblieben waren (insbes.: Kollektivvertragswesen – Normwirkung, Betriebsverfassungswesen).
- Der Staat griff zum Zwecke des Schutzes der Arbeitnehmer durch Rechtsvorschriften stark regulierend in die bis dahin kaum eingeengte Vertragsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien ein.
- Der Staat erließ eine Reihe von arbeitsvertragsrechtlichen Spezialgesetzen, wodurch die heute bestehende Auffächerung der Arbeitnehmerschaft in zahlreiche arbeitsrechtlich mehr oder weniger unterschiedlich behandelte Arbeitnehmer- bzw. Berufsgruppen bewirkt wurde.

Aus der Vielzahl der in dieser Periode erlassenen arbeitsrechtlich bedeutsamen Gesetze seien hervorgehoben:

1916 III. Teilnovelle zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)
(Neugestaltung der §§ 1151 ff.)

1919 Betriebsrätegesetz
Achtstundentagesgesetz

1920 Kollektivvertragsgesetz
Arbeiterkammergesetz (ergänzend dazu 1921: Gleichstellungsgesetz)

1921 Angestelltengesetz
Gewerbeinspektionsgesetz

1930 Bundesgesetz zum Schutze der Arbeits- und Versammlungsfreiheit
(sog. Antiterrorgesetz)³⁹

Ein neuerlicher Aufschwung der Sozialpolitik setzte nach der Befreiung Österreichs 1945 ein, und der größte Teil der noch heute geltenden Arbeitsrechte stammt aus dieser Zeit. Auch das Betriebsrätegesetz von 1947 gehört in diesen Rahmen.

Von vornherein auf Kompromiß aufgebaut und belastet von autoritären Vorstellungen, zeigte sich jedoch schon recht bald, daß die Betriebsdemokratie erst in Anfängen steckte und die Gewerkschaften daher den Versuch machten, die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern nicht auf die verstaatlichten Großbetriebe zu beschränken, sondern auch auf die privaten Kleinbetriebe auszudehnen:

Der zweite Bundeskongreß des ÖGB forderte in diesem Sinne 1951 mit Nachdruck eine Ausweitung der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer, also nicht nur der Betriebsräte sondern aller Betriebsangehörigen und vor allem eine endliche „Kodifizierung des bestehenden und sehr zerklüfteten Arbeitsrechts“.⁴⁰

Zu Beginn der 60er Jahre wurde das Bundesministerium für Soziale Verwaltung aktiv und sandte auch der Vorarlberger Arbeiterkammer Entwürfe zu, die ausführlich diskutiert und mit Abänderungsvorschlägen kommentiert wurden.⁴¹ Die Kammer setzte sich dafür ein, es sollte nicht nur eine Zusammenfassung bestehender Rechtsnormen vorgenommen werden, sondern es müßte vor allem die gewaltige technische Entwicklung berücksichtigt werden, die den ungerechtfertigten Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten abbaue. Auch könnte eine wesentlich verbesserte Betriebsführung erreicht werden, falls die bisher den Angestellten zukommenden sozialen und betrieblichen Schutzmaßnahmen auch auf die Arbeiterschaft ausgedehnt würden.⁴²

Die Novellierung des Betriebsrätegesetzes

Drei Jahre später, 1964, setzte sich dann die Arbeiterkammer für Vorarlberg für „eine vollständige Überarbeitung des Betriebsräte-Gesetzes“ ein.⁴³

Die damit entstandenen Probleme kamen in vollem Umfang erst zum Ausbruch, als die sozialistische Bundesregierung Anfang der 70er Jahre das schon Jahre hindurch behandelte Arbeitsverfassungsgesetz zu beschließen bereit war. Man stieß auf heftigen Widerstand der Unternehmerseite, welche durch die Erweiterung der Mitbestimmung den Beginn einer Änderung der Eigentumsverhältnisse befürchtete. Aber, abgesehen vom „harten Kern“ der aktiven Gewerkschafter, stand auch ein Großteil der Arbeitnehmer, denen das neue Gesetz ja Vorteile bringen sollte, diesem indifferent oder gar ablehnend gegenüber, wie eine IFES-Umfrage in Wien 1975 bewies.⁴⁴

Wie mußten erst die Reaktionen in Vorarlberg ausfallen, wo seit 1969 die ÖVP den Kammerpräsidenten stellte, wo man nie besonders viel von „klassenkämpferischen“ Ideen gehalten hatte und wo die Gewerkschaft schwach war und im Mittelpunkt der Arbeit eher wirtschaftspolitische Abstinenz und das Streben nach Konfliktfreiheit standen? Außerdem glaubte man an die „Gefahr“, daß durch ein erweitertes Arbeitsrecht die Gewerkschaften, und das war bei vielen mit Zentralismus und Sozialismus ident, vermehrten Einfluß auf die Betriebe ausüben würden.

So gestalteten sich die Auseinandersetzungen um die Arbeitsverfassung innerhalb der Kammer und der Gewerkschaften relativ hart.

Die 76. Vollversammlung der Arbeiterkammer im April 1973 in Feldkirch brachte den Konflikt offen zum Ausbruch. Präsident Jäger wollte zwar den Verfassungsentwurf keinesfalls „in Bausch und Bogen . . . verteufeln“, sparte jedoch nicht mit Kritik. Er bemängelte, daß vor allem der Individualschutz des einzelnen Arbeiters zu wenig berücksichtigt worden sei.

„Deshalb richtet sich die Kritik vor allem dagegen, daß die Stellung des einzelnen Arbeitnehmers nicht verbessert und sein Freiheitsraum nicht erweitert werden. Das zentrale Anliegen einer modernen Betriebsverfassung ist die Subjektstellung des Menschen als Arbeitnehmer im Wirtschaftsablauf. Die Fragen, wie kann dem Arbeitnehmer auch im Betriebsleben zur Selbstverwirklichung verholfen werden, wie kann er aus der Objektstellung herausgeführt werden, wie kann die Mitbestimmung von unten her aufgebaut werden oder bis unten durchdringen, bleiben unbeantwortet.“⁴⁵

Außerdem würden die Betriebsräte durch die Ausweitung ihrer Kompetenzen über Gebühr belastet. Trete die Gewerkschaft an ihre Stelle, sei betriebsfremden Einflüssen Tür und Tor geöffnet, und anstelle demokratischer Willensbildung von unten träten betriebsferne Entscheidungen von oben, was außerdem im Widerspruch zur marktwirtschaftlichen Ordnung stehe. Eine Resolution des ÖAAB und der Gewerkschaftsfraktion der FPÖ bestärkten diese Bedenken.⁴⁶

Die Fraktionen des ÖAAB und der FPÖ stellten daher an die 76. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg 1973 folgenden Antrag:

Resolution

Die Vollversammlung der Vorarlberger Arbeiterkammer bejaht die Notwendigkeit der Kodifikation des Arbeitsrechtes und steht dem Vorhaben einer Teilkodifikation des Arbeitsverfassungsrechtes daher positiv gegenüber. Ziel der Kodifikation soll die Vereinfachung, Modernisierung und Zusammenfassung aller arbeitsrechtlichen Vorschriften sein.

Ein entscheidendes Kriterium für ein modernes Arbeitsverfassungsrecht ist die Stellung,

die dem einzelnen Arbeitnehmer eingeräumt wird. Alle diesbezüglichen Bestrebungen müssen darauf ausgerichtet sein, die Mündigkeit des Arbeitnehmers zu fördern und seine persönliche Entscheidungsfreiheit zu garantieren.

Der vorliegende Entwurf kommt diesen Anforderungen nur unzureichend nach. Die Rechtsstellung des einzelnen Arbeitnehmers wird im Entwurf leider nicht geregelt. Die Arbeitsverfassung im Sinne des Entwurfes würde daher nicht zur Erweiterung des Freiheitsraumes des einzelnen Arbeitnehmers beitragen. Vielmehr würde der einzelne in stärkere Abhängigkeiten geraten. Daher muß eine Regelung der Mitwirkungs- und Beschwerderechte der einzelnen Arbeitnehmer vor allem durch einen klar definierten Persönlichkeitsschutz und durch entsprechende Einsichts- und Beschwerderechte erfolgen.

Das vorgesehene Mitbestimmungsmodell widerspricht den modernen betriebssoziologischen Erkenntnissen, den Notwendigkeiten der arbeitsteiligen Wirtschaft und den Interessen der Arbeitnehmer. Als Möglichkeit für den einzelnen, Einfluß auf die Gestaltung seines Lebens in der Arbeitswelt zu nehmen, sollen Mitbestimmung und Mitverantwortung, vor allem persönlich und direkt unter Einschränkung betriebsfremder Einflüsse, die dem Grundsatz der demokratischen Willensbildung von unten nach oben widersprechen, ausgeübt werden. In eklatantem Widerspruch zur marktwirtschaftlichen Ordnung und zum Grundsatz der betriebsorientierten Mitbestimmung sollen laut Entwurf betriebsfernen Institutionen weitreichende Entscheidungs- und damit Eingriffsrechte in wirtschaftliche Angelegenheiten der einzelnen Unternehmen eingeräumt werden.

Die Vorarlberger Arbeiterkammer ist der Meinung, daß über diesbezügliche Bestimmungen zwischen den Sozialpartnern gemeinsame Auffassungen zu erzielen sind.⁴⁷

Für die sozialistischen Gewerkschafter Vorarlbergs war eine solch scharfe Kritik unverständlich. Sie diskriminiere die Betriebsräte und Gewerkschafter, entferne diese voneinander und arbeite letztlich zugunsten der Unternehmer.

Man wollte jedoch keinen Kampf auf lokaler Ebene, da die Würfel ohnedies in Wien unter den Sozialpartnern fielen, und außerdem standen die nächsten Arbeiterkammerwahlen vor der Tür. Würde ein zu starkes Engagement nicht noch mehr Wählerstimmen kosten? Man sprach sich daher in der Arbeitsverfassungsfrage für „Übereinstimmung mit den Sozialpartnern“ aus und bat sogar das Bundesministerium, „die von den Arbeitnehmern im Begutachtungsverfahren gestellten Abänderungswünsche“ zu berücksichtigen.⁴⁸

Allmählich glätteten sich die Wogen, vor allem als der Arbeitsrecht-Referent der Wiener Arbeiterkammer, Dr. Josef Czerny, im Mai 1973 wenigstens die Vertreter der Vorarlberger Arbeitnehmer durch ein klärendes und beruhigendes Referat zusammenzubringen vermochte: Gewerkschaft und Arbeiterkammern würden auch weiterhin, wenn erwünscht, keinen Einfluß auf innerbetriebliches Geschehen ausüben. Die Betriebsräte dürften jedoch nicht vergessen, daß ihren Aufgaben in erster Linie solidarische allgemeine Funktion zukämen und daß unter dem Vorwand der Stärkung der Individualrechte letztlich die Position des Betriebsrates selbst in Frage gestellt werden könnte.⁴⁹

Am 14. Dezember 1973 wurde das Arbeitsverfassungsgesetz im Nationalrat einstimmig beschlossen.⁵⁰ Dieser bedeutendste gesetzliche Akt über das Arbeitsrecht in der Zweiten Republik war jedoch ein typisches Produkt sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen. Auf der einen Seite gelang es den Unternehmervvertretungen das unbeschränkte Zugangsrecht der Gewerkschaften zu verhindern. Andererseits mußten die Unternehmer das Einspruchsrecht der Betriebsräte bei Einstellungen und Beförderungen akzeptieren. Die Bedeutung der Betriebsräte stieg aber auch auf Grund der Auskunftspflicht des Betriebsinhabers bei wirtschaftlichen Angelegenheiten durch Verankerung des Vetorechts in verschiedenen

Belangen und die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten von Großfirmen. Außerdem erhielten Gewerkschafter und Arbeiterkammer Zutritt zu allen Betriebsversammlungen.⁵¹

Der Konflikt um den gewerkschaftlichen Einfluß

Es entstand also nicht, wie vielfach befürchtet, ein neues „Wirtschaftssystem“, eine grundsätzliche Änderung der Produktionsverhältnisse. Der Konsens auf breiter politischer Basis führte zu einer reformerischen Erweiterung des kollektiven Arbeitsrechts und zu seiner endlichen Kodifizierung und Zusammenfassung. Die Führung des Betriebes stand weiterhin grundsätzlich dem Betriebsinhaber zu. Was aber erreicht wurde, war vor allem eine verstärkte Kontrolle und Beeinflussung der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel.⁵²

Trotz des Inkrafttretens des Betriebsverfassungsrechtes (1974) gab sich die Kammer mit dem Erreichten nicht zufrieden, was innerhalb der Kammerfraktionen schon bald zu Differenzen aber auch zu gemeinsamem Vorgehen führte. Obwohl bei der Ausübung der den Betriebsräten übertragenen Aufgaben und Befugnissen diese an keinerlei Weisungen gebunden waren und die Betriebsräte politisch allein den Betriebs- bzw. Gruppenversammlungen verantwortlich waren, gab es dennoch genügend Berührungspunkte zu den Gewerkschaften und zur Arbeiterkammer.⁵³ Nicht nur daß man sich an diese in betrieblichen Angelegenheiten wenden konnte. Die Kammer verwaltete auch den Betriebsratsfonds und organisierte mit den Gewerkschaften zusammen die in vermehrtem Maße erforderliche Fortbildung im Bereich der komplizierten rechtlichen Belange. Es ergaben sich daher bei der um ihren Einfluß fürchtenden Fraktion sozialistischer Gewerkschafter genügend Möglichkeiten, ihre Interessen zu vertreten. Dies führte 1975 zu heftigen Reaktionen bei Präsident Jäger: Wenn noch mehr versucht werde, „die Gewerkschaften . . . zu verpolitisieren und sie als verlängerten Arm der Partei in den Betrieben zu betrachten“, trete er für eine Kürzung der finanziellen Unterstützung für die Gewerkschaften ein.⁵⁴

Solche Machtproben schlossen jedoch unter den Fraktionen die Zusammenarbeit nicht aus. Was eigentlich der Vorarlberger ÖAAB vor Jahren mit großer Vehemenz gefordert hatte, nahm nun die SPÖ-Fraktion wieder auf, nämlich die Kodifizierung des „individuellen Arbeitsrechts“. Raschest sollten verstärkter Kündigungsschutz für ältere Dienstnehmer, bezahlter Pflegeurlaub und bezahlte Freizeit zum Besuch von Bildungseinrichtungen verwirklicht werden. Eine solche Resolution vom 17. November 1975, einstimmig angenommen, bewies von neuem sozialpolitische Solidarität über die Fraktionen hinweg, was auch die Arbeit der Betriebsräte erleichtern mußte.

Mit dem Einsetzen der Rezessionserscheinungen in Vorarlberg erhielt der Betriebsratsgedanke wiederum größere Aktualität. Betriebsstillegungen und Insolvenzen begannen sich abzuzeichnen. 1975 erstellte man bei der Firma Maggi, Bregenz, zum erstenmal auf Grund des § 109 des Arbeitsverfassungsgesetzes einen Sozialplan. Im Falle der Firma Alemania, dem Semperitkonzern zugehörig, gelang es nach Intervention der Betriebsräte, die Schließung der Firma zu verhindern.⁵⁵