

**Zeitschrift:** Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes  
**Herausgeber:** Schweizerischer Gewerkschaftsbund  
**Band:** 63 (1971)  
**Heft:** 11

**Artikel:** Fruchtbare Sozialpolitik der Regierung Kreisky  
**Autor:** Schranz, Edgar  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-354530>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 24.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

lich verstehen, dass sie – eventuell zusammen mit ihrem Arbeitgeber – dafür allein zwei Lohnprozente aufzubringen haben und dass die nur unwesentlich erweiterte übrige Krankenpflegeversicherung sie an Kopfbeiträgen trotzdem noch teurer zu stehen kommt. Der einheitliche Fixbeitrag für die Altersrentner ist nur aus den bestehenden Erhebungsschwierigkeiten zu verstehen, vom sozialen Gesichtspunkt ist er viel zu schematisch und höchst ungerecht.

Es wird immer wieder auf die hohe Versicherungsdichte *ohne Bundesobligatorium* hingewiesen und daraus abgeleitet, dass ein solches nicht mehr nötig sei. Ich bin gegenteiliger Ansicht. Die noch immer über 12 Prozent Nichtversicherten werden sich wahrscheinlich etwa zu gleichen Teilen aus wirtschaftlich Schwächsten (vor allem grossen Familien) und Bestsituierten zusammensetzen. Den ersteren bringt das Flimser Modell zu wenig und die letzteren sollten zur Solidarität verhalten werden. In einer wirklich modernen Krankenversicherung kann es immer weniger dem einzelnen überlassen werden, *ob* und gegebenenfalls *wann* er sich versichern soll. Eine neue Revision ohne Bundesobligatorium auch für die ambulante Behandlung wäre eine Fehlleistung. Ohne ein solches und ohne Arbeitgeberbeiträge an die *ganze* Krankenversicherung wird auch ein Rückzug der SP-Initiative nicht erwartet werden können.

Hoffen wir, dass die Ende November zusammentretende Plenarsitzung der Expertenkommission, und allenfalls das Parlament, die notwendigen Korrekturen am Flimser Modell anbringen werden.

Giacomo Bernasconi, Bern

## Fruchtbare Sozialpolitik der Regierung Kreisky

Trotz der Kürze ihrer Amtszeit konnte Oesterreichs Bundesregierung unter Kanzler Dr. Bruno Kreisky und Sozialminister Ing. Rudolf Häuser, gleichzeitig Vizepräsident des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes, sozialpolitisch ausserordentlich grosse Erfolge erreichen.

In der *Sozialversicherung* waren es vor allem die dauerhafte Verbesserung der Pensionsdynamik und damit die alljährlich verstärkte Leistungserhöhung, die Heraufsetzung der Witwen- und Waisenpensionen, mehrmaligen deutlichen Steigerungen der Ausgleichszulagen und damit der kleinsten Pensionen, Inkrafttreten der Bauern-Pensionsversicherung, Umwandlung neutraler Zeiten in leistungssteigernde Ersatzzeiten und weitere Verbesserungen und finanzielle Sanierungsmassnahmen in der Krankenversicherung,

Krankenversicherungs-Enquete, Verbesserungen in der Kriegsopferversorgung, Arbeitslosenversicherung und Fürsorge für die Opfer des Faschismus usw.

Durch weitere gesetzliche Massnahmen wurde das *Urlaubsrecht* für die Arbeiter an das der Angestellten angeglichen und damit wesentlich verbessert. Wie bei Angestellten beträgt künftig der Mindesturlaub der Arbeiter pro Jahr 18 Arbeitstage. Bis jetzt konnte der Arbeiter während der ersten fünf Dienstjahre nur 12 Urlaubstage pro Jahr beanspruchen. Wenn das Dienstverhältnis ohne Unterbrechung zehn Jahre dauert, kann der Arbeiter künftig 24 Tage auf Urlaub gehen. Das alte Gesetz sah 24 Urlaubstage erst nach 15 Jahren Dienst vor. 30 Urlaubstage werden dem Arbeiter künftig gewährt, wenn er 25 Jahre im selben Betrieb gearbeitet hat. Im geltenden Gesetz sind 24 Urlaubstage das Urlaubsmaximum. Ausserdem sieht das neue Urlaubsgesetz eine bessere Urlaubsabfindung vor. Freilich: Das Gesetz über den Arbeiterurlaub tritt erst am 1. Januar 1973 in Kraft.

Ausserdem wurde die Rechtsstellung der Betriebsräte durch eine Aenderung des Betriebsrätegesetzes deutlich gefestigt. So besteht nun eine Informationspflicht der Unternehmer gegenüber den Betriebsräten. Die Betriebsräte geniessen künftig während ihrer Mandatszeit Immunität. Sie können also nicht, wie dies oft der Fall war, wegen ehrenrührig aufgefasster Aeusserungen entlassen werden. *Weiter wird den Betriebsräten ein bezahlter Bildungsurlaub von jährlich 14 Tagen zustehen.*

Erheblich verbessert wurden auch die Vorschriften über den Anspruch der Angestellten (gesetzlich haben die Arbeiter keinen sicheren Anspruch, aber in manchen Kollektivverträgen sind Abfertigungsbestimmungen auch für Arbeiter enthalten) auf *Abfertigung*. (Die Abfertigung entspricht dem in der Schweiz üblichen Ausdruck «Abgangsentschädigung».) Erstmals gebührt in bestimmten Fällen Abfertigung nun auch dann, wenn dem Angestellten nicht vom Arbeitgeber gekündigt wurde, sondern der Angestellte selbst gekündigt hat, und zwar bei Erreichung des Pensionsalters und für weibliche Angestellte bei Geburt eines Kindes.

Unabhängig von den Ansprüchen während der Kündigungszeit haben in Oesterreich Angestellte Anspruch auf Abfertigung, und zwar nach dreijährigem Dienstverhältnis auf zwei Monatsgehälter, nach fünfjährigem Dienstverhältnis auf drei Monatsgehälter, nach zehnjährigem Dienstverhältnis auf vier Monatsgehälter, nach fünfzehnjährigem Dienstverhältnis auf sechs Monatsgehälter, nach zwanzigjährigem Dienstverhältnis auf neun Monatsgehälter und nach fünfundzwanzigjährigem Dienstverhältnis auf zwölf Monatsgehälter. Zu den Abfertigungssummen kommen auch noch die aliquoten Beträge an den 13. und 14. Gehältern, die in Oesterreich praktisch an alle Angestellten gezahlt werden.

Die Abfertigung wird, soweit sie nicht mehr als drei Monatsentgelte ausmacht, mit Beendigung des Dienstverhältnisses, in der Regel also mit Ablauf der Kündigungsfrist, fällig. Beträgt jedoch die Abfertigung mehr als drei Monatsentgelte, so müssen bei Beendigung des Dienstverhältnisses drei Monatsentgelte auf einmal ausbezahlt werden. Der Rest kann vom vierten Monat an in monatlichen im voraus zahlbaren Raten vom Unternehmer gezahlt werden.

Stirbt ein Angestellter vor Ablauf seines Dienstverhältnisses (also auch während der Kündigungsfrist), so erhalten die gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Angestellte gesetzlich verpflichtet war, die Hälfte der Abfertigung, die der Angestellte im Erlebensfall erhalten hätte.

Kollektivvertragliche Regelungen und betriebliche Arbeitsordnungen sehen in vielen Fällen Abfertigungsbestimmungen für Angestellte vor, die über die genannten gesetzlichen Leistungen noch hinausgehen. Während bisher eine Abfertigung nur für Angestellte gebührte, denen vom Arbeitgeber gekündigt wurde, enthält die nunmehrige Gesetzesänderung die Vorschrift, dass bei einem ununterbrochenen Dienstverhältnis von zehn Jahren ein Abfertigungsanspruch auch dann gegeben ist, wenn das Dienstverhältnis nach Erreichung des Anspruchsalters für die normale Alterspension, also bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach Vollendung des 60. Lebensjahres durch Kündigung seitens des Angestellten endet. Ferner gebührt nun weiblichen Angestellten, die nach der Geburt eines lebenden Kindes austreten, die Hälfte der ansonsten zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgeltes, sofern das Dienstverhältnis mindestens fünf Jahre ununterbrochen gedauert hat. Der weitergehende Vorschlag der Gewerkschaft der Privatangestellten und des Oesterreichischen Gewerkschaftsbundes, die Abfertigung bei Selbstkündigung auch dann zu gewähren, wenn der Angestellte das Alter für die vorzeitige Alterspension erreicht hat (Männer 60., Frauen 55. Lebensjahr) und wenn eine weibliche Angestellte heiratet, fand im Parlament nur die Unterstützung der SPOe und damit leider keine Mehrheit. Für diese Ziele wird die Gewerkschaftsbewegung weiterhin eintreten.

Jedenfalls wurden in den vergangenen anderthalb Jahren sehr wichtige *sozialrechtliche Fortschritte* erzielt und teilweise Forderungen verwirklicht, für welche die österreichische Gewerkschaftsbewegung schon jahrelang gekämpft hat. Die Erfolge wurden nicht zuletzt deshalb erzielt, weil zahlreiche Gewerkschafter der österreichischen Bundesregierung angehören, einem Kabinett, das so viel Verständnis für soziale Fragen bewies wie niemals eine österreichische Regierung zuvor.

Dr. Edgar Schranz, Wien