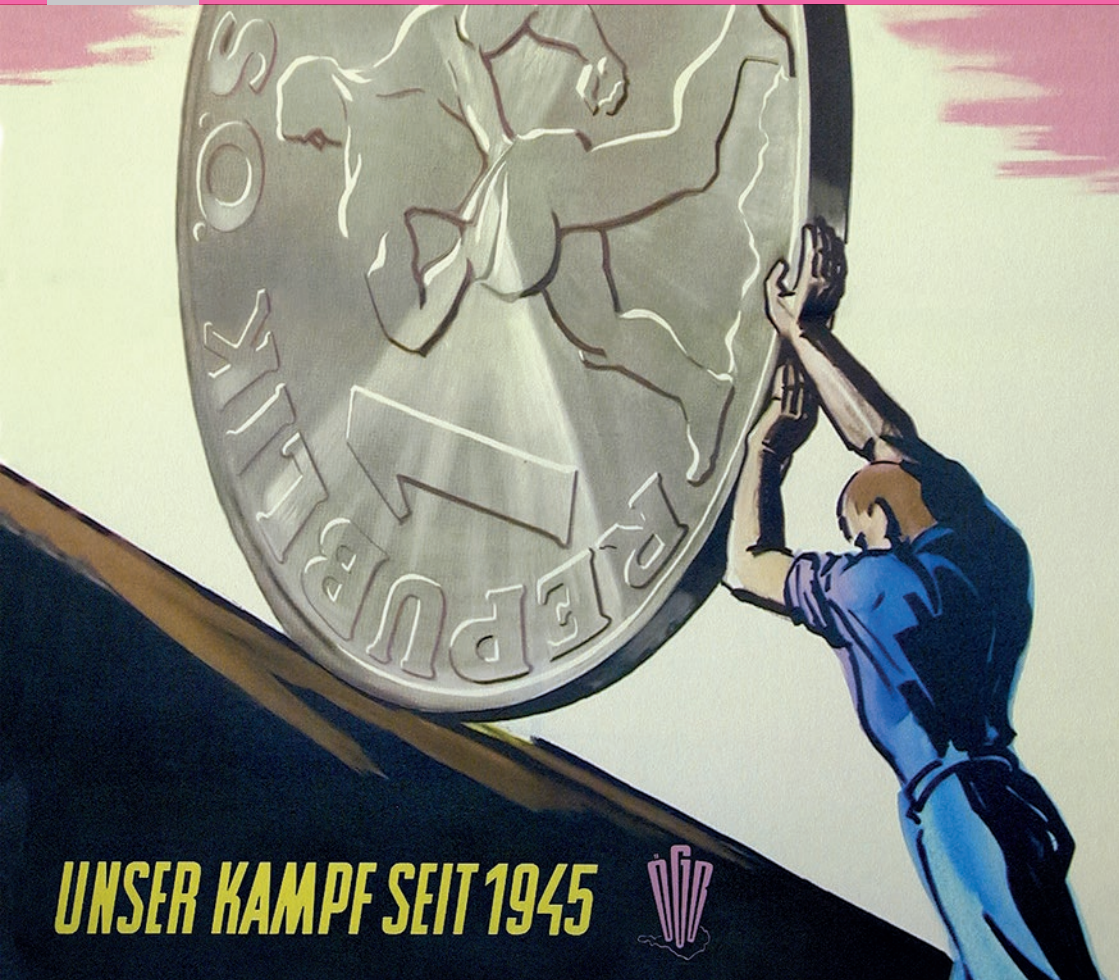


Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

# Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB seit 1945

## 8 Gewerkschaftskunde



**UNSER KAMPF SEIT 1945**



Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

# Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

Eine kommentierte Chronik  
1945–2024

Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

# Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

**VOGB**



**ÖSTERREICH**

Dieses Skriptum ist für die Verwendung im Rahmen der Bildungsarbeit des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Gewerkschaften und der Kammern für Arbeiter und Angestellte bestimmt.

Stand: Februar 2025

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2025 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druckerei: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

# Inhalt

<b>1945</b>	Rechtsüberleitungsgesetz	16
<b>1945</b>	Feiertagsruhegesetz	16
<b>1945</b>	Arbeiterkammergesetz	17
<b>1946</b>	Arbeiterurlaubsgesetz	17
<b>1947</b>	Kollektivvertragsgesetz	18
<b>1947</b>	Betriebsrätegesetz	18
<b>1947</b>	Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz	19
<b>1947</b>	Arbeitsinspektionsgesetz	19
<b>1948</b>	Bundesgesetz über die Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der Rentenversicherung	20
<b>1949</b>	Arbeitslosenversicherungsgesetz	20
<b>1950</b>	Kinderbeihilfengesetz	21
<b>1950</b>	Bundesgesetz betreffend Abänderung des Kinderbeihilfengesetzes	21
<b>1951</b>	Bundesgesetz betreffend Erlassung von Mindestlohntarifen	22
<b>1951</b>	Wohnungsbeihilfengesetz	22
<b>1952</b>	Gründung des Verbandes für Sozialtourismus	24
<b>1953</b>	Jugendeinstellungsgesetz	23
<b>1952</b>	Heimarbeitsgesetz	24
<b>1955</b>	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	24
<b>1956</b>	Arbeitsplatzsicherungsgesetz	25
<b>1957</b>	Mutterschutzgesetz	25
<b>1959</b>	Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche	26
<b>1960</b>	Novelle Familienlastenausgleichsgesetz und Kinderbeihilfengesetz	27
<b>1960</b>	Novelle Mutterschutzgesetz	27
<b>1961</b>	Bundesgesetz über Leistungsansprüche und Anwartschaften in der Pensions(Renten)versicherung	28

<b>1962</b>	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz	28
<b>1963</b>	Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen	29
<b>1964</b>	Verlängerung Mindesturlaub (Generalkollektivvertrag)	29
<b>1965</b>	Pensionsanpassungsgesetz	30
<b>1965</b>	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	30
<b>1966</b>	18. Novelle zum ASVG	31
<b>1967</b>	Bundes-Personalvertretungsgesetz	31
<b>1967</b>	Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz	31
<b>1967</b>	Bundesgesetz Nationalfeiertag	32
<b>1968</b>	Familienlastenausgleichsgesetz	32
<b>1969</b>	Arbeitsmarktförderungsgesetz	33
<b>1969</b>	Berufsausbildungsgesetz	33
<b>1969</b>	Generalkollektivvertrag zur Einführung der 40-Stunden-Woche	34
<b>1969</b>	Arbeitszeitgesetz	34
<b>1971</b>	Schülerbeihilfengesetz	34
<b>1972</b>	Jugendvertrauensrätegesetz	35
<b>1972</b>	Arbeitnehmerschutzgesetz	35
<b>1973</b>	Arbeitsverfassungsgesetz	36
<b>1974</b>	Entgeltfortzahlungsgesetz	37
<b>1975</b>	Inkrafttreten 40-Stunden-Woche	37
<b>1975</b>	Familienrechtsreform	38
<b>1976</b>	Vereinheitlichung Urlaubsrecht und Einführung Pflegefreistellung	38
<b>1977</b>	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz	39
<b>1978</b>	Novelle Berufsausbildungsgesetz	39
<b>1979</b>	Arbeiter-Abfertigungsgesetz	40
<b>1979</b>	Gleichbehandlungsgesetz	40
<b>1980</b>	Neuregelung Mitbestimmung Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat	41

<b>1981</b>	Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz	41
<b>1982</b>	Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz	42
<b>1983</b>	Etappenweise Verlängerung Mindesturlaub auf fünf Wochen	42
<b>1984</b>	Arbeitsruhegesetz	42
<b>1985</b>	Erste KV mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden	43
<b>1986</b>	Novelle Arbeitsverfassungsgesetz	43
<b>1987</b>	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz	44
<b>1988</b>	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	44
<b>1989</b>	Novelle Arbeitslosenversicherungsgesetz	45
<b>1989</b>	Karenzurlaub für Väter	45
<b>1990</b>	ÖGB-Bundesvorstand fordert 10.000 Schilling Mindestlohn	46
<b>1991</b>	Zuverdienstgrenzen für Pensionisten fallen	46
<b>1992</b>	Gleichbehandlungspaket	46
<b>1992</b>	Lehrlingsfreifahrt	47
<b>1993</b>	Novelle Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz	47
<b>1993</b>	Bundespflegegeldgesetz	47
<b>1994</b>	Reform der Sozialversicherungsorganisation	48
<b>1995</b>	„Aktion Fairness“ des ÖGB zur Gleichstellung von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten	48
<b>1996</b>	Maßnahmenkatalog der Sozialpartner für Beschäftigungsoffensive	49
<b>1997</b>	Sozialpartnereinigung Arbeitszeitflexibilisierung auf KV-Grundlage	49
<b>1998</b>	Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte	49
<b>1999</b>	Steuerreform 2000	50
<b>2000</b>	Angleichung Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter:innen u. Angestellten	50
<b>2001</b>	Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzes	50
<b>2002</b>	Abfertigung neu	51

<b>2003</b>	ÖGB: Aktionen und Streiks zur Abmilderung der Härten der geplanten Pensionsreform	51
<b>2004</b>	Sozialpartnereinigung Entgeltsschutz für Arbeitslose	52
<b>2005</b>	Schwerarbeiterregelung	52
<b>2007</b>	Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte	53
<b>2007</b>	Soziale Absicherung der Freien Dienstnehmer:innen	53
<b>2007</b>	Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre	54
<b>2008</b>	ÖGB/WKÖ verpflichten sich zur Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn	54
<b>2009</b>	Dienstleistungsrichtlinie	55
<b>2009</b>	Steuerreform und Arbeitsmarktpakete	56
<b>2010</b>	Bedarfsorientierte Mindestsicherung	56
<b>2011</b>	Nationaler Aktionsplan für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt	57
<b>2011</b>	Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping	57
<b>2012</b>	Bildungskarenz wird Dauerrecht	58
<b>2013</b>	Reform Kurzarbeit	58
<b>2013</b>	Auflösungsabgabe	59
<b>2013</b>	Evaluierung psychischer Belastungen	59
<b>2013</b>	Schlechtwetterentschädigung für Bauarbeiter:innen bei Hitze	59
<b>2013</b>	Pflegefreistellung für „Patch-Work-Familien“	60
<b>2013</b>	Verbesserung für LeiharbeiterInnen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	60
<b>2014</b>	Verschärfung des Gesetzes gegen Lohn- und Preisdumping	60
<b>2014</b>	Arbeit ist deutlich zu hoch belastet	60
<b>2014</b>	Startschuss zur Kampagne „Lohnsteuer runter! Damit netto mehr Geld bleibt.“	61
<b>2014</b>	Präsentation des ÖGB-AK-Modells „Lohnsteuer runter“	61
<b>2014</b>	Unterschriftenübergabe an die Regierung	62



2015	Wir haben es geschafft! Gemeinsam haben wir Druck gemacht. Die Lohnsteuersenkung kommt!	62
2015	Arbeitsverträge werden fairer	63
2015	Kleine Vergaberechtsnovelle	63
2015	Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz	63
2015	Vereinbarkeitspaket	63
2016	Flexibilisierung Kinderbetreuungsgeld	64
2016	Ausbildungspflichtgesetz	64
2017	Übernahme der Internatskosten von Berufsschüler:innen durch Betriebe	65
2017	Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe fällt weg	65
2017	Sozialpartnereinigung „1.700 oder mehr, Mindestlohn ist fair!“	65
2017	Angleichung Arbeiter:innen/Angestellte	66
2017	Fachkräftestipendium	66
2017	Europäische Säule sozialer Rechte	66
2017	Entgeltfortzahlung auch bei einvernehmlicher Auflösung	67
2017	Wiedereingliederungsteilzeit	67
2017	Kostenersatz für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung	67
2017	Höhere Studienbeihilfen ab 2017/2018	68
2017	Erfolg bei der Qualitätssteigerung in der Lehrlingsausbildung	68
2018	Bundesvergabegesetz: Erfolge von ÖGB und AK	68
2018	ÖGB-Bundesfrauenkongress fordert Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und 1.700 Euro KV-Mindestlohn	69
2018	„Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative von ÖGB und AK. Was sagen Arbeitnehmer:innen?	69
2018	Gesellschaftsrechtspaket der EU-Kommission	70

<b>2018</b>	Demonstration für Freizeit, Geld und Gesundheit	70
<b>2018</b>	Lehrlingsentschädigungen werden erhöht	71
<b>2018</b>	Angleichung Arbeiter:innen und Angestellte	72
<b>2018</b>	Das Fachkräftestipendium bleibt	72
<b>2019</b>	Der Verfassungsgerichtshof prüft die Sozialversicherungsreform	73
<b>2019</b>	100 Jahre Betriebsrätegesetz – 100 Jahre Mitbestimmung in Österreich	74
<b>2019</b>	Papamonat und Anrechnung der Karenzzeiten	74
<b>2019</b>	Equal Pay Day – ab heute arbeiten Frauen gratis!	75
<b>2019</b>	Die ÖGJ bekommt die erste weibliche Vorsitzende	75
<b>2019</b>	Der ÖGB fordert sozial gerechte Umweltsteuern	76
<b>2019</b>	„No Pay Day“! – 43 Millionen Überstunden werden nicht bezahlt!	76
<b>2019</b>	Rauchverbot – für die Gesundheit der Beschäftigten	77
<b>2019</b>	Kollektivvertragsverhandlungen schützen vor überlangen Arbeitszeiten	77
<b>2019</b>	100 Jahre Kollektivvertragsgesetz	77
<b>2020</b>	„Hacklerregelung“ – 45 Jahre sind genug!	78
<b>2020</b>	Sozialpartnervereinbarung Corona-Kurzarbeit	78
<b>2020</b>	Corona-Hotline und Informationswebsite	79
<b>2020</b>	Vor 75 Jahren – Gründung des ÖGB	79
<b>2020</b>	„Offensive Arbeitsmarkt“	80
<b>2020</b>	Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre	80
<b>2020</b>	Zahlreiche Corona-Vereinbarungen	81
<b>2021</b>	6. Urlaubswoche für Bauarbeiter:innen nach 20 Jahren und Senkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen	81
<b>2021</b>	Corona-Generalkollektivvertrag und Verlängerung	82
<b>2021</b>	Novelle des BUAG – Überbrückungsgeld	82

2021	Corona-Kurzarbeitsmodelle IV und V	82
2021	Einheitliches Landarbeitsgesetz für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft	82
2021	Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an die der Angestellten	83
2021	Aufstockung der Notstandshilfe	83
2021	Die EU-Mindestlohnrichtlinie tritt in Kraft	83
2021	Corona-Kurzarbeit V wird verbessert	84
2021	Weitere Corona-Regelungen: Sonderbetreuungszeit, Freistellung für Beschäftigte einer Risikogruppe, Corona-Prämie	84
2021	Das „Kriegs-Kurzarbeitsmodell“	84
2022	Die Umweltstiftung nimmt ihre Tätigkeit auf	85
2022	Verlängerung und Verbesserung des Kurzarbeitsmodells	85
2022	Präsentation der Hitze-App durch GBH, AK und Global 2000	85
2022	Neue Richtlinie über die EU-Mindestlöhne	86
2023	1. Jänner 2023	86
2023	50 Jahre Jugendvertrauensrätegesetz	86
2023	Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)	87
2023	EU-Richtlinie zur Plattformarbeit	87
2023	EU-Lohntransparenzrichtlinie	87
2023	Ende der Corona-Maskenpflicht	87
2023	Pflegepaket II	88
2023	15. EGB-Bundeskongress in Berlin	88
2023	Lieferkettengesetz	88
2023	20. ÖGB-Bundeskongress	89
2023	Beginn der Phase 7 der Sonderbetreuungszeit	89
2023	Homeoffice-Regelung ins Dauerrecht übernommen	90
2023	Kurzarbeitsregelung Neu	90

<b>2023</b>	Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“	90
<b>2023</b>	Verbesserung bei der Pflegefreistellung	91
<b>2024</b>	Der weiße Hautkrebs wird in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen	91
<b>2024</b>	Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen sind Arbeitszeit	91
<b>2024</b>	Förderrichtlinie „Arbeit Inklusiv“	91
<b>2024</b>	EU-Richtlinie Plattformarbeit und EU-Richtlinie Cybersicherheit NIS 2	92
<b>2024</b>	Einführung des Sonderwochengeldes	93
<b>2024</b>	ILO-Abkommen zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt	93
<b>2025</b>	Homeoffice wird zu Telearbeit	93
<b>2025</b>	Barrierefreiheitsbeauftragte	93
<b>2025</b>	Steuerfreie Taggelder	94
<b>2025</b>	Inflationsanpassung der Steuerstufen	94
<b>2025</b>	Erhöhung des Kilometergeldes und des Familienzuschusses	94
<b>2025</b>	Schutzklausel für Pensionsantritte 2025	95
<b>2025</b>	Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze	95
<b>2025</b>	80 Jahre ÖGB – 80 Jahre Einsatz für Gerechtigkeit	95
	Verwendete Quellen und weiterführende Literatur	96
	Autorin und Autor	102



# Vorwort

Die Erfolgsstory der Zweiten Republik, ausgehend von den schwierigen Jahren des Wiederaufbaues über die wirtschaftliche Konsolidierung in den 1960er-Jahren, dem sozialpolitischen Aufschwung in den 1970er-Jahren und der schwierigen Abwehr neoliberaler Tendenzen in den 1980er- und 1990er-Jahren bis hin zur Bewältigung der Wirtschaftskrisen im ersten Jahrzehnt des 21. Jhd., ist besonders auch ein Verdienst des ÖGB als einheitlicher, überparteilicher Gewerkschaftsbund.

Dem ÖGB mit seinen Gewerkschaften, gefestigt durch die Mitarbeit und Mitwirkung der Betriebsratskörperschaften und Personalvertretungen sowie unterstützt durch die Solidarität seiner Mitglieder, gelang es in all den Jahrzehnten, gemeinsam mit den Arbeiterkammern den sozialen Fortschritt für die Arbeitnehmer:innen voranzutreiben und zu sichern. Und es darf nie vergessen werden: Vieles, was uns heute als selbstverständlich erscheint, musste von den Gewerkschaften für die Arbeitnehmer:innen hart erkämpft werden! Gleichwohl trug der ÖGB entscheidend zur Erhaltung des „sozialen Friedens“ im Lande bei und war und ist ein Garant für ein freies, demokratisches Österreich in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft.

Bundespräsident Dr. Rudolf Kirschschräger sagte 1975: *„Die glückliche Entwicklung, die unsere Republik genommen hat, wäre nicht denkbar ohne die zielbewusste und weise Politik des österreichischen Gewerkschaftsbundes. Was oberflächlich gesehen die Vertretung von Arbeitnehmer-Interessen im engeren Sinn des Wortes war, ist zu einer gesellschaftlichen Institution geworden, die in stürmischen Zeiten als bewahrendes Element und in ruhigen Zeiten als initiativer Faktor wirkte.“* Und 40 Jahre später konnte Bundespräsident Dr. Heinz Fischer feststellen: *„Viele Menschen zur Mitarbeit zu motivieren, hat dazu beigetragen, dass sich die Gewerkschaftsbewegung sich in Österreich gut entwickelt hat, dass sie gelernt hat, Schwierigkeiten zu meistern, zum Aufstieg der Menschen enorm viel beigetragen hat und ein fester Kitt für die Demokratie ist.“*

Diesen Botschaften ist das vorliegende Skriptum gewidmet, welches einen kurzen, prägnanten und sicherlich kursiven Überblick über die sozialpolitischen Errungenschaften seit 1945 gibt.

Es ist somit festzuhalten, dass nur ein einheitlicher, überparteilicher Gewerkschaftsbund mit seinen Gewerkschaften, Betriebs- und Personalvertretungen, verbunden mit den Arbeiterkammern als gesetzliche Vertretung der Arbeitnehmer:innen jene soziale und wirtschaftliche Sicherheit gewährleistet, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch für unser Land innerhalb der EU, eine Entwicklung in sozialem Frieden mit sozialer Sicherheit und steigendem Einkommen ermöglicht.

Ergänzt wird die hier präsentierte sozialpolitische Chronik durch eine Reihe von Literaturhinweisen und Links, die es Interessierten möglich machen soll, die vor allem durch den ÖGB getragene beispielhafte Entwicklung auf dem Gebiet der Sozialpolitik seit 1945 zu verfolgen.

*Klaus-Dieter Mulley*

*Sabine Lichtenberger*

# 70 JAHRE ÖGB FÜR GERECHTIGKEIT

## DIE SOZIALPOLITISCHEN ERRUNGENSCHAFTEN DES ÖGB 1945–2015

12. Juni 1945

### Rechtsüberleitungsgesetz als Grundlage des österreichischen Sozialrechts

Das Rechtsüberleitungsgesetz (StGBI. Nr. 6/1945) bildet die Grundlage für die Neugestaltung des österreichischen Sozialrechts in der Zweiten Republik. Es bestimmt, dass „alle nach dem 13. März 1938 erlassenen Gesetze und Verordnungen sowie alle einzelnen Bestimmungen in solchen Rechtsvorschriften, die mit dem Bestand des freien und unabhängigen Österreich oder mit den Grundsätzen einer Demokratie unvereinbar sind, die dem Rechtsempfinden des österreichischen Volkes widersprechen oder typisches Gedankengut des Nationalsozialismus enthalten, aufgehoben werden“.



7. August 1945

### Gesetz über die Regelung der Arbeitsruhe an Feiertagen (Feiertagsruhegesetz)

Durch das Feiertagsruhegesetz (StGBI. Nr. 116/1945) werden als Feiertag erklärt: 1. Jänner, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August, 1. November, 25./26. Dezember. Für diese Feiertage ist die Arbeitsruhe vorgesehen und Entgelt zu leisten. 1965 wird auch der 26. Oktober unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das Bundesverfassungsgesetz über die Neutralität Österreichs als Ausdruck des Willens zur Erhaltung der Unabhängigkeit zum Nationalfeiertag erklärt; seit 1967 gilt für den Nationalfeiertag die Feiertagsruhe.



20. Juli 1945

## Wiedererrichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz)

Die Arbeiterkammern werden als Instrumente der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie wiedererrichtet (StGBI. Nr. 95/1945). Das Gesetz baut bis auf wenige Änderungen auf dem AK-Gesetz der Ersten Republik auf, erweitert jedoch den Leistungsumfang und den Wirkungskreis. Die von der Gewerkschaft der Land- und Forstarbeiter:innen und von ÖGB-Präsident Johann Böhm ge-



§1 AKG/1992

wünschte Vertretung der Land- und ForstarbeiterInnen konnte jedoch in der Folge durch Einspruch der Agrarier nur zum Teil durchgesetzt werden. Weiters werden die Dienstnehmer:innen der freien Berufe sowie die Hausgehilfinnen bzw. Hausgehilfen und Hausbesorger:innen einbezogen.

25. Juli 1946

## Bundesgesetz über den Urlaub von Arbeitern (Arbeiterurlaubsgesetz)

Dem Arbeiterurlaubsgesetz (BGBl. Nr. 173/1946) zufolge steht Arbeiter:innen nach einjähriger Dienstzeit ein bezahlter Urlaub von 12 Arbeitstagen zu. Nach fünfjähriger Dienstzeit hat die:der Arbeiter:in Anspruch auf 18 Urlaubstage, nach 15-jähriger Dienstzeit auf 24 Werkstage. Für einzelne Berufe wie etwa in der Baubranche (Bauarbeiterurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 81/1946) und für Hausgehilfinnen gibt es Sonderbestimmungen, darüber hinaus auch dort, wo Kollektivverträge vereinbart werden. Abgesehen von der Ausdehnung desurlaubes bringt dieses Gesetz noch weitere Begünstigungen, etwa im Bereich der Berechnung desurlaubsentgeltes und bei der Berechnung der Abfindung, wenn die Arbeiter:innen nicht in den Genuss desurlaubes gelangen.



26. Februar 1947

## Bundesgesetz über die Regelung von Arbeits- und Lohnbedingungen durch Kollektivverträge und Arbeitsordnungen (Kollektivvertragsgesetz)

Mit diesem Gesetz (BGBl. Nr. 76/1947) ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung von Kollektivverträgen, der Verbesserung der Satzungsmöglichkeiten und ein weitgehender Schutz der Existenzbedingungen in die Hand gegeben worden. Es überantwortet die Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, die nach dem Kriegsende der Zentrallohnkommission beim Bundesministerium für soziale Verwaltung übertragen wurde, den gesetzlichen Interessenvertretungen und Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen. Das Gesetz beschreibt Wesen, Form und Inhalt der Kollektivverträge und lehnt sich an die Bestimmungen des seinerzeitigen österreichischen KV-Gesetzes (BGBl. Nr. 16/1920) an.

28. März 1947

## Bundesgesetz über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz)

Das Betriebsrätegesetz (BGBl. Nr. 97/1947) verbessert unter Berücksichtigung der geänderten wirtschaftlichen und sozialpolitischen Verhältnisse das Betriebsrätegesetz vom Jahre 1919. Es gilt für Betriebe aller Art, ausgenommen sind nur Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, Dienststellen der Hoheitsverwaltung, öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten und private Haushalte. Betriebsrätinnen und -räte sind in allen Betrieben zu wählen, in denen dauerhaft mindestens 20 Arbeitnehmer:innen beschäftigt sind. In Betrieben, die weniger als 20, aber dauerhaft mindestens fünf Arbeitnehmer:innen beschäftigen, sind „Vertrauensmänner“ zu bestellen. Von besonderem sozialpolitischem Interesse ist der Kündigungsschutz, den das Betriebsrätegesetz sowohl dem Betriebsrat als auch der oder dem von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer:in gegen eine sozial unbillige Kündigung zugesteht.

97. Bundesgesetz vom 28. März 1947 über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz — BRG.).

Der Nationalrat hat beschlossen:

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes gelten für Betriebe aller Art.

(2) Unter die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes fallen nicht

a) die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft,

Auszug aus BGBl 97/1947

12. Juni 1947

## Bundesgesetz über die Überleitung zum österreichischen Sozialversicherungsrecht (Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz)

Nach diesem Gesetz (BGBl. Nr. 142/1947) bleiben bis zur Neugestaltung des österreichischen Sozialversicherungsrechtes auf dem Gebiet der Sozialversicherung die bisherigen Vorschriften nach dem Stand vom 9. April 1945 (mit den Änderungen und Ergänzungen, die sich aus den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes und aus sonstigen Bestimmungen des neuen österreichischen Rechtes ergeben), als vorläufiges österreichisches Gesetz in Geltung.

3. Juli 1947

## Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion (Arbeitsinspektionsgesetz)

Nach der Niederlage des Faschismus 1945 erfolgte schrittweise der Neuaufbau des österreichischen Sozialsystems, aber auch des Arbeitnehmer:innenschutzes. Das Arbeitsinspektionsgesetz löste 1947 die unter der nationalsozialistischen Herrschaft erlassenen Arbeitsaufsichtsvorschriften ab.

Das Vorbild des Arbeitsinspektionsgesetzes (BGBl. 194/1947) ist das Gesetz über die Gewerbeinspektion aus dem Jahr 1921. In dem neuen Gesetz wird die Zusammenarbeit der Arbeitsinspektion mit den Trägern der Sozialversicherung besonders geregelt. Die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen über die Betriebshygiene und der Vorschriften zur Verhütung von Berufskrankheiten steht dabei im Vordergrund.

Das Vorbild des Arbeitsinspektionsgesetzes (BGBl. 194/1947) ist das Gesetz über die Gewerbeinspektion aus dem Jahr 1921. In dem neuen Gesetz wird die Zusammenarbeit der Arbeitsinspektion mit den Trägern der Sozialversicherung besonders geregelt. Die Einhaltung der Bestimmungen zum Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer:innen über die Betriebshygiene und der Vorschriften zur Verhütung von Berufskrankheiten steht dabei im Vordergrund.

Auch der Aufsicht über die Einhaltung der Schutzvorschriften für Jugendliche, Frauen und Kinder wird besonderes Augenmerk gewidmet.



**21. April 1948**

## **Bundesgesetz über die Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der Rentenversicherung**

Durch dieses Gesetz (BGBl. Nr. 80/1948) geht eine lang von den gewerkschaftlich organisierten Frauen geforderte Verbesserung in Erfüllung: Demnach wird weiblichen Versicherten die Altersinvalidenrente (in der Arbeiterversicherung) und das Ruhegeld (in der Angestelltenversicherung) nach Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt. Vor Vollendung des 65. Lebensjahres gebühren jedoch die Renten nur dann, wenn die Anspruchsberechtigte weder einer an sich rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung noch einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgeht. Auch für die Witwenrente aus der Invalidenversicherung wird die Altersgrenze auf das vollendete 60. Lebensjahr herabgesetzt.



**22. Juni 1949**

## **Bundesgesetz betreffend die Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)**

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (BGBl. Nr. 184/1949) löst mit Wirksamkeitsbeginn vom 31. Oktober 1949 das oftmals novellierte und verlängerte Arbeitsfürsorgegesetz ab. Davor hatten die Arbeitslosen nur eine Fürsorgeleistung erhalten, die neben der Arbeitslosigkeit auch die Gefährdung des Lebensunterhaltes, also besondere Bedürftigkeit, voraussetzte. Das neue Gesetz kehrt auch wieder zum Versicherungsprinzip zurück, das den Arbeitslosen einen Rechtsanspruch auf die Arbeitslosenunterstützung gewährt. Arbeitslosenversicherungspflichtig sind demnach grundsätzlich alle Arbeitnehmer:innen, die der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht unterliegen. Ausgenommen sind Arbeitnehmer:innen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und deren Unternehmungen, weibliche Hausgehilfen, Landarbeiter:innen, geringfügig beschäftigte Personen und die engsten Verwandten des Arbeitgebers. Neu einbezogen werden die Forstarbeiter:innen, die Gutsangestellten

sowie bestimmte Arbeiter:innengruppen der Landwirtschaft und Lehrlinge im letzten Lehrjahr. Als Leistungen kommen Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Krankenversicherung Arbeitsloser, Kurzarbeiterunterstützung und Beihilfen der produktiven Arbeitslosenfürsorge in Betracht.

**16. Dezember 1949**

## **Bundesgesetz über die Einführung der Kinderbeihilfe (Kinderbeihilfengesetz)**

Dieses Gesetz (BGBl. Nr. 31/1950) stellt die bisher gewährte Ernährungsbeihilfe auf eine neue finanzielle Grundlage. Bis dahin wurde der Aufwand für die Ernährungsbeihilfe aus den allgemeinen Mitteln des Bundes gedeckt. Diese Deckung ist allerdings nur als Übergangsmaßnahme gedacht. Da die Notwendigkeit einer Beihilfengewährung aber weiterhin besteht, jedoch durch die angespannte finanzielle Lage des Bundes nicht beibehalten werden konnte, müssen nunmehr die Arbeitgeber den Aufwand durch einen Beitrag zum Kinderbeihilfenfonds tragen.



**21. Juni 1950**

## **Bundesgesetz betreffend Abänderung des Kinderbeihilfengesetzes**

In dieser Novelle (BGBl. Nr. 135/1950) gelingt es, einige Verbesserungen im Leistungsrecht durch die Einbeziehung der bedürftigen Mütter und die Anspruchsberechtigung für Kinder mit körperlichen und geistigen Gebrechen durchzusetzen. Bedürftige Mütter können die Kinderbeihilfe behalten, wenn sie nach ihren Einkommens- und Vermögensverhältnissen als bedürftig anzusehen sind



und der ansonsten anspruchsberechtigte Kindesvater keine oder nur geringfügige Unterhaltsbeiträge leistet. Hinsichtlich der Kinder mit besonderen Bedürfnissen bestimmt die Novelle, dass für diese die Kinderbeihilfe gewährt wird, wenn der Anspruchsberechtigte sie überwiegend zu erhalten hat und die Kinder weder über Einkünfte noch über ein erhebliches Vermögen verfügen, aus dem der Unterhalt bestritten werden kann, und wenn sie nicht in einer Betreuungseinrichtung untergebracht sind.

#### 4. Juli 1951

### Bundesgesetz betreffend die Erlassung von Mindestlohntarifen

Seit Inkrafttreten des Kollektivvertragsgesetzes wurde es als schmerzlich empfunden, dass für gewisse Berufsgruppen kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden konnte, da auf der Arbeitgeberseite die dafür erforderliche Berufsvereinigung fehlte. Nach einer Forderung des Arbeiterkammertages wird durch dieses Gesetz (BGBl. Nr. 156/1951) den Einigungsämtern die Aufgabe übertragen, Mindestlohntarife auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsorganisation der Arbeitnehmer:innen festzusetzen. Die Rechtswirkungen der Mindestlohntarife sind dem Kollektivvertragswesen angeglichen. Sondervereinbarungen sind nur dann gültig, soweit sie für die Arbeitnehmer:innen günstiger sind oder die Ansprüche betreffen, die nicht im Mindestlohntarif geregelt sind.

#### 21. September 1951

### Bundesgesetz über Wohnungsbeihilfen (Wohnungsbeihilfengesetz)

Durch das Wohnungsbeihilfengesetz (BGBl. Nr. 229/1951) wird dafür gesorgt, dass allen sozial Schutzbedürftigen – Arbeitnehmer:innen und Empfängern von Renten- und Unterstützungsleistungen – eine Wohnungsbeihilfe zum Mietzinsaufwand gewährt wird, die aus Mitteln der Arbeitgeber oder des Staates aufgebracht wird.



Damit wird das Recht auf ein menschenwürdiges Wohnen durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Beihilfe der Arbeitgeber an die Arbeitnehmer:innen für den Wohnungsaufwand geschaffen.

## Herbst 1952

### Gründung des Verbandes für Sozialtourismus

Durch die Gründung des Verbandes für Sozialtourismus werden die Bestrebungen des Bildungsreferates des ÖGB im Bereich des Urlaubs- und Ausflugswesens neu organisiert. In der zweiten Hälfte des Jahres findet in Wien im Großen Saal des Konzerthauses eine Vorbereitungskonferenz statt. Der Verband organisiert in den folgenden Jahrzehnten Tausende Reisen für Arbeitnehmer:innen zu günstigen Preisen.



## 9. Juli 1953

### Bundesgesetz die Einstellung und Beschäftigung von Jugendlichen (Jugendeinstellungsgesetz)

Dieses als Maßnahme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit beschlossene Gesetz (BGBl. Nr. 140/1953) tritt am 31. August 1953 in Kraft und ist bis 31. Dezember 1954 befristet. Es verpflichtet die Dienstgeber, auf die ersten fünf und auf je weitere 15 erwachsene Dienstnehmer:innen (ab 300 Beschäftigte auf je 25 Dienstnehmer:innen) zusätzlich je einen Jugendlichen einzustellen. Von der Einstellungspflicht sind die Bundesbahnen, die Post- und Telegraphenanstalten sowie öffentlich-rechtliche Körperschaften und Vereine ausgenommen. Nicht alle Forderungen von ÖGB und der Arbeiterkammer können berücksichtigt werden: So etwa wird die Aufnahme einer



Bestimmung gefordert, wonach die Einstellung von Jugendlichen nicht zur Entlassung erwachsener Dienstnehmer:innen führen darf. Auch über weitere Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, etwa der Gewährung von Prämien an „Lehrherren“, die Jugendliche einstellen oder die Einführung eines neunten Schuljahres kann keine Einigung erzielt werden.

**10. März 1954**

## Bundesgesetz über die Heimarbeit (Heimarbeitsgesetz)

Das Kernstück des Gesetzes (BGBl. Nr. 66/1954) bilden die Bestimmungen über den Entgeltschutz. Das tiefe Niveau der Löhne in der Heimarbeit ist bekanntlich seit jeher ein von den Arbeiterkammern und Gewerkschaften immer wieder aufgezeigter Missstand. Nunmehr können die im neuen Gesetz vorgeschriebenen Heimarbeitskommissionen Tarife zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen dieser Dienstnehmer:innen erlassen. Besondere Bedeutung wurde den durch die Heimarbeitskommissionen einzusetzenden Ausschüssen beigemessen, die die Richtigkeit von Entgeltsberechnungen überprüfen können. Mit diesem Gesetz werden Heimarbeiter:innen vor Willkür und Ausbeutung geschützt und hinsichtlich der Entlohnung und der sozialen Rechte den „Betriebsarbeiterinnen und Betriebsarbeitern“ gleichgestellt.

**9. September 1955**

## Bundesgesetz über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)

Zehn Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges und nach der Gründung der Zweiten Republik gelingt auf Drängen von ÖGB und AK die Kodifikation des österreichischen Sozialversicherungsrechtes. In einer Sondersitzung des Parlaments am 9. September 1955 wird das ASVG (BGBl. Nr. 189/1955) beschlossen und tritt am 1. Jänner 1956 in Kraft. Es fasst die zahlreichen unübersichtlichen Bestimmungen über die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zu-





sammen und verbessert das Leistungsrecht. Eine Vielzahl von in den folgenden Jahren beschlossenen Novellen begleitet die Entwicklung zum modernen, vorbildlichen Sozialstaat.

**18. Juli 1956**

## Bundesgesetz über die Sicherung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzsicherungsgesetz)

Das Arbeitsplatzsicherungsgesetz (BGBl. Nr. 154/1956) trifft Vorsorge, dass Wehrpflichtige, die bei Antritt des Präsenzdienstes in einem Dienstverhältnis stehen, durch die Ableistung des Wehrdienstes keine arbeitsrechtlichen Nachteile erleiden. Es legt fest, dass zwar die Rechte und Pflichten aus dem Dienstverhältnis während der Dauer des Präsenzdienstes ruhen, der Bestand des Dienstverhältnisses jedoch durch die Einrückung nicht berührt wird. Es sieht auch vor, dass Kündigungen und Entlassungen von der Zustellung des Einberufungsbefehles an bis zum Ablauf



eines Monats nach Ende des Präsenzdienstes grundsätzlich nur mit der vorherigen Zustimmung des Einigungsamtes rechtswirksam ausgesprochen werden können. Weiters enthält das Gesetz Bestimmungen darüber, welche Auswirkungen die Ableistung des Wehrdienstes auf den Urlaubsanspruch sowie auf sonstige arbeitsrechtliche Ansprüche der Dienstnehmer (z. B. Weihnachtsremuneration, Urlaubszuschuss und Abfertigung) hat.

**13. März 1957**

## Bundesgesetz über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz)

Bereits in der Ersten Republik erhielten Frauen nach der Niederkunft ein Krankengeld, und für die Zeit von sechs Wochen nach der Entbindung bestand ein Arbeitsverbot. Die Nationalsozialisten verbesserten das Gesetz nur für „arische“ Mütter. Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges wurde auf der Internationalen Arbeitskonferenz von Washington ein Übereinkommen über den Schutz der Frauen vor und

nach der Niederkunft beschlossen. In den Jahren 1952 und 1953 forderten ÖGB und AK die Verbesserung der bis dahin gültigen Regelungen. Das am 13. März 1957 beschlossene und am 1. Mai 1957 in Kraft getretene Mutterschutzgesetz (BGBl. Nr. 76/1957) übernimmt zum Teil geltendes Recht, berücksichtigt aber auch das Übereinkommen Nr. 103 über den Mutterschutz sowie die sozialpolitischen Änderungen nach dem Ende des Nationalsozialismus. Wesentliche Änderungen sind u. a. die Ausdehnung des Geltungsbereiches auf in privaten Haushalten als Dienstnehmerinnen beschäftigte Frauen, der Wegfall der Diskriminierung von Ausländerinnen gegenüber Österreicherinnen, die Verstärkung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes und die Bereitstellung eines anschließenden Karenzurlaubes für Dienstnehmerinnen.



## 1. Februar 1959

### Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche tritt in Kraft

Dieses sozialpolitische Ereignis gehört zweifelsohne zu den bedeutendsten, die in der Zweiten Republik durchgesetzt werden konnten. Bemerkenswert ist bei dieser Maßnahme, dass sie nicht durch ein Gesetz erfolgt, sondern auf einer Vereinbarung der Sozialpartner in Form eines Industrie und Gewerbe umfassenden Kollektivvertrages. Durch den weit gesteckten Geltungsbereich übt dieser eine nachhaltige Fernwirkung aus, von der eine Reihe weiterer Sparten nachhaltig profitiert. Es wird bestimmt, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit künftig 45 Stunden nicht überschreiten darf und bestehende Normalarbeitszeiten auf dieses Ausmaß zu verkürzen sind. Die Überstundenbezahlung, soweit sie sich über 48 Stunden erstreckt, bleibt unverändert. Es wird auch festgelegt, dass für die ersten drei Überstunden in der Arbeitswoche, also in der Regel die



von der 45. bis zur 48. Stunde geleistete Arbeitszeit, nur ein 25-prozentiger Zuschlag zu vergüten ist. Soweit die Arbeitszeit bereits weniger als 45 Stunden in der Woche beträgt, bleiben die bisher gültigen Vereinbarungen über die Überstundenvergütung aufrecht.

## 28. November 1960

### **Bundesgesetz, mit dem das Familienlastenausgleichsgesetz und das Kinderbeihilfengesetz neuerlich verändert werden**

Mit dem am 28. November 1960 (BGBl. Nr. 239/1960) beschlossenen Gesetz kommt es zu einer Verbesserung der Bestimmungen des Familienlastenausgleichsgesetzes durch Einführung einer Mütter- und Säuglingsbeihilfe sowie einer 14. Kinder- und Familienbeihilfe. Die Säuglingsbeihilfe gebührt allen Müttern nach Vollendung des ersten und des sechsten Lebensmonates des Kindes. Die Mütterbeihilfe gebührt allen Personen, die anspruchs- oder bezugsberechtigt für Familienbeihilfen sind. Für Dienstnehmer:innen erfolgt die Auszahlung gleichzeitig mit der Auszahlung der Kinderbeihilfe durch die Dienstgeber. Die 14. Kinderbeihilfe gebührt in vollem Umfang ab 1961.

## 28. November 1960

### **Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz (BGBl. Nr. 76/1957) abgeändert wird**

Mit der Novelle zum Mutterschutzgesetz (BGBl. Nr. 240/1960) wird der Karenzurlaub der berufstätigen Frau, der bisher höchstens sechs Monate dauerte, auf das Ausmaß von insgesamt einem Jahr nach der Entbindung erhöht. Dieses Jahr schließt die Zeit der Schutzfrist nach der Geburt und einen eventuell unmittelbar nach der Wochenhilfe eingetretenen Krankenstand mit ein. Der Arbeitsplatz bleibt der Mutter bis nach Ablauf von vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes gesichert. Der Urlaub fällt nur in jenem aliquoten Ausmaß an, wie er der Zeit entspricht, die außerhalb des Karenzurlaubes liegt.



**22. November 1961**

## **Bundesgesetz über Leistungsansprüche und Anwartschaften in der Pensions(Renten)versicherung**

Dieses Gesetz (BGBl. Nr. 290/1961) trifft eine Regelung bezüglich der Übernahme gewisser ausländischer Ansprüche aus Renten- und Unfallversicherungen sowie der Übernahme bestimmter im Ausland zurückgelegter Beschäftigungs- und Dienstzeiten in die österreichische Versicherung.

Es werden Rentenansprüche und Versicherungszeiten, die im Ausland bis zum 31. Dezember 1946 erworben wurden, in die österreichische Versicherung übernommen, wenn die Ansprüche in Gebieten erworben wurden, die am 31. Dezember 1937 zum Territorium der nachstehenden Staaten gehört haben: Albanien, Bulgarien, Ostdeutschland, Estland, Jugoslawien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Tschechoslowakei, Ungarn und die Union der Sozialistischen Sowjetrepubliken, sowie der Südtiroler und Kanaltaler Umsiedler.

**23. Juli 1962**

## **Bundesgesetz über die Regelung des Dienstverhältnisses der Hausgehilfen und Hausangestellten (Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz)**

Einer seit langem von den Arbeitnehmer:innenvertretungen immer wieder erhobenen Forderung, das aus dem Jahr 1920 stammende Dienstrecht der Hausgehilfen dem Stand der sozialen Gesetzgebung anzupassen, wird durch die Verabschiedung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes (BGBl. Nr. 235/1962) entsprochen.

Es bringt, obwohl nicht alle Forderungen von ÖGB, Gewerkschaften und AK berücksichtigt werden, doch wichtige Verbesserungen für die Hausgehilfinnen bzw. Hausgehilfen und Hausangestellten mit sich. Es legt die Arbeitszeit fest und stellt deren Einhaltung durch Strafbestimmungen sicher. Anstelle des bisher an jedem zweiten Sonntag zu gewährenden freien Nachmittags tritt ein freies Wochenende, welches von Arbeitsschluss am Samstag bis zum Arbeitsbeginn am Montag zu dauern hat. Für die Arbeit an Feiertagen gebührt den Hausgehilfinnen bzw. Hausgehilfen und -angestellten sowie den übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine besondere Vergütung.

Nichtberücksichtigt werden konnte der Wunsch der Arbeitnehmer:innenvertretung, den Arbeitsinspektoraten die Aufsicht über die Einhaltung der Schutzvorschriften des Haushilfengesetzes zu übertragen.

**18. November 1963**

## Konstituierende Sitzung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen

Der vom ÖGB, dem Arbeiterkammertag, der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern errichtete Beirat soll Vorschläge für eine bessere Koordinierung wirtschafts- und sozialpolitischer Maßnahmen ausarbeiten. Es handelt sich dabei um, nach dem 1957 durch das Raab-Böhm-Abkommen ins Leben gerufenen Preisunterausschuss und dem 1962 durch das Raab-Olah-Abkommen geschaffenen Lohnausschuss, dritten Unterausschuss der paritätischen Kommission für Lohn- und Preisfragen.



Als Aufgabengebiet wurde festgelegt: Erstellung von Grundlagen für die Beurteilung des zu erwartenden wirtschaftlichen Wachstums und Durchführung von Untersuchungen, die zu einem längerfristigen Budgetkonzept führen. Aufgabe des Beirates ist die wissenschaftliche Politikberatung im Interesse der Arbeitnehmer:innen. Der Beirat wird zum „Herzstück der Sozialpartnerschaft“ (Anton Pelinka).

**18. November 1964**

## Verlängerung des Mindesturlaubes durch Generalkollektivvertrag auf drei Wochen

Nach langwierigen Verhandlungen kann vom ÖGB und der Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft ein Vertrag über die Verlängerung des Mindesturlaubes für Arbeiter:innen und Angestellte unterzeichnet werden. Dieser Kollektivvertrag sieht vor, dass ab 1. Jänner 1965 jene Arbeitnehmer:innen, die in den

Jahren 1964, 1965 und 1966 neu eintreten, im ersten Dienstjahr einen Urlaub von 15 Werktagen erhalten. Für alle bereits länger in einem Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer:innen bzw. ab dem zweiten Dienstjahr gebührt jedoch ein Urlaub von 18 Werktagen (drei Wochen). Nach dem 1. Jänner 1967 betragen alle Urlaube mindestens drei Wochen. Nach 25 Jahren Dienstzugehörigkeit wird der Höchsturlaub von Arbeiterinnen und Arbeitern von 24 Werktagen (vier Wochen) auf 30 Werktagen (fünf Wochen) erhöht.

**28. April 1965**

## Bundesgesetz über die Anpassung der Pensionen (Pensionsanpassungsgesetz)

Das Kernstück des Pensionsanpassungsgesetzes (BGBl. Nr. 96/1965) ist die Schaffung der Pensionsdynamik, d. h. die Geldleistungen aus der Unfall- und Pensionsversicherung sollen regelmäßig den geänderten wirtschaftlichen Verhältnissen angepasst und damit die Werterhaltung der Geldleistungen aus der Sozial-

versicherung gesichert werden. Die Renten und Pensionen werden in Zukunft erhöht, aber nicht mehr aufgrund von monatelangen Parteienverhandlungen und der jeweiligen budgetären Möglichkeiten, sondern Jahr für Jahr entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung für im Erwerbsleben stehende Arbeiter:innen und Angestellte. Diese laufende Anpassung der Pensionen an die wirtschaftlichen Verhältnisse stellt einen wesentlichen Fortschritt im Kampf um den Ausbau der sozialen Sicherheit dar.



**31. März 1965**

## Bundesgesetz über die Beschränkung der Schadenersatzpflicht der Dienstnehmer (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz)

Dieses Gesetz (BGBl. Nr. 80/1965) räumt den Gerichten unter anderem die in rechtspolitischer Hinsicht sehr bedeutsame Möglichkeit ein, die Dienstnehmer:innen ganz oder teilweise von einer Ersatzpflicht zu entheben. Auf diese

Weise können soziale Härten, die sich bis dahin aus der Schadenhaftung ergeben konnten, vermieden oder wenigstens gemildert werden.

### **14. Juli 1966**

#### **Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz abgeändert wird (18. Novelle zum ASVG)**

Durch das am 14. Juli vom Nationalrat beschlossene Gewerbliche Selbständigen-Krankenversicherungsgesetz werden Anpassungen der Bestimmungen an das ASVG (BGBl. Nr. 168/1966) notwendig: So etwa wird nunmehr Anstaltspflege ohne zeitliche Begrenzung im Rahmen der Krankenbehandlung gewährt. Das Ruhen der Pension wird auf den Zeitraum des Krankengeldanspruches begrenzt, sodass die Pension auch dann ausbezahlt wird, wenn der Krankengeldanspruch erschöpft ist, die Pflege in der Anstalt jedoch weiterhin in Anspruch genommen wird.

### **10. März 1967**

#### **Bundesgesetz über die Personalvertretung bei den Dienststellen des Bundes (Bundes-Personalvertretungsgesetz)**

Mit dem Bundesgesetz (BGBl. Nr. 133/1967) über die Personalvertretung für Dienststellen des Bundes (B-PVG) kommt das 42 Jahre hindurch geforderte Gesetz über die Personalvertretungen der öffentlich Bediensteten zustande. Damit kann eine große Lücke in der österreichischen Rechtsordnung geschlossen werden, da durch das B-PVG nun auch die Dienstnehmer:innen des Bundes (ausgenommen die Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen, der Post und die Richter) sowie die Landeslehrer:innen ihre Rechte auf gesetzlicher Basis haben.

### **31. Mai 1967**

#### **Bundesgesetz über die Kranken- und Unfallversicherung öffentlich Bediensteter (Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz)**

Das Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (BGBl. Nr. 200/1967) bringt durch Einrichtung einer Unfallversicherung für die öffentlich Bediensteten

ten wichtige soziale Verbesserungen, denn bisher gab es – mit Ausnahme der Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten, welche nach den Bestimmungen des ASVG teilversichert sind – in Österreich keine Beamten-Unfallversicherung. Erlitten Beamtinnen oder Beamte einen Dienstunfall, so hatten diese bei Dienstunfähigkeit nur Anspruch auf einen verbesserten Ruhegenuss. Durch die neue Unfallversicherung genießen Beamtinnen und Beamte nun im Wesentlichen den gleichen Schutz vor den Folgen eines Unfalls wie ASVG-Versicherte.



Sozialministerin Grete Rehor, 1966–1970

## 28. Juni 1967

### Bundesgesetz über den österreichischen Nationalfeiertag

Nachdem der 26. Oktober im Jahr 1965 unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das Bundesverfassungsgesetz über die Neutralität Österreichs als Ausdruck des Willens zur Erhaltung der Unabhängigkeit zum Nationalfeiertag erklärt wurde, wird dieser Tag nun per Bundesgesetz (BGBl. Nr. 263/1967) als arbeitsfrei erklärt (über die arbeitsrechtliche Behandlung des Nationalfeiertages finden in den kommenden Jahren noch Verhandlungen statt).

1966 wird der Nationalfeiertag durch eine Sonderregelung freigestellt. Damit wird der Ruhetag den nach dem Feiertagsruhegesetz bestehenden Feiertagen gleichgestellt. Diese Gleichstellung erfordert auch eine Abänderung sowohl des Feiertagsruhegesetzes als auch des Landarbeitsgesetzes, die ebenfalls am 28. Juni erfolgt.

## 1. Jänner 1968

### Bundesgesetz betreffend den Familienlastenausgleich durch Beihilfen (Familienlastenausgleichsgesetz)

Das am 24. Oktober 1967 beschlossene Familienlastenausgleichsgesetz bringt auf dem Gebiet der Kinder- und Familienbeihilfen einige Verbesserungen mit sich. Ab 1. Jänner 1968 werden die Kinderbeihilfen für das erste und zweite Kind um je 20 Schilling und ab dem dritten Kind um je 30 Schilling erhöht.



1. Jänner 1969

## Bundesgesetz betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz) tritt in Kraft

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) wird am 12. Dezember 1968 (BGBl. Nr. 31/1960) beschlossen. Das Gesetz behandelt die Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung, die Vermittlung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen, die Arbeitsvermittlung und Lehrstellenvermittlung. Diese Maßnahmen sehen eine Mitwirkung der VertreterInnen der Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgebervertretung bei der Förderung von Beihilfen vor. Das Gesetz entspricht aber nur teilweise den Forderungen von ÖGB und AK. Sie kritisieren, dass die vorgesehenen Mittel, gemessen an den großen Herausforderungen, die von der Arbeitsmarktförderung bewältigt werden sollen, nur sehr bescheiden sind.

26. März 1969

## Bundesgesetz über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz)

Die Erreichung und Sicherung von Vollbeschäftigung und der Schutz vor Arbeitslosigkeit gehören zu den zentralen Forderungen des ÖGB, die auf allen Bundeskongressen vertreten werden. Durch die am 26. März erfolgte Verabschiedung des Berufsausbildungsgesetzes (BGBl. Nr. 142/1969) wird einer langjährigen Forderung des ÖGB nach einer gesetzlichen Neuregelung ein erster Erfolg beschieden. Das Gesetz enthält Verordnungsermächtigungen des Bundesministeriums für Handel, Gewerbe und Industrie zur Erlassung einer Lehrberufeliste, welche die Aufzählung der Lehrberufe, die Dauer der Lehrzeit, die verwandten Lehrberufe sowie die Erlassung von Ausbildungsvorschriften und Prüfungsordnungen für die Lehrabschlussprüfungen beinhaltet. Das Gesetz enthält Bestimmungen über die Pflichten der „Lehrherren“ und des Lehrlings, über Dauer und Beendigung des Lehrverhältnisses, die Lehrabschlussprüfungen und über die Zusammensetzung des Berufsausbildungsbeirates, in dem sowohl Arbeitnehmer:innen- als auch Arbeitgeberorganisationen vertreten sind.



**26. September 1969**

## Generalkollektivvertrag über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche

Der ÖGB und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft unterzeichnen nach einem Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden-Woche den Generalkollektivvertrag betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich. Das Verhandlungskomitee der Sozialpartner einigt sich auf die etappen-



weise Einführung der 40-Stunden-Woche: ab 1. Jänner 1970 43 Stunden, 1972 42 Stunden und ab 1. Jänner 1975 40 Arbeitsstunden pro Woche. Seit 1985 gelten in manchen Branchen 38,5 Stunden.

**11. Dezember 1969**

## Bundesgesetz über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz)

Am 11. Dezember 1969 wird das Bundesgesetz (BGBl. Nr. 461/1969) über die Regelung der Arbeitszeit, das die etappenweise Arbeitszeitverkürzung des Generalkollektivvertrages auch gesetzlich verankert, beschlossen. Damit wird einer schon seit vielen Jahren erhobenen Forderung der österreichischen Gewerkschaften nach einer einheitlichen gesetzlichen Regelung der Arbeitszeit entsprochen. Der Generalkollektivvertrag und das ebenfalls beschlossene Arbeitszeitgesetz verdienen es, als Meilensteine der sozialen Entwicklung in Österreich angesehen zu werden.

**8. Juni 1971**

## Bundesgesetz über die Gewährung von Schulbeihilfen und Heimbeihilfen (Schülerbeihilfengesetz)

Nach dem Schülerbeihilfengesetz (BGBl. Nr. 253/1971) haben Schüler:innen der mittleren und höheren Schulen Österreichs ab dem 15. Lebensjahr einen

Rechtsanspruch auf die Gewährung eines Stipendiums und Fahrtkostenzuschusses – auch auf den Ersatz von Internatskosten, wenn die sozialen Verhältnisse dies erforderlich machen und wenn ein entsprechender Studienfortgang gewährleistet wird.

**9. Juli 1972**

## Bundesgesetz über betriebliche Jugendvertretungen (Jugendvertrauensrätegesetz)

Bereits 1946 forderte die Österreichische Gewerkschaftsjugend (ÖGJ), dass Bestimmungen über Jugendvertrauensräte beschlossen werden sollen. 1948 sollten diese Bestimmungen im Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz verankert werden, doch scheiterte dieses Anliegen am Widerstand der Arbeitgeberseite. Im Frühjahr 1971 wurde



nach Beratungen im Jugendvorstand und in der Jugendleitung der ÖGJ ein Entwurf zu einem Jugendvertrauensrätegesetz erarbeitet und dem Bundesministerium für soziale Verwaltung übermittelt. Um eine raschere Realisierung des Jugendvertrauensrätegesetzes durchzusetzen, sammelten Funktionärinnen und Funktionäre der ÖGJ Unterschriften von Kolleginnen und Kollegen für das Jugendvertrauensrätegesetz und starteten eine groß angelegte Kampagne. Nach intensiven Verhandlungen im Parlament wird das Jugendvertrauensrätegesetz schließlich am 9. Juli (BGBl. Nr. 287/1972) beschlossen.

**30. Mai 1972**

## Bundesgesetz über den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer (Arbeitnehmerschutzgesetz)

Durch die am 30. Mai 1972 erfolgte Verabschiedung des Arbeitnehmerschutzgesetzes (BGBl. Nr. 234/1972) wird einer seit langem erhobenen Forderung des ÖGB und der AK nach einer den modernen Standards entsprechenden Neuregelung des Arbeitnehmer:innenschutzes entsprochen. Das Gesetz ist in fünf Abschnitte

gegliedert: Der erste Abschnitt enthält allgemeine Bestimmungen über den Geltungsbereich und die Vorsorge für den Schutz der Arbeitnehmer:innen; der zweite Abschnitt enthält Anforderungen und Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer:innen wie zum Beispiel ärztliche Untersuchung auf die gesundheitliche Eignung der Arbeitnehmer:innen für eine Beschäftigung, die Verwendung weiblicher, jugendlicher und besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmer:innen, Schutzausrüstung usw. Der dritte Abschnitt enthält Bestimmungen über die Durchführung des Arbeitnehmer:innenschutzes in den Betrieben. Um den Dienstgeber bei der Durchführung der Vorsorge für den Schutz der Arbeitnehmer:innen zu unterstützen, sind in Betrieben ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen: In größeren Betrieben sind sicherheitstechnische und betriebsärztliche Dienste einzurichten. Weiters beinhaltet das Gesetz die Einrichtung einer Arbeitnehmer:innenschutzkommission und diverse Strafbestimmungen.

14. Dezember 1973

## Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz)

Die Kodifikation des Arbeitsrechtes, d. h. die Zusammenführung, Vereinheitlichung und Reform der kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Normen in ein Gesetz, ist seit der Gründung des ÖGB im Jahr 1945 eine zentrale Forderung. Sie wurde insbesondere in einen Forderungskatalog des 2. Bundeskongresses des ÖGB aufgenommen. Nach langwierigen Verhandlungen, kommissioneller Beratung und Vorschlägen der Arbeitsrechtsexpertinnen und Arbeitsrechtsexperten von ÖGB und AK kann dieses „Grundgesetz der Arbeit“ (BGBl. Nr. 22/1973) beschlossen werden. Die 170 Paragraphen werden vier bisherige Gesetze ersetzen: das Betriebsrätegesetz, das Kollektivvertragsgesetz, das Mindestlohntarifgesetz und das Jugendvertrauensrätegesetz. Die neue Arbeitsverfassung bringt durch die Erweiterung der Mitbestimmung einen großen sozialpolitischen Fortschritt mit sich. Das Inkrafttreten wird mit 1. Juli 1974 festgelegt. Seit dem Inkrafttreten ist das Gesetz immer wieder an die aktuellen arbeitsrechtlichen Erfordernisse, die sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben haben, angepasst worden.



**26. Juni 1974**

## **Bundesgesetz über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz)**

Ein weiterer Erfolg bei der seit Jahren geforderten Kodifikation des Arbeitsrechtes ist das Gesetz über die Fortzahlung des Entgelts bei Arbeitsverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall), Arbeitsunfall oder Berufskrankheit (BGBl. Nr. 399/1974). Das Gesetz gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer:innen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.



Ausgenommen sind bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer:innen, für die es bereits Sondergesetze gibt. Demnach haben Arbeitnehmer:innen Anspruch auf das volle Entgelt bis zur Dauer von vier Wochen, vorausgesetzt, dass ihr Arbeitsverhältnis bereits 14 Tage gedauert hat.

**1. Jänner 1975**

## **Die 40-Stunden-Woche tritt in Kraft**

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Erhaltung der Vollbeschäftigung ist die Einführung der 40-Stunden-Woche mit Anfang 1975, zu welcher der ÖGB und mit ihm die Arbeiterkammern entscheidend beigetragen haben. Dieses Datum ist schon mehrere Jahre im Vorhinein festgelegt worden, doch hatten sich die Unter-



nehmerorganisationen im Herbst 1974 sehr intensiv um eine Verschiebung des Termins bemüht. Der ÖGB und mit ihm die Bundesregierung vertreten den Standpunkt, dass durch eine Arbeitszeitverkürzung Arbeitsplätze nicht gefährdet, sondern vielmehr gesichert werden. Damit tritt die letzte Etappe der Arbeitszeitverkürzung, die auf dem Volksbegehren und dem anschließenden Generalkollektivvertrag aus dem Jahr 1969 beruht, in Kraft.

1. Juli 1975

## Bundesgesetz über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe und weitere Reformen des Familienrechtes 1975-1978

Das Bundesgesetz (BGBl. Nr. 412/1975) über die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe bringt die rechtliche Gleichstellung der Frau in der Ehe. Damit wird das bis dato rechtlich gültige patriarchale Ehemodell durch ein zeitgemäßes Ehemodell ersetzt. Nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch Österreichs aus dem Jahr 1811 ist die Familie eine Rechtsform, die sich an das Vermögen und die Erwerbstätigkeit des Mannes anlehnt, die Frau ist für die Reproduktionsarbeit zuständig. Die Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe geht vom Grundsatz aus, dass Mann und Frau in der Ehe gleiche Rechte und Pflichten haben. Seither ist auch die Berufstätigkeit verheirateter Frauen nicht mehr an die Zustimmung des Mannes gebunden. Daneben kommt es im Rahmen der Familienrechtsreform auch zu Änderungen des ehelichen Güter- und Erbschaftsrechts, des Kindschaftsrechts sowie des Scheidungsrechts.

7. Juli 1976

## Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

Mit dem Gesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung des einwöchigen Pflegeurlaubes (BGBl. Nr. 390/1976) wird ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft geschaffen. Neben einer deutlichen Verbesserung der bisherigen urlaubsrechtlichen Bestimmungen wird auch eine weitgehende Vereinheitlichung und Angleichung der Rechtsstellung der Arbeitnehmer:innen gefunden. Ab Jänner 1. Jänner 1977 beträgt der Mindesturlaub vier Wochen und ab 20 Dienstjahren fünf Wochen. Mit dem Urlaubsgesetz (gültig ab 1. Jänner 1977) wird eine lange Forderung des ÖGB erfüllt, und es wird die



schrittweise Erweiterung des Urlaubsanspruchs auf fünf Wochen eingeleitet. Der zweite Abschnitt dieses Gesetzes regelt die Pflegefreistellung. Der Geltungsbereich dieses Abschnittes erstreckt sich auch auf Bauarbeiter:innen und Schauspieler:innen. Es hat nun jede:r Arbeitnehmer:in Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstmaß ihrer bzw. seiner wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen.

## 2. Juni 1977

### **Bundesgesetz über die Sicherung von Arbeitnehmeransprüchen im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz)**

Der Schutz der Arbeitnehmer:innen bei Insolvenz eines Unternehmens ist dem ÖGB ein besonderes Anliegen. Durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (BGBl. Nr. 324/1977) gebührt den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Leistung (sogenanntes Insolvenzausfallgeld) in Höhe ihrer aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Forderung. Für die Finanzierung des Insolvenzausfallgeldes wird ein Fonds gegründet, der durch einen Zuschlag zum Arbeitslosenversicherungsgeld gespeist wird. Diesen Zuschlag muss der Arbeitgeber leisten. Der Fonds wird beim Bundesministerium für soziale Verwaltung eingerichtet und besitzt Rechtspersönlichkeit. Durch die Beschlussfassung dieses Gesetzes, das am 1. Jänner 1977 in Kraft tritt, ist es der Gewerkschaftsbewegung gelungen, einen bedeutenden Beitrag für die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer:innen im Rahmen der österreichischen Rechtsordnung zu schaffen.

## 1. März 1978

### **Bundesgesetz mit dem das Berufsausbildungsgesetz geändert wird (Berufsausbildungsgesetz-Novelle)**

Durch die Novelle zum Berufsausbildungsgesetz (BGBl. Nr. 232/1978) wird ein Großteil der Forderungen der Österreichischen Gewerkschaftsjugend (ÖGJ) zu einer Neuordnung der beruflichen Bildung erfüllt. Dazu gehören die Festlegung von jahrgangsmäßig aufgegliederten „Berufsbildern“, die kostenlose Lehrabschlussprüfung, das Tragen der Differenz zwischen Lehrlingsentschädigung und Internatskosten

durch den „Lehrherrn“ bei Internatsschülerinnen und Schülern, die pädagogische Ausbildung der Ausbilder:innen, mehr Mitsprache durch die Landesberufsbeirätinnen und -räten und Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen durch Erweiterung des Kreises der Lehrberechtigten. Teile der Berufsausbildungs-Novelle treten am 1. August 1978 in Kraft, weitere Teile am 1. Jänner 1979 und am 1. Juli 1979.

## 23. Februar 1979

### **Bundesgesetz mit dem Gleichstellung der Arbeiter mit den Angestellten bei Abfertigung beschlossen wird (Arbeiter-Abfertigungsgesetz)**

Mit dem Arbeiter-Abfertigungsgesetz (BGBl. Nr. 107/1980) wird eine langjährige Forderung des ÖGB und der Arbeiterkammern in die Wirklichkeit umgesetzt. Das Gesetz, das die Abfertigung regelt und auch den Angestellten Verbesserungen bringt, tritt am 1. Juli 1979 in Kraft und sieht einen Etappenplan bis zur völligen Angleichung der Abfertigungsansprüche der Arbeiter:innen an jene der Angestellten vor. Die erste Etappe am 1. Juli 1979 bringt für die Arbeiter:innen einen Abfertigungsanspruch von zehn Prozent der Angestelltenansprüche, ab 1. Januar 1980 werden Arbeiter:innen 20 Prozent und ab 1. Jänner 1981 40 Prozent bekommen. Ab 1. Jänner 1982 wird der 60-Prozentanteil erreicht sein, ab 1. Jänner 1983 ist die Angleichung zu 80 Prozent vorgesehen und ab 1. Jänner 1984 soll die volle Angleichung der Abfertigung erreicht sein. Mit der etappenweisen Einführung der Abfertigung für Arbeiter:innen wird ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes erreicht.

## 23. Februar 1979

### **Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann bei Festsetzung des Entgelts (Gleichbehandlungsgesetz)**

Das Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 108/1979) zeigt diskriminierende Tatbestände auf, darunter auch die schlechtere Bezahlung von Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Dazu muss bemerkt werden, dass die Gleichberechtigung der Frauen, besonders die völlige Angleichung der Löhne bei gleicher Leistung, bereits 1948 vom 1. ÖGB-Bundeskongress gefordert wurde. Zur Kontrolle der Einhaltung dieses neuen Gesetzes wird eine Gleichbehandlungskommission geschaffen, bei der



sich von Diskriminierung betroffene Frauen beschweren können. Ihr gehören auch je zwei Vertreterinnen des ÖGB und der Arbeiterkammer an.

## 2. Juli 1980

### Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenvertretung im Aufsichtsrat wird neu geregelt

Im Juli 1980 beschließt der Nationalrat eine Novelle zum GmbH-Gesetz (BGBl. Nr. 320/1980), die am 1. Jänner 1981 in Kraft tritt. Die Gesetzesänderungen sind aufgrund der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse dringend notwendig geworden und gehen zum Teil auf Anregungen des ÖGB und des Arbeiterkammertages zurück. Ziel der Novelle ist die Anpassung des GmbH-Rechts in vielen Bestimmungen an das Recht der Aktiengesellschaft: Übernahme der aktienrechtlichen Vorschriften über das Rechnungswesen und teilweise Übernahme der Vorschriften über den Aufsichtsrat. Die Vorschriften für Aktiengesellschaften über die Rechnungslegung gelten nun sinngemäß für die GmbH. Die Bestimmungen des AG-Gesetzes über die Veröffentlichungspflicht und die Pflichtprüfung für bestimmte GmbH werden übernommen. Damit wird eine jahrelange Forderung des ÖGB und der Arbeiterkammern verwirklicht. Für GmbHs, die einen Aufsichtsrat haben müssen, ist nun auch eine Pflichtprüfung durch Abschlussprüfer:innen vorgesehen, wodurch die Kontrollfähigkeit des Aufsichtsrats wirkungsvoll wird. Dadurch erhalten auch die Arbeitnehmer:innenvertretungen einen besseren Einblick in die wirtschaftliche Lage des Unternehmens.

## 1. Juli 1981

### Bundesgesetz über Schutzmaßnahmen für Nachtschicht-Schwerarbeiter (Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz)

Nur wenige sozialpolitische Gesetze werden in den letzten Jahren von der Öffentlichkeit und den Medien so beachtet wie das am 1. Juli 1981 nach schwierigen Verhandlungen beschlossene Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz (BGBl. Nr. 354/1981). In den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite geht es um die besonderen Belastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie etwa den Zusatzurlaub, Ruhepausen, vorbeugenden Arbeitnehmer:innenschutz, Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge, Verbesserung der Mitbestimmung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten

und das Sonderruhegeld. Das Gesetz ist zwar als ein wichtiger sozialpolitischer Verbesserungsschritt, dennoch betrachtet der ÖGB die Probleme im Zusammenhang mit den belastenden Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Folge von Einsprüchen der Arbeitgeber noch nicht als „gelöst“.

## 1. Juli 1982

### Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz

Im Zusammenhang mit den Bemühungen um eine Neuordnung des Insolvenzrechtes, in deren Mittelpunkt die Verhinderung von Unternehmensinsolvenzen steht, wird im Jahr 1982 das Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz (BGBl. Nr. 371/1982) vorbereitet. Ein besonderer Schwerpunkt dabei ist die Stärkung der Stellung von Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräten und damit auch der in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmer:innenvertretung. Mit dem Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz, das am 1. Jänner 1983 in Kraft tritt, wird ein wichtiger Schritt in Richtung der vom ÖGB geforderten umfassenden Reform des Gesellschaftsrechts getan.

## 3. Februar 1983

### Bundesgesetz über die etappenweise Verlängerung des Mindesturlaubes von vier auf fünf Wochen

Nach vehementen Forderungen des ÖGB und der AK beschließt der Nationalrat das Bundesgesetz (BGBl. Nr. 81/1983) über eine etappenweise Verlängerung des Mindest- und Höchsturlaubs um eine Woche. Die Einführung der fünften Urlaubswöchens wird in drei Etappen zu je zwei Tagen, beginnend mit 1. Jänner 1984, durchgeführt. 1986 soll die Verlängerung des Urlaubs ihr volles Ausmaß erreichen.

## 1. Juli 1984

### Bundesgesetz über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen (Arbeitsruhegesetz)

Mit dem Arbeitszeitruhegesetz (BGBl. Nr. 269/1984) über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen finden langjährige gewerkschaftliche Verhandlungen mit den Sozialpartnern ihren Abschluss. Das neue Gesetz sichert

den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Geltungsbereiches einen Anspruch auf eine 36-stündige Ruhezeit pro Woche. Im Normalfall wird diese 36-stündige Ruhezeit am Wochenende liegen und zumindest die Zeit zwischen Samstag 13.00 Uhr und Sonntag 24.00 Uhr umfassen. Für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind Ausnahmen von der Wochenend- beziehungsweise Feiertagsruhe vorgesehen. Mit dem Arbeitsruhegesetz konnte die Vereinheitlichung des Rechts der Sonn- und Feiertagsruhe erreicht werden.

**1985**

## Erste Kollektivverträge mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden

Nach dem Beschluss des ÖGB-Bundesvorstandes, die Arbeitszeitverkürzung auf 38,5 Stunden branchenweise zu verhandeln, gibt es in Kollektivverträgen der Gewerkschaft Metall-Bergbau Energie (Bereich Industrie, Bergbau und EVU) und der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) erstmals Kollektivverträge mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden bei vollem Lohnausgleich für rund 400.000 Arbeitnehmer:innen. Diese richtungsweisenden Abschlüsse sollten den Weg für die Verkürzung der Arbeitszeit für viele weitere Branchen ebnen. So etwa wurde für den Bereich Erdöl in der Folge eine Arbeitszeitverkürzung auf 38 Stunden, gültig ab 1. Februar 1986, vereinbart.

**3. Juli 1986**

## Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Durch die Novelle des Arbeitsverfassungsgesetzes (BGBl. Nr. 394/1986) können einige von ÖGB und der AK geforderte Verbesserungen durchgesetzt werden. Die Schwerpunkte sind die Verlängerung der Tätigkeitsperiode des Betriebsrats, die Erweiterung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung, die Schaffung von Zentraljugendvertrauensräten, der bessere Versetzungsschutz und wirksamerer Kündigungsschutz für Kandidatinnen und Kandidaten zur Betriebsratswahl, die



Schaffung neuer und Ausweitung bestehender Informationsrechte und die Ausweitung der Mitwirkungsrechte bei Personalmaßnahmen, bei Konzernen und Tendenzbetrieben für Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Die Novelle wird mit 1. Jänner 1987 in Kraft treten.

## 1. Januar 1987

### **Das Bundesgesetz über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz) tritt in Kraft**

Bereits zu Anfang des Jahres 1985 wird im Nationalrat das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (BGBl. Nr. 614/1987) beschlossen, womit eine langjährige Forderung des ÖGB umgesetzt werden kann. Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz wird den Rechtsschutz auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts verbessern. Jährlich sind es mehr als 30.000 Menschen, die sich wegen Kündigungen, Entlassungen oder mit Lohnforderungen und Pensionsansprüchen an die Gerichte wenden. Bis dato hat eine Kompetenzsplitterung auf Arbeitsgerichte, Einigungsämter und Schiedsgerichte der Sozialversicherung die Arbeit erschwert. Künftig werden in all diesen Angelegenheiten ein und dieselben Gerichte, also die Arbeits- und Sozialgerichte, Entscheidungen treffen. In allen Instanzen, einschließlich des Obersten Gerichtshofes, werden fachkundige Laienrichter aus dem Kreis der Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber als gleichwertige Senatsmitglieder in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit mitwirken. Darüber hinaus wird der prozessuale Rechtsschutz im Interesse der sozial Schwachen verbessert.

## 23. März 1988

### **Bundesgesetz, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt wird (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz)**

Mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (BGBl. Nr. 196/1988) wird eine gesetzliche Regelung der Leiharbeit beschlossen. Zwar können nicht alle Forderungen der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen durchgesetzt werden, dennoch bringt das vorliegende Gesetz einen umfassenden arbeits- und sozialrechtlichen Schutz für die Leiharbeitskräfte. Es wird die Konzessionspflicht für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung eingeführt, und den

Arbeitnehmer:innen muss ein schriftlicher Dienstzettel über den abgeschlossenen Arbeitsvertrag ausgehändigt werden, in dem Bezahlung, Zahlungsstermine, Kündigungsfrist (mindestens 14 Tage), sachliche Begründung für eine allfällige Befristung sowie sachliches und örtliches Einsatzgebiet festgehalten werden. Die überlassenen Arbeitskräfte haben künftig Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das unabhängig von einer konkreten Überlassung zu leisten ist. Während einer Überlassung richtet sich die Bezahlung nach dem für das Unternehmen, bei dem sie gerade im Einsatz sind, geltenden Kollektivvertrag, darf jedoch das vertraglich vereinbarte Entgelt nicht unterschreiten. Der Überlasser hat für die ordnungsgemäße Anmeldung zur Sozialversicherung zu sorgen. Weiters dürfen durch den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften die Lohn- und Arbeitsbedingungen des jeweiligen Stammpersonals der Beschäftigerbetriebe nicht gefährdet werden. Für die Betriebsrätinnen und Betriebsräte dieser Unternehmen ist ein erweitertes Mitsprache- und Informationsrecht vorgesehen.

**27. Juni 1989**

## **Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz**

Durch diese Novelle kann die familiäre Situation von Arbeitslosen lebensnaher gestaltet und verstärkt auf die besondere Problemlage bestimmter Gruppen – wie etwa jugendlicher, älterer sowie ausländischer Arbeitnehmer:innen Bedacht genommen werden. Allerdings wird auch die Sanktion im Fall wiederholter Arbeitsverweigerung verschärft, und schließlich wird der Betrag zur Arbeitslosenversicherung abgesenkt.

**12. Dezember 1989**

## **Bundesgesetz, mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen wird**

Durch das in zwei Etappen beschlossene sogenannte „Familienpaket“ (Elternkarenzurlaubsgesetz, Karenzurlaub-Erweiterungsgesetz) (BGBl. Nr. 651/1989) werden tiefgreifende Veränderungen zugunsten berufstätiger Eltern von Kleinkindern herbeigeführt. Neben einer wahlweisen Inanspruchnahme von Karenzurlaub und Karenzurlaubsgeld durch Mütter und Väter werden der Karenzurlaub

und die Bezugsdauer von Karenzurlaubsgeld bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes – bei Teilzeitbeschäftigung bis zum dritten Lebensjahr des Kindes – ausgedehnt. Das Gesetz tritt am 1. Jänner 1990 in Kraft.

## 22. März 1990

### ÖGB-Bundesvorstand fordert 10.000 Schilling Mindestlohn

Der ÖGB-Bundesvorstand erneuert in einer Resolution die Erfüllung der Forderung nach einem Mindestlohn von 10.000 Schilling in allen Kollektivverträgen als dringendes Vorhaben, das die Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Personalvertreter:innen innerbetrieblich und auch die Gewerkschaften konsequent betreiben sollen.

Für jene Arbeitnehmer:innengruppen, die noch keine Kollektivverträge haben, wird der ÖGB auf den Abschluss von entsprechenden Kollektivverträgen drängen.



## 31. März 1991

### Zuverdienstgrenzen für PensionistInnen fallen

Das Sozialrechts-Änderungsgesetz 1991 (BGBl. Nr. 157/1991) regelt in Anlehnung an das Verfassungsgerichtshoferkennntnis vom 15. Dezember 1990 den Wegfall der Ruhensbestimmungen bei Alterspensionen, Witwer- und Witwenpensionen sowie Pensionen wegen geminderter Arbeitsfähigkeit (Berufsunfähigkeit, Invalidität, Erwerbsunfähigkeit). Weiters sieht das Gesetz eine gestaffelte Pensionserhöhung für jene vor, die ihren Alterspensionsanspruch erst später geltend machen.

## 1992

### Gleichbehandlungspaket

Nachdem der Verfassungsgerichtshof im Dezember 1990 das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern wegen Verfassungswidrigkeit aufgehoben hat und kritisiert hat, dass noch immer der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem im Arbeitsleben, durch gesetzliche Maßnahmen entgegengewirkt werden muss, kann Ende 1992 ein Kompromiss sowohl hin-

sichtlich des Pensionsalters als auch einer Vielzahl von Begleitmaßnahmen erzielt werden. Die Ergebnisse stellen einen beachtlichen Schritt zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben dar. Ein Teil der Forderungen ist aber nicht kurzfristig umzusetzen, sondern bedarf längerfristiger Vorbereitungen, so etwa die flächendeckende Versorgung mit ganztägigen, an den Bedürfnissen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern orientierten Kinderbetreuungseinrichtungen, die eine Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellen.

**1992**

## Lehrlingsfreifahrt

Die Lehrlingsfreifahrt, nicht nur zur Berufsschule, sondern auch zum beruflichen Ausbildungsort, wird vom Nationalrat beschlossen und damit eine langjährige ÖGJ-Forderung erfüllt. Die Bundesaktion „Let's do it“ wirbt für verbesserte Lehrlingsausbildung.



**1. Jänner 1993**

## Bundesgesetz, mit dem das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz geändert wird

Im Rahmen einer Novelle zum Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz, die der Nationalrat am 10. Juli 1992 beschlossen hat (BGBl. Nr. 473/1992), wird endlich auch das Krankenpflegepersonal in die Sonderregelungen für zeitlich, körperlich und seelisch besonders belastende Berufe einbezogen. Die Novelle bestimmt, dass für einen Nachtdienst unter schwierigen Arbeitsbedingungen eine Zeitgutschrift vorzusehen ist. Die Novelle tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

**12. Februar 1993**

## Bundesgesetz, mit dem ein Pflegegeld eingeführt wird (Bundespflegegeldgesetz)

Mit dem Bundespflegegeldgesetz (BGBl. 110/1993) wird ein weiterer Meilenstein in der Sozialpolitik gesetzt, weil damit eine der letzten großen Lücken im

Netz der sozialen Sicherheit geschlossen wird. Damit werden für alle pflegebedürftigen Menschen unabhängig von der Ursache der Pflegebedürftigkeit einheitliche und bedarfsorientierte Geldleistungen geschaffen. Das Pflegegeld ersetzt die bisherigen pflegebezogenen Leistungen und wird je nach Pflegebedarf in sieben Stufen zwischen 2.500 und 20.000 Schilling ausbezahlt. Die Länder haben sich dazu verpflichtet, in ihrem Wirkungsbereich gleichlautende Bestimmungen bezüglich des Pflegegeldes zu verankern und den Aufbau von ausreichenden Sachleistungen (soziale Dienste) zu gewährleisten.



1994

## Reform der Sozialversicherungsorganisation

Mit der am 1. Jänner 1994 in Kraft getretenen 52. Novelle zum ASVG wird eine große Organisationsreform der Sozialversicherung in Angriff genommen. Zu den Grundlagen dieser Reform zählen: Verwaltungsvereinfachung, die Verstärkung der Versichertennähe, die Erhöhung der Effizienz der Verwaltung und eine bessere Koordination zwischen den Vertragspartnern.

9. Mai 1995

## Start der „Aktion Fairness“ des ÖGB zur Gleichstellung von Arbeiterinnen bzw. Arbeitern und Angestellten

Ziel der „Aktion Fairness“ ist die Angleichung der Rechte der Arbeiter:innen an jene der Angestellten. Noch immer bestehen sowohl in sozialpolitischer als auch in arbeitsrechtlicher Hinsicht sachlich un gerechtfertigte Unterschiede zwischen diesen beiden Arbeitnehmer:innengruppen.

Bei der „Aktion Fairness“ geht es um den schrittweisen Abbau dieser Schlechterstellung der Arbeiter:innen.





**Februar 1996**

## **Maßnahmenkatalog der Sozialpartner für Beschäftigungsoffensive**

Der ÖGB hat im Februar 1996 seine Vorschläge zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit – „Offensive für mehr Wachstum und Beschäftigung“ – der Bundesregierung übermittelt und diese Vorschläge der Öffentlichkeit präsentiert. Dabei wird der Regierung eine Vielzahl von Möglichkeiten vorgestellt, um Österreichs Wirtschaft sowohl kurz- als auch mittel- und längerfristig leistungsfähiger zu machen, die Beschäftigung zu erhöhen und die Gesellschaft gerechter zu gestalten. Folgende Punkte sind laut ÖGB vorrangig: Infrastrukturinvestitionen, Exportoffensive, Ausbildungsoffensive, mehr Chancen für die Jugend, aktive Arbeitsmarktpolitik, Missbrauchsbekämpfung, Fremdenverkehr, Innovationsoffensive, öffentliche Dienstleistungen vor neuen Herausforderungen, Liberalisierung der Gewerbeordnung, Insolvenzrecht, Kapitalmarkt, Europapolitik.

**17. Februar 1997**

## **Sozialpartnereinigung zur Arbeitszeitflexibilisierung auf kollektivvertraglicher Grundlage**

Die Sozialpartner einigen sich über eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Diese kann nun täglich auf bis zu 10 Stunden (wöchentlich höchstens 48 Stunden) mit entsprechendem Zeitausgleich ausgedehnt werden. Die Mehrarbeit soll zwar grundsätzlich innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, doch ist auch mehrjähriges Ansparen von Zeitguthaben möglich. Die flexiblen Arbeitszeiten sollen auf Kollektivvertragsebene festgelegt werden.

**1. Jänner 1998**

## **Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte tritt in Kraft**

Mit der Versicherung für geringfügig Beschäftigte (§ 19a ASVG) erhalten die geringfügig Beschäftigten nicht zuletzt dank der Bemühungen der ÖGB-Frauenvorsitzenden Vizepräsidentin Irmgard Schmidleithner die Möglichkeit, sich freiwillig selbst zu versichern und so krank-, unfall- und pensionsversicherungsrechtlich

abgesichert zu sein. Die ÖGB-Frauen starten 1998 eine breit angelegte Aktion mit der Versendung der Broschüre „Mittendrin und trotzdem draußen“, in der die arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Besonderheiten der geringfügigen Beschäftigung zusammengefasst werden.

## 14. Juni 1999

### **„Steuerreform 2000“ bringt Entlastung der Arbeitnehmer:innen**

Der Nationalrat beschließt eine Steuerreform (Steuerreformgesetz, BGBl. Nr. 106/1999), bei der wesentliche ÖGB-Forderungen berücksichtigt werden. Der ÖGB verlangt dabei von der Regierung eine spürbare Lohnsteuersenkung zur Entlastung bei den kleineren und mittleren Einkommen. Die Lohnsteuerquote ist von 14,9 % im Jahr 1993 – dem Jahr der letzten Steuerreform – auf 17,7 % im Jahr 1998 angestiegen. Dieser Anstieg ist auf die kalte Progression (Hineinwachsen in höhere Steuerstufen ohne reale Einkommensverbesserung) und auf die Effekte diverser Budgetkonsolidierungen zurückzuführen. Die Forderung nach einer weiteren Lohnsteuersenkung bleibt aufrecht.

## 7. Juni 2000

### **Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter:innen und Angestellten**

Mit diesem Anfang Juni beschlossenen Gesetz (ARÄG, BGBl. Nr. 44/2000) werden zwar Verbesserungen im Bereich der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeitnehmer:innen erreicht, von einer Gleichstellung mit Angestellten – wie sie vom ÖGB im Rahmen der „Aktion Fairness“ gefordert wird – ist man jedoch noch ein gutes Stück entfernt.

## März 2001

### **Sozialpartnereinigung zur Modernisierung des Arbeitnehmer:innenschutzes**

Nach langwierigen Sozialpartnerverhandlungen zu der von der schwarz-blauen Koalition geforderten „Entbürokratisierung im Arbeitnehmerschutz“ einigen sich die Sozialpartner Ende März auf einen Kompromiss mit der Regierung. Teil der Vereinbarung ist die Erhaltung der Arbeitsinspektion als Behörde und die Mög-

lichkeit für Arbeitspsychologinnen und -psychologen, Betriebe bezüglich deren Arbeitsorganisation zu beraten. Die gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten (arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische und andere Fachberatung) werden verringert, der Aufgabenkatalog und die Verantwortlichkeiten für Arbeitgeber, aber auch für die Fachkräfte sind gleich geblieben.

10. Juli 2002

## Abfertigung neu

Auf Basis einer Sozialpartnervereinbarung wird im Parlament die Abfertigungsreform beschlossen. Die Reform entspricht in wesentlichen Teilen den Anliegen des ÖGB. Das neue „Bundesgesetz über die betriebliche Mitarbeitervorsorge“ (BGBl. Nr. 100/2002) gewährleistet, dass etwa Abfertigungen bei Selbstkündigung nicht mehr wegfallen und Beschäftigungen ab Beginn des zweiten Monats abfertigungswirksam werden. Neben der Möglichkeit, die Abfertigung zu Zwecken der Pensionsvorsorge zu nutzen, ist es weiterhin möglich, diese als Einmalbetrag ausgezahlt zu bekommen. Dieser Vereinbarung ging eine lange Diskussion voraus, die schließlich weitgehend im Sinne des ÖGB entschieden wurde.



2003

## ÖGB erreicht durch Aktionen und Streik Abmilderung der Härten der geplanten Pensionsreform

Im Zentrum der sozialpolitischen Arbeit des ÖGB im Jahr 2003 stehen die Bemühungen, die von der schwarz-blauen Koalition geplanten Verschlechterungen im Pensionsrecht zu vereiteln. Dies wird von zahlreichen Verhandlungen, nicht zuletzt auch durch eine Großdemonstration sowie einen Abwehrstreik, unterstützt. Die AK trägt durch ihre von den Medien verbreiteten detaillier-



ten Berechnungen über die von der Bundesregierung geplanten Verschlechterungen im Pensionsrecht entscheidend zum gewerkschaftlichen Erfolg bei.

2004

## Sozialpartnereinigung über Entgeltschutz für Arbeitslose

Kernstück der Arbeitsmarktreform ist die Neuregelung der sogenannten Zumutbarkeitsbestimmungen. Diese Bestimmungen entsprechen den von den Sozialpartnern im Oktober 2003 vereinbarten Eckpunkten und enthalten einen 100 Tage währenden Berufsschutz, einen Entgeltschutz während der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes für 120 Tage sowie eine Konkretisierung der zumutbaren Wegzeiten von bzw. zur Arbeit.

Der ÖGB und die AK kritisieren, dass sich im Gesetz kaum Beiträge für eine Neuausrichtung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik finden. Auch fehlen die nötigen Maßnahmen zu einer intensiveren Bekämpfung der illegalen Beschäftigung.

2005

## Schwerarbeiterregelung

Im Mittelpunkt des Jahres 2005 steht die Diskussion zur Schwerarbeiterregelung (BGBl. Nr. 130/2006). Diese sieht einen vorzeitigen Pensionsantritt mit 60 vor, wenn man insgesamt 45 Versicherungsjahre, davon mindestens 10 Schwerarbeitsjahre in den letzten 20 Jahren vor Pensionsantritt, hat. Der ÖGB hat die Regelung massiv kritisiert. Frauen haben so gut wie keine Chance, als Schwerarbeiterinnen vor 60 Jahren in Pension zu gehen.

Menschen, die in Berufsunfähigkeits- oder Invalidenpension gehen, werden nicht unter die Schwerarbeiterregelung fallen, da sie nicht auf die notwendigen 45 Versicherungsjahre kommen. Es scheiden also alle aus, die nicht mit 15 Jahren zu arbeiten begonnen haben oder aus gesundheitlichen Gründen nicht bis 65 arbeiten können. Und selbst jene, die das Glück haben, die Voraussetzungen zu erfüllen, müssen die Schwerarbeit für die Vergangenheit erst einmal nachweisen. Der ÖGB stellt daraufhin einen detaillierten Katalog zur Definition von Schwerarbeit auf, der jedoch von der schwarz-blauen Bundesregierung nur zum Teil berücksichtigt wird.

2007

## Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Nach sehr langen und schwierigen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner auf ein gemeinsames Arbeitszeitpaket geeinigt. Demnach steht ab 1. Jänner 2008 (BGBl. Nr. 61/2007/Teil 1) Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag für Mehrarbeitsstunden von 25 Prozent zu. Damit wird ein Meilenstein vor allem für Frauen gesetzt. Zentrales Regelungsinstrument ist weiterhin der Kollektivvertrag. Das Arbeitszeitrecht wird vereinfacht. Für schwere Übertretungen werden strengere Strafen eingeführt. Mit dem Online-Rechner auf [www.oegb.at/mehrarbeitsrechner](http://www.oegb.at/mehrarbeitsrechner) können Teilzeitbeschäftigte schnell und einfach den Zuschlag für die geleisteten Mehrarbeitsstunden berechnen.



2007

## Soziale Absicherung der Freien Dienstnehmer:innen

Ab dem 1. Jänner 2008 sind Freie Dienstnehmer:innen „normalen“ Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sozialrechtlich gleichgestellt. Sie werden erstmals in die Arbeitslosenversicherung einbezogen, haben Anspruch auf Krankengeld und einkommensabhängiges Wochengeld und werden in die Abfertigung neu und den Insolvenzfonds einbezogen. Mit der sozialrechtlichen



Gleichstellung der Freien Dienstnehmer:innen wird endlich eine Forderung realisiert, von der vor allem Frauen profitieren, denn 40.000 der insgesamt 65.000 Freien Dienstnehmer:innen sind Frauen. Im Arbeitsrecht ist die Situation leider noch anders. Die Forderung von ÖGB und AK nach einer Gleichstellung auch in diesem Bereich konnte bisher gegen den Widerstand der Wirtschaft nicht durchgesetzt werden. Seit 1. Jänner 2008 besteht für sie auch die

Möglichkeit, alle Serviceeinrichtungen der Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen. Der nächste Schritt muss nun sein, dass Freie Dienstnehmer:innen auch unter den Schutz der Kollektivverträge fallen.

2. Oktober 2007

## Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre

Die Sozialpartner übergeben der Regierung unter dem Titel „Arbeitsmarkt – Zukunft 2010“ ihre Vorschläge für ein Maßnahmenpaket zur Deckung des Fachkräftebedarfs und zur Jugendbeschäftigung. Die wesentlichen Punkte sind die Ausbildungsgarantie bis 18, die Zukunftsförderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung, überbetriebliche Ausbildungszentren, Umstellung der Lehrstellenförderung auf Förderung der Qualität der angebotenen Ausbildung, eine Qualifizierungsoffensive für Arbeitslose sowie die Handhabung der EU-Übergangsfristen zum Schutz des österreichischen Arbeitsmarktes. Diese Sozialpartnervereinbarung wird am 26. Juni 2008 auf gesetzlicher Ebene beschlossen (BGBl. Nr. 82/2008/Teil I).



2008

## ÖGB/WKÖ verpflichten sich zur Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn

ÖGB-Präsident Rudolf Hundstorfer und der Präsident der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Christoph Leitl, unterzeichnen am 2. Juli 2007 bei einer gemeinsamen Pressekonferenz die Grundsatzvereinbarung zum 1.000 Euro-Mindestlohn.

Mit ihr bekennen sich die unterzeichnenden Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer:innen zur Zielsetzung einer verstärkten Armutsbekämpfung, zum österreichischen Mindestlohnsystem, das auf einer Lohnfestsetzung durch



Branchenkollektivverträge und Mindestlohntarife beruht, den größten Teil der Arbeitnehmer:innen erfasst und branchenspezifische Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigt, und weisen ausdrücklich darauf hin, dass ein gesetzlicher Mindestlohn keine Alternative zu der bisher geübten Praxis ist und dass aus ihrer Sicht weiterhin Mindestlöhne zwischen den Sozialpartnern vereinbart werden. Obwohl es nur noch wenige Bereiche gibt, wo € 1.000,- Mindestlohn/Gehalt bei Vollzeitbeschäftigung noch nicht verwirklicht sind, ist diese Vereinbarung eine wichtige Maßnahme, um die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern zu verringern. Denn es sind in erster Linie Frauen die in Branchen arbeiten, wo trotz Vollzeitbeschäftigung weniger als € 1.000,- bezahlt wurden.

2009

## Dienstleistungsrichtlinie

Im Rahmen der Verhandlungen zur sogenannten Dienstleistungsrichtlinie haben sich ÖGB und Arbeiterkammer durch intensives Lobbying auf europäischer Ebene bemüht, festzuhalten, dass der Schutz der Arbeitnehmer:innen und Verbraucher:innen einen elementaren Bestandteil des Binnenmarktes bildet. Im Mittelpunkt der Forderungen stehen die effiziente Umsetzung und der Ausbau der grenzüberschreitenden Verwaltungszusammenarbeit im Bereich der Entsendung der Arbeitnehmer:innen. Nach intensiven Bemühungen konnte erreicht werden, dass die Dienstleistungsrichtlinie keine negativen Auswirkungen auf das Arbeitsrecht hat. Weiters konnten im Zuge der parlamentarischen Behandlung eines Ministerratsvorschlages noch weitere Verbesserungen durchgesetzt werden. So kann erreicht werden, dass explizit festgestellt wird, dass der einheitliche Ansprechpartner den grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringer auch über das „Arbeits-, Ausländerbeschäftigungs- und ArbeitnehmerInnen-schutzrecht“ zu informieren hat. Letztlich wird auch erreicht, dass sich die Republik Österreich für den generellen Erhalt von Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer:innen und Verbraucher:innen vor dem Hintergrund der Dienstleistungsrichtlinie ausspricht.



2009

## Steuerreform und Arbeitsmarktpakete

Am 17. Bundeskongress des ÖGB 2009 fordert ÖGB-Präsident Erich Foglar angesichts der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise: „Zur Bewältigung der Krise brauchen wir soziale Gerechtigkeit, die Arbeitnehmer:innen erwarten zu Recht, dass sie nicht noch einmal bezahlen.“ Der ÖGB hat sich immer für eine Lohnsteuersenkung zur Ankurbelung der Konjunktur durch Binnennachfrage ausgesprochen. Im März 2009 wurde die Steuerreform, die rückwirkend mit 1. Jänner 2009 in Kraft getreten ist, beschlossen. Kernpunkte der Steuerreform sind eine Reform des Steuertarifes, die Ausweitung der steuerlichen Familienförderung und die Einführung eines allgemeinen Gewinnfreibetrages im Unternehmenssteuerbereich. Neben der Tarifreform wird auch die steuerliche Familienförderung durch die Steuerreform 2009 massiv ausgeweitet. Diese Entlastung ist zwar sehr wichtig, kann aber jene Entlastungen der Arbeitnehmer:innen nicht ersetzen, wie dies AK und der ÖGB im April 2008 vorgeschlagen haben. Wesentlich eingebunden sind der ÖGB und die AK auch, als es gilt, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt und damit auf die Menschen in Grenzen zu halten, da sich die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zur Arbeitsmarktkrise entwickelt hat. Die beiden Arbeitsmarktpakete sind daher als Soforthilfe notwendig, um Arbeitsplätze zu erhalten. Als Beispiele für die Reformen können die Reform der Kurzarbeit und der Arbeits- und Ausbildungsstiftungen für Zeitarbeiter:innen angeführt werden. Auch ein Paket für ältere Arbeitnehmer:innen wird von den Sozialpartnern initiiert. Ein neues Altersteilzeitmodell soll auch dafür sorgen, dass Menschen länger in Beschäftigung bleiben können.



2010

## Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Die Mindestsicherung bringt im Jahr 2010 die vom ÖGB geforderte Vereinheitlichung der Sozialhilfen in allen Bundesländern. Das trägt zum einen zur Ar-



mutsbekämpfung bei und zum anderen dazu, arbeitslose Mindestsicherungsbezieher:innen rasch wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, denn die Abwicklung der Mindestsicherung erfolgt über das Arbeitsmarktservice.

2011

## Nationaler Aktionsplan für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt, mit internen Einkommensberichten und Angabe des Mindesteinkommens in Stelleninseraten

Der nationale Aktionsplan für Gleichberechtigung geht auf Forderungen der ÖGB-Frauen und der Abteilung Frauen und Familie der AK zurück und stellt einen weiteren wichtigen Meilenstein in der Angleichung der Einkommen zwischen Frauen und Männern dar. Nunmehr müssen Unternehmen ab einer bestimmten Größe interne Einkommensberichte erstellen. So können un gerechtfertigte Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern besser aufgezeigt werden. In Stellenanzeigen muss das Mindesteinkommen verpflichtend angegeben werden – selbst dann, wenn nur nach einer geringfügig beschäftigten Aushilfe gesucht wird. Auch muss auf die Bereitschaft zur Überzahlung hingewiesen werden.



28. April 2011

## Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping

Seit Mai 2011 dürfen Arbeitnehmer:innen aus Ungarn, Tschechien, der Slowakei, Slowenien, Polen sowie aus den baltischen Staaten nach dem hier geltenden Arbeitsrecht und den österreichischen Kollektivverträgen in Österreich arbeiten. Unternehmen müssen den kontrollierenden Behörden



(Krankenkasse, Finanzpolizei und Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse) die rechtmäßige Entlohnung nachweisen und dass die Arbeitnehmer:innen nicht unterhalb des gültigen Kollektivvertrages bezahlt werden. Eine Übertretung wird mit hohen Verwaltungsstrafen geahndet. Arbeitnehmer:innen müssen nach den gültigen KV-Tarifen entlohnt werden.

2012

## Bildungskarenz wird Dauerrecht

Die Bildungskarenz als Möglichkeit im Rahmen einer beruflichen Auszeit gezielte Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen und dadurch die persönlichen Berufs- und Karrierechancen zu optimieren, gibt es seit 1998.

Die seit 2008 geltende „Bildungskarenz Plus“ mit erweiterten Möglichkeiten der Inanspruchnahme war jedoch ursprünglich befristet. Auf der Basis eines Sozialpartnerübereinkommens werden die bestehenden Regelungen verlängert. Die Bildungskarenz ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern damit weiterhin, sich für zwei bis 12 Monate von der Arbeit freistellen zu lassen, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen zu können, ohne dafür ihr Dienstverhältnis auflösen zu müssen.

1. Jänner 2013

## Reform Kurzarbeit

Das österreichische Modell der Kurzarbeit, das die Sozialpartner auf Drängen des ÖGB ausgearbeitet haben, kann als Erfolgsmodell zur Überwindung der schlimmsten Auswirkungen der Wirtschaftskrise bezeichnet werden.

Es können Kündigungen vermieden werden, und die betroffenen Arbeitnehmer:innen sind finanziell wesentlich besser ausgestiegen als zum Beispiel bei der deutschen Kurzarbeitsregelung. Die Kaufkraft wird erhalten, und die Unternehmen können bei Auftragssteigerungen schnell auf die vorhandenen qualifizierten Fachkräfte zurückgreifen, ohne Zeitverlust durch Personalsuche. Insbesondere die neue Qualifizierungskurzarbeit, die immerhin von einem Viertel der Betriebe genutzt wird, ist ein wichtiger Beitrag für eine sinnvolle Krisenbewältigung durch Weiterbildung und Höherqualifizierung. Das Modell

der Kurzarbeit wird vom ÖGB mitentwickelt, und die betroffenen Gewerkschaften sind in alle Einzelvereinbarungen auf Betriebsebene eingebunden. Die Betriebsrätinnen und Betriebsräte der betroffenen Betriebe werden bei Informationsveranstaltungen über die Kurzarbeit aufgeklärt.

## 1. Jänner 2013

### Auflösungsabgabe

Dienstgeber haben für arbeitslosenversicherungspflichtige (freie) Dienstverhältnisse, die nach dem 31. Dezember 2012 enden, eine Auflösungsabgabe zu entrichten. Bei der Auflösungsabgabe handelt es sich um eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Die Hälfte der Einnahmen aus der Auflösungsabgabe ist für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

## 1. Jänner 2013

### Evaluierung psychischer Belastungen

Durch die Novellierung des Arbeitnehmer:innenschützer wird nun die Evaluierung der psychischen Belastungen für alle Betriebe dezidiert festgeschrieben, womit einer langjährigen Forderung der ArbeitnehmerInnenschützer von ÖGB und AK Rechnung getragen wird.

## 2013

### Schlechtwetterentschädigung für Bauarbeiter:innen bei Hitze

Im Herbst 2012 wird auf Vorschlag der Bausozialpartner im Parlament eine Regelung im Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz geschaffen. Darin ist geregelt, dass bei plus 35 Grad Hitze das Arbeiten im Freien eingestellt werden kann.

Die Entscheidung dazu liegt beim Arbeitgeber bzw. dessen Beauftragten. Den Arbeiterinnen und Arbeitern gebührt eine Entschädigung in der Höhe von 60 Prozent des Stundenlohns.

2013

## **Pflegefreistellung für „Patchworkfamilien“**

Die ÖGB-Forderung, wonach auch nicht bei ihrem Kind lebende Mütter und Väter sowie Patchworkfamilien künftig das Recht auf Pflegefreistellung haben müssen, ist seit 2013 Gesetz. Die Umsetzung ist ein wichtiger Schritt zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

2013

## **Verbesserung für Leiharbeiter:innen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz**

Mit der Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes treten zahlreiche Verbesserungen für Zeitarbeiter:innen in Kraft, unter anderem weitere Schritte zur Gleichstellung mit den Stammbeschäftigten.

2014

## **Verschärfung des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping**

Am 30. April 2011 wird der europäische Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer:innen aus dem ehemaligen Ostblock- und mittlerweile EU-Staaten geöffnet. Bereits einen Tag später tritt in Österreich das Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping in Kraft (LSDB-G). Mit diesem Gesetz soll vermieden werden, dass „schwarze Schafe“ unter den österreichischen Unternehmen die neue Situation nutzen, um mit uninformierten ausländischen Arbeitskräften das Lohnniveau zu drücken und damit Vorschub zum Lohn- und Sozialdumping zu leisten. Die 2014 beschlossene Gesetzesnovelle tritt mit 1. Jänner 2015 in Kraft.

2014

## **Arbeit ist deutlich zu hoch belastet!**

Die Lohnsteuereinnahmen sind 2014 so hoch wie noch nie. Sie übertreffen erstmals die Staatseinnahmen aus der Mehrwertsteuer. Arbeitnehmer:innen sowie Pensionistinnen und Pensionisten bezahlen über die Lohn- und Mehrwertsteuer den größten Teil der Staatseinnahmen! Und die jährlich von den Gewerkschaften

verhandelten Gehalts- und Lohnerhöhungen werden zu einem Teil von der kalten Progression wieder aufgefressen. Die Vermögen der Superreichen wachsen weiter an, während immer mehr Menschen nur „gerade noch“ mit ihrem Einkommen über die Runden kommen. Die Situation ist für die Arbeitnehmer:innen einfach untragbar geworden. Sie haben es verdient, mehr zu verdienen! Und auch die Pensionistinnen und Pensionisten brauchen eine spürbare und rasche Entlastung.

### 3. Juli 2014

## Dem ÖGB reicht es – Beschluss des ÖGB-Vorstands und offizieller Startschuss der Kampagne „Lohnsteuer runter! Damit netto mehr Geld bleibt.“

Mit dieser Forderung wird eine Welle ausgelöst: Arbeitnehmervertreter:innen unterstützen die Forderung mit aller Kraft, Lohnsteuersenkung wird zum Medienthema Nummer eins, tagtäglich gehen Hunderte Unterschriftenlisten aus ganz Österreich im ÖGB ein. Weiters setzten Tausende Unterstützer:innen online mit ihrer Unterschrift ein starkes Zeichen.



### 18. September 2014

## Präsentation des ÖGB-AK-Modells „Lohnsteuer runter“

Das ÖGB/AK-Modell zur Entlastung der Arbeitnehmer:innen und Pensionistinnen sowie Pensionisten wird am 18. September im Rahmen einer Belegschaftsvertreter:innen-Konferenz im Austria Center präsentiert. Jetzt liegt es an der gesamten Bundesregierung, das Modell aufzugreifen, zu diskutieren und umzusetzen. „Wir werden weiter Druck machen, bis den Menschen spürbar netto mehr Geld bleibt“, sagt ÖGB-Präsident Erich Foglar im bis auf den letzten Platz gefüllten Austria Center Vienna.

18. November 2014

## Unterschriftenübergabe an die Regierung

ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Rudi Kaske überbringen die Forderung „Lohnsteuer runter!“ und die 882.184 gesammelten Unterschriften zur Lohnsteuersenkung der Bundesregierung – vertreten durch Bundeskanzler Werner Faymann, Vizekanzler Reinhold Mitterlehner und Finanzminister Hans Jörg Schelling. Beide Präsidenten betonten, dass angesichts der schlechten Wirtschaftslage eine spürbare Lohnsteuersenkung kommen muss, und sie fordern die Bundesregierung zum raschen Handeln auf.



13. März 2015

## Wir haben es geschafft! Gemeinsam haben wir Druck gemacht. Die Lohnsteuersenkung kommt!

Die größte Steuerreform seit 40 Jahren bringt eine spürbare Entlastung von fünf Milliarden Euro, die vor allem den kleinen und mittleren Einkommen zugutekommt! Bei einem mittleren Einkommen von 2.100 Euro monatlich bleiben 900 Euro im Jahr mehr. Die Lohnsteuer reduziert sich um 30 Prozent! Keine Kürzungen bei Zulagen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld! Sozial ausgewogene Gegenfinanzierung, die mit gezielter und verstärkter Bekämpfung des Steuerbetruges zu mehr Fairness führt! Danke an mehr als 882.000 Unterstützer:innen!



2015

## Arbeitsverträge werden fairer

Die vom ÖGB geforderte und ab 2016 gültige Arbeitsrechtsreform beinhaltet die Regulierung der All-in-Verträge: Der Grundlohn muss nun gesondert ausgewiesen werden, sowie verbesserte Regelungen für Konkurrenzklauseln und die Rückforderung von Ausbildungskosten sowie die Einklagbarkeit des Rechts auf einen Lohn- bzw. Gehaltszettel.

Dezember 2015

## Kleine Vergaberechtsnovelle

Künftig zählt bei öffentlichen Aufträgen nicht mehr nur der billigste Preis, sondern auch soziale Standards, Qualität und Folgekosten. Aufträge sollen auch nach sozialen und ökologischen Gesichtspunkten vergeben werden.

2015

## Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz

Durch bessere Zusammenarbeit der Behörden und schnellere Verfolgungsmaßnahmen können Scheinfirmen bestraft werden. Im Fokus stehen dabei nicht nur Unternehmen, die ohne Zahlung von Abgaben, Sozialversicherungsbeiträgen und Löhnen vom Markt verschwinden, sondern auch Firmen, die Scheinanmeldungen vornehmen und den Angemeldeten damit zu ungerechtfertigten Leistungen verhelfen. Außerdem wird die Auftraggeberhaftung ausgeweitet.

2015

## Vereinbarkeitspaket

Mit dem im Dezember beschlossenen Vereinbarkeitspaket wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und somit die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt verbessert. Langjährige ÖGB-Forderungen sind darin enthalten:

- » Freie Dienstnehmerinnen ins Mutterschutzgesetz einbezogen
- » Kündigungs- und Entlassungsschutz nach einer Fehlgeburt
- » Anspruch auf Elternteilzeit und Karenz auch für Pflegeeltern ohne Adoptionsabsicht und gleichgeschlechtliche Paare

- » Zweiter Meldezeitpunkt für Elternkarenz gesetzlich verankert
- » Informationsrecht für Teilzeitbeschäftigte über im Unternehmen angebotene Vollzeitarbeitsplätze.
- » Und: Die geplante Verkürzung der Elternteilzeit konnte verhindert werden!

2016

## Flexibilisierung Kinderbetreuungsgeld

Für Geburten ab 1. März 2017 gilt eine neue Rechtslage: Die derzeitigen vier Pauschalvarianten des Kinderbetreuungsgeldes (KBG) werden in ein sogenanntes KBG-Konto umgewandelt. Die Gesetzesnovelle dient der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Flexibilisierung beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld, Förderung des Wiedereinstiegs, Erhöhung der Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld und finanzielle Unterstützung für Väter während der Familiengründungsphase unmittelbar nach der Geburt.

2016

## Ausbildungspflichtgesetz

Mit 1. August 2016 wurde in Österreich eine Ausbildungspflicht eingeführt, die alle Jugendlichen bis 18 Jahre grundsätzlich verpflichtet, sich einer Ausbildung zu unterziehen. Wesentliche Gründe für die Einführung der Ausbildungspflicht sind die steigenden Qualifikationsanforderungen und die vergleichsweise hohen Arbeitslosenquoten der Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss. Möglichst alle Jugendlichen sollen eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung abschließen, um die Spätfolgen, die sich aus einer unzureichenden Berufsqualifikation ergeben, weitgehend zu vermeiden. Ziel ist es auch, die Drop-out-Rate aus Schule und Lehre zu minimieren und den Jugendlichen zusätzliche Chancen, die sich aus der Qualifizierung ergeben, zu ermöglichen und eine weitgehende Einschränkung der jugendlichen Hilfsarbeit.



2017

## Übernahme der Internatskosten von Berufsschülerinnen und Berufsschülern durch Betriebe

Die Internatskosten liegen je nach Dauer des Aufenthalts zwischen 800 und 1.200 Euro pro Jahr. Der Großteil der Lehrlinge musste bisher selbst dafür aufkommen. Auf Druck der ÖGJ wurde durch die Kampagne „Internatskosten“ die Übernahme der Berufsschulinternatskosten durch die Betriebe bzw. deren Refundierung durch den Insolvenzentgeltfonds erreicht. Die Übernahme der Internatskosten tritt am 1. Jänner 2018 in Kraft.



2017

## Anrechnung des Partner:ineinkommens bei der Notstandshilfe fällt weg

Wurde bislang das Einkommen von Partnerinnen und Partnern bei der Notstandshilfe mitberechnet, was natürlich besonders Frauen in ein noch stärkeres Abhängigkeitsverhältnis brachte, fällt nun die Anrechnung des Partner:innen-einkommens weg. Das bedeutet, dass nunmehr das eigene Einkommen für die Berechnung der Notstandshilfe herangezogen wird. Es wurde auch vereinbart, dass Alimente, welche die arbeitslose Person für sich selbst erhält, ab dem 1. Juli 2018 nicht mehr mit dem Betrag auf die Notstandshilfe angerechnet werden, der die monatliche Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, und dass ab 1. Juli 2020 für jene Menschen – sofern sie beim AMS gemeldet sind – die Notstandshilfe vom AMS neu berechnet wird.

Juni 2017

## Sozialpartnereinigung „1.700 oder mehr, Mindestlohn ist fair!“

Die Sozialpartner haben sich Ende Juni auf einen Mindestlohn von 1.500 Euro brutto für alle geeinigt. Die Umsetzung soll bis zum Jahr 2020 erfolgen und in

jenen Branchen auf Kollektivvertragsebene fixiert werden, in denen der niedrigste Einstiegslohn noch unterhalb dieser Grenze ist. Das ist ein wichtiger Zwischenschritt auf dem Weg zu den geforderten 1.700 Euro brutto für alle.

**2017**

## **Angleichung Arbeiter:innen/Angestellte**

Die beschlossene Regelung sieht vor, dass die Kündigungsfristen zugunsten der Arbeiter:innen mit dem Jahr 2021 harmonisiert werden. Bei einer entsprechenden Vereinbarung der Sozialpartner können in Saisonbranchen auch weiter eigene Regelungen etabliert werden. Mitte 2018 tritt die Anpassung bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Kraft. Es ist ein großer Schritt, dass die Diskriminierung von verschiedenen Arbeitnehmer:innengruppen endlich abgeschafft wird.

**Ab Jänner 2017**

## **Fachkräftestipendium**

Ab 2017 ist es wieder möglich, ein Fachkräftestipendium zu beantragen. Dabei gelten die gleichen Rahmenbedingungen und Kriterien wie zuvor. Für den Zeitraum 2017 und 2018 gibt es ein Kontingent für zusätzliche 6.500 Fachkräftestipendien. Damit wurde für diese zwei Jahre gesichert, dass es ein Stipendium gibt, um den Lebensunterhalt in einer Phase der beruflichen Neuorientierung zu sichern.

**November 2017**

## **Europäische Säule sozialer Rechte**

Die Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte auf dem EU-Sozialgipfel im November 2017 in Göteborg ist ein wichtiger Etappensieg in unserem Engagement von AK und ÖGB für eine stärkere soziale Ausrichtung der Europäischen Union. In der Säule werden 20 zentrale Grundsätze betreffend Gleichbehandlung, Zugang zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit und Inklusion festgeschrieben.

2017

## Entgeltfortzahlung auch bei einvernehmlicher Auflösung

2017 wurde eine langjährige Forderung von ÖGB und AK im Parlament beschlossen. Bisher endete die Entgeltfortzahlung im Krankenstand im Falle einer einvernehmlichen Lösung mit Ende des Arbeitsverhältnisses. Mit 1. Juli 2018 müssen nun Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung wie bei einer Arbeitgeberkündigung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus leisten. Damit wird der immer wieder beobachtete Missstand, dass kranke Arbeitnehmer:innen zu einvernehmlichen Auflösungen gedrängt werden, beseitigt.

2017

## Wiedereingliederungsteilzeit

Nach schwierigen Verhandlungen konnte eine sozial ausgewogene Regelung für die Wiedereingliederung nach langen Krankenständen gesetzlich beschlossen werden. Die essenziellen Vorarbeiten dazu haben die Sozialpartner geleistet. Kern der Regelung ist eine arbeitsrechtliche Teilzeitvereinbarung mit entsprechendem Entgeltanspruch bezogen auf die geleistete Arbeitszeit. Als Anreiz für die Wiedereingliederung wird zusätzlich zum Teilentgelt ein Wiedereingliederungsgeld des Krankenversicherungsträgers gewährt.

2017

## Kostenersatz für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung

Bisher wurden den Lehrlingen, ausgenommen Lehrlingen bei Gebietskörperschaften und politischen Parteien, nur gedeckelte Kurskosten ersetzt. ÖGB und AK haben erreicht, dass ab 1. Juli 2017 allen Lehrlingen die gesamten Kurskosten in marktkonformer Höhe für einen Vorbereitungskurs auf die Lehrabschlussprüfung ersetzt werden.

2017

## Höhere Studienbeihilfen ab 2017/2018

Der Forderung von ÖGB und AK nach einer spürbaren Verbesserung bei den Studienbeihilfen wurde 2017 Rechnung getragen. Die Neuerungen im Studienförderungsgesetz – wie z.B. Anhebung der Beihilfenhöhen und Einkommensgrenzen um 18 % sowie Zuschläge für ältere Studierende – bedeuten für die rund 40.000 Beihilfenbezieher:innen eine signifikante Verbesserung.

2017

## Erfolg bei der Qualitätssteigerung in der Lehrlingsausbildung

Eine langjährige Forderung von ÖGB und AK ging im Sommer 2017 in Erfüllung: Mit dem Schuljahr 2017/18 werden alle Lehrlinge mit dreijähriger Lehrzeit mindestens 1.260 Unterrichtsstunden an der Berufsschule haben. Bisher hatten Lehrlinge in rund 30 Lehrberufen weniger Zeit zum Lernen in der Schule. Mit der Erfüllung dieser AK- und ÖGB-Forderung erfährt die Lehrlingsausbildung eine wesentliche Qualitätssteigerung.

April 2018

## Bundesvergabegesetz: Erfolge von ÖGB und AK

- » Beibehaltung der Option von Direktvergaben bei der Vergabe von Schienenpersonenverkehrsdiensten. Für u. a. den Erhalt der Direktvergabemöglichkeit von Eisenbahnverkehrsleistungen hat die Gewerkschaft vda in der zweiten Hälfte des vergangenen Jahres gemeinsam mit dem Fachverband Schienenbahnen die Sozialpartnerkampagne „Sag ja zur Bahn in rot-weiß-rot“ gestartet: <https://bahninrotweissrot.at>.
- » Verpflichtende Berücksichtigung sozialer oder ökologischer oder innovativer Aspekte bei der Vergabe von Reinigungs- und Bewachungsaufträgen, von Dienstleistungen im Gesundheits- und Sozialbereich sowie bei der Beschaffung von Lebensmitteln



- » Verpflichtende Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Vergabe von Verkehrsdiensten im öffentlichen Straßenpersonenverkehr
- » Beibehaltung des obligatorischen Bestbieterprinzips für Bauaufträge sowohl für klassische Auftraggeber (ab 1 Mio Euro) als auch für Sektorenauftraggeber (nunmehr ab 10 Mio Euro)
- » Erhöhung der Transparenz durch Meldepflichten der öffentlichen Auftraggeber an die Baustellendatenbank der Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK)
- » Strengere Beurteilung der beruflichen Zuverlässigkeit und strengere Anforderungen an die „Selbstreinigung“
- » Ausweitung der Möglichkeit, Aufträge zugunsten sozialer und beruflicher Integration vorzubehalten

## April 2018

### ÖGB-Bundesfrauenkongress fordert Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und 1.700 Euro KV-Mindestlohn

Die Delegierten des 18. ÖGB-Bundesfrauenkongresses beschlossen den Leitanspruch für die kommenden fünf Jahre. Einkommensgerechtigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Absicherung von Frauen stehen dabei im Zentrum. Besonderen Fokus legen die ÖGB-Frauen auf die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt. Das Tempo am Arbeitsplatz hat sich erhöht, und es verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Die ÖGB-Frauen fordern daher eine bessere Verteilung von Arbeit durch eine Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich und das Erreichen der sechsten Urlaubswoche für alle Beschäftigten nach 25 Jahren Erwerbstätigkeit.

## März–Mai 2018

### „Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative von ÖGB und AK. Was sagen die Arbeitnehmer:innen?

Wie soll die Arbeitswelt in Zukunft gestaltet sein? Was ist aus Sicht der Arbeitnehmer:innen das Wichtigste, damit sich ihre Arbeits- und Lebenssituation weiter verbessert? 12-Stunden-Arbeitstag, Digitalisierung, Pensionen, Lohn-

und Sozialdumping. Gibt es bestimmte rote Linien, die Sie nicht überschritten werden sollen – Rechte, die Ihnen besonders wichtig sind?

Das größte Anliegen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft ist es, die Interessen der Arbeitnehmer:innen in Österreich zu vertreten. Arbeiterkammer (AK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) starten daher die Initiative „Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative zum Mitreden und Mitbestimmen, die von März 2018 bis Ende Mai 2018 durchgeführt wurde (<https://www.wie-soll-arbeit.at>).



## April 2018

### Gesellschaftsrechtspaket der EU-Kommission

In dem lange erwarteten, aber immer wieder verschobenen Unternehmensrechtspaket (Company Law Package) konnte in Zusammenarbeit mit der AK und dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut erreicht werden, dass wichtige Anliegen aus Sicht der Arbeitnehmer:innen aufgenommen wurden. Dazu zählen unter anderem verbesserte Mitspracherechte der von Arbeitnehmer:innen bei Verlagerungen oder Maßnahmen gegen künstliche Konstruktionen von Firmen wie etwa Briefkastenfirmen.

## Juni 2018

### Demonstration für Freizeit, Geld und Gesundheit

Mehr als 100.000 Menschen demonstrierten an diesem Tag gegen die Einführung des 12-Stunden-Tages und die 60-Stunden-Woche. Das Gesetz konnte dennoch nicht verhindert, aber aufgrund der Einwände von ÖGB und AK gegen die negativen Auswirkungen zumindest gemildert werden. Am 1. September 2018 trat dieses Gesetz in Kraft.

Dass der 12-Stunden-Tag dann doch nicht breitflächig eingeführt werden konnte, liegt an den Gewerkschaften, die über ihre Kollektivvertragsverhandlungen in

der Praxis viele Verschlechterungen verhindern konnten. So etwa kämpften die KV-Verhandlungsteams dafür, dass die Höchstgrenzen nur abgeschwächt gelten oder die UnternehmerInnen einen so hohen Preis dafür zahlen müssen, dass es sich nur in echten Notfällen auszahlt, tatsächlich an die Limits zu gehen. Weiters konnte erreicht werden: zusätzliche bezahlte Pausen bei überlanger Arbeitszeit, extra Zuschläge, Recht auf 4-Tage-Woche oder 12-Stunden-Schicht nur, wenn auch der Betriebsrat zustimmt. ÖGB und AK sprechen sich allerdings weiterhin für die Abschaffung dieses Gesetzes aus.



## Juli 2018

### Lehrlingsentschädigungen werden erhöht

Nunmehr wird Lehrlingen bis zur Dauer von acht Wochen die volle Lehrlingsentschädigung und bis zur Dauer von vier Wochen der Unterschiedsbetrag zwischen Lehrlingsentschädigung und Krankengeld weiterbezahlt. Die Erhöhungen liegen im Schnitt zwischen 6 und 16 Prozent.



Über mehr Geld können sich etwa mehr als 15.000 Lehrlinge im Handel freuen. Konkret über durchschnittlich 8 Prozent mehr Geld pro Monat. Im Metallgewerbe profitieren 17.000 Lehrlinge von einer durchschnittlichen Erhöhung um 7,1 Prozent, 7.500 Lehrlinge in der Metallindustrie bekommen um bis zu 16 Prozent mehr. Die rund 1.000 IT-Lehrlinge freuen sich über eine Erhöhung der Lehrlingsentschädigung von 6,82 Prozent, und auch bei der Bahn gibt es für die 1.600 Lehrlinge um 6,5 Prozent mehr.

**Oktober 2018**

## Ein Meilenstein für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts

Mit dem Beschluss des Nationalrats am 12. Oktober 2018 wurde ein weiterer Schritt in Richtung Angleichung von Arbeiter:innen und Angestellten getan und damit auch eine jahrzehntealte Forderung der Gewerkschaftsbewegung erfüllt. Ab 1. Juli 2018 gilt eine einheitliche Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Arbeitsunfall und anderen Dienstverhinderungsgründen. Bis 1. Jänner 2021 werden auch die Kündigungsfristen angeglichen, es können aber abweichende (sprich bessere, aber keinesfalls schlechtere) Regelungen in den Kollektivverträgen vereinbart werden.



**Dezember 2018**

## Das Fachkräftestipendium bleibt

Wenn ein Erwachsener vor 2013 eine Fachkräfteausbildung anstrebte, stand dieser vor großen finanziellen Herausforderungen, da es – im Gegensatz zu Studierenden an einer Universität – keine finanziellen Hilfestellungen gab. 2013 wurde daher ein „Fachkräftestipendium



(FKS) für „Mangelberufe“ eingeführt. Dieses Stipendium wurde ab 2014 so stark beansprucht, dass das Arbeitsmarktservice (AMS) sich aus budgetären Gründen veranlasst sah, die angebotenen Ausbildungstypen zu reduzieren. Da der Andrang bis 2016 weiterhin hoch war, nahm das AMS ab 2016 keine Neuanträge mehr entgegen. Das Stipendium wurde damit de facto eingestellt. Zwischen 2017 und 2018 gab es wieder ein eingeschränktes Kontingent an Fachkräftestipendien.



Am 4. Dezember 2019 hat der Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice (AMS) einstimmig die Verteilung des Förderbudgets 2019 in Höhe von 1,25 Mrd. Euro beschlossen, d. h. zwar um rund 155 Mio. Euro gegenüber dem Förderbudget 2018 gekürzt, allerdings sollte das Fachkräftestipendium weiterhin bestehen bleiben. ÖGB und AK stimmten dem gekürzten AMS-Budget als Kompromiss zu, da das Fachkräftestipendium neuerlich verlängert wurde, weil es geringere Kürzungen bei der überbetrieblichen Lehrausbildung und mehr Mittel für die Qualifizierung von Kurzarbeitslosen über 50 Jahren gab.

## Anfang 2019

### Der Verfassungsgerichtshof prüft die Sozialversicherungsreform

Zu Beginn des Jahres 2019 begann die ÖVP-FPÖ-Regierung mit dem Umbau und der Zusammenlegung der Krankenkassen. Die Überprüfung dieses Vorhabens durch den Verfassungsgerichtshof brachte die Erkenntnis, dass die Kassenfusion zwar gesetzeskonform ist, dass aber einige Teile aufgehoben werden müssen.



Positiv für die Versicherten zu bewerten ist die Tatsache, dass die Beitragsprüfung nicht in die Verantwortung der Finanzverwaltung kommt, sondern in der Sozialversicherung bleibt. Es wird also weiterhin geprüft, ob Kollektivverträge tatsächlich eingehalten werden, um damit Ansprüche bei Pensionen oder Krankengeld weiterhin abzusichern.

Negativ für die Versicherten ist dagegen die VfGH-Entscheidung, dass die sogenannte „Parität“ verfassungskonform ist. Damit können die Betroffenen nicht mehr selbst über ihre Gesundheitsversorgung entscheiden. Der ÖGB wird sich daher mehr denn je für eine gute Gesundheitsversorgung und für ein gutes Leben für alle Arbeitnehmer:innen einsetzen.

**Mai 2019**

## 100 Jahre Betriebsrätegesetz – 100 Jahre Mitbestimmung in Österreich

Am 15. Mai 1919 wurde unter dem damaligen Minister für soziale Fürsorge Ferdinand Hanusch das Betriebsrätegesetz beschlossen. Das Gesetz räumte den Betriebsrätinnen und Betriebsräten Mitspracherecht und auch bestimmte Kontrollfunktionen ein, wie etwa die Einhaltung und Überwachung der Kollektivverträge, die Überprüfung der Auszahlung von Löhnen und Gehältern oder die Beratung mit den Unternehmensleitungen über die Führung des Betriebes. Das 1919 beschlossene Betriebsrätegesetz ist – unterbrochen durch Faschismus und Nationalsozialismus – noch heute die Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben und damit auch der innerbetrieblichen Demokratie in Österreich.



Ferdinand Hanusch  
(1866–1923)

**September 2019**

## Papamonat und Anrechnung der Karenzzeiten

Viele Jahre lang kämpften Arbeiterkammern und Gewerkschaften für den Rechtsanspruch auf einen Papamonat. Die Neuerungen bringen nun ein Recht auf Freistellung im Ausmaß von einem Monat nach der Geburt des Kindes mit sich. Wichtig dabei ist, dass sie nicht mehr auf die Zustimmung ihres Arbeitgebers angewiesen sind und dass Männer als „Väter“ am Arbeitsplatz sichtbar werden.



Sie sind während dieser Zeit auch kranken- und pensionsversichert, erhalten allerdings kein Entgelt. Sie können aber den sogenannten „Familienbonus“ in der Höhe von täglich 22,60 Euro, also etwa 700 Euro, für einen Monat beziehen (ein Betrag, der allerdings bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld vom Anspruch des Vaters wieder abgezogen wird).

## Oktober 2019

### Equal Pay Day – ab heute arbeiten Frauen gratis!

Im Jahr 2019 fiel der österreichweite Equal Pay Day auf den 21. Oktober (2018: 20. Oktober, 2017: 13. Oktober). Das heißt: Österreichs Frauen arbeiten heuer im Verhältnis zu den Männern 72 Tage „gratis“. Männer haben zu diesem Zeitpunkt bereits so viel verdient wie Frauen im ganzen



Jahr. Frauen in Österreich verdienen heuer im Durchschnitt um rund 10.000 Euro pro Jahr bzw. um 19,7 Prozent weniger als Männer (auf Basis von Vollzeitbeschäftigung). Im Jahr 2018 fand der österreichweite Equal Pay Day am 20. Oktober und 2017 am 13. Oktober 2017 statt.

Österreichs Frauen arbeiteten 2019 im Verhältnis zu den Männern 72 Tage nicht nur „gratis“, sondern verdienten im Durchschnitt um rund 10.000 Euro pro Jahr weniger (Angaben: auf Basis von Vollzeitbeschäftigung).

## November 2019

### Die ÖGJ bekommt die erste weibliche Vorsitzende

Die Sozialarbeiterin und Betriebsrätin Susanne Hofer, Jahrgang 1994, wird auf dem ÖGJ-Kongress zur ersten weiblichen Vorsitzenden der Gewerkschaftsjugend gewählt. Bereits zuvor hatte sie die Agenden der Geschäftsführung der ÖGJ übernommen. Sie ist besonders durch ihr Engagement



hervorgetreten, als die ehemalige ÖVP-FPÖ-Regierung die Einrichtung des Jugendvertrauensrates abschaffen wollte; die Vertretung der Jugendlichen sollte durch den Betriebsrat erfolgen. Im Februar 2019 lenkte die Bundesregierung wieder ein und verzichtete auf die Abschaffung des Jugendvertrauensrates.

## September/November 2019

### Der ÖGB fordert sozial gerechte Umweltsteuern

Umweltsteuern dürfen nicht auf Kosten der Arbeitnehmer:innen gehen, weil sie ohnehin bereits 80 Prozent der Steuern bezahlen. 2010 gingen aus Anlass der Klimakrise Tausende Schüler:innen auf die Straße. Am 27. September und 29. November rief die „Fridays for Future“ zu weltweiten Klimastreiks auf. An den Protesten beteiligten sich auch viele Gewerkschafter:innen, denen die Zukunft und das Klima für ihre Kinder und Enkelkinder am Herzen liegt.



## Oktober 2019

### „No Pay Day“!

#### – 43 Millionen Überstunden werden nicht bezahlt!

Der ÖGB hat errechnet, dass von 255 Millionen Mehr- und Überstunden im Jahr 2018 43 Millionen weder in finanzieller Form noch in Zeitguthaben abgegolten wurden, das heißt, dass aus statistischer Sicht die Überstunden der Arbeitnehmer:innen ab dem 31. Oktober nicht mehr abgegolten wurden.



Um die Öffentlichkeit auf dieses Manko aufmerksam zu machen, haben ÖGB und AK den „No Pay Day“ ausgerufen. ÖGB und AK fordern aber auch ein gesetzliches Verbot von kurzen Verfallsfristen und als zusätzliche Maßnahme das doppelte Entgelt, wenn Arbeitnehmer:innen Überstunden einklagen müssen. „Überstunden gehören bezahlt, so viel Respekt muss sein!“ fordern AK-Präsidentin Renate Anderl und ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

## November 2019

### Rauchverbot – für die Gesundheit der Beschäftigten

Dass die Belastungen für Arbeitnehmer:innen in Raucherlokalen besonders gefährdend waren, steht außer Frage. Auch Raucher:innen selbst wollten nicht acht oder neun Stunden pro Tag in solchen Räumlichkeiten arbeiten. Das Rauchverbot ist daher ein besonders



wichtiger Beitrag für den Arbeitnehmer:innenschutz. Beschäftigte in der Gastronomie haben nunmehr eine bessere und gesündere Arbeitswelt.

## 2019

### Kollektivvertragsverhandlungen schützen vor überlangen Arbeitszeiten

Bei den KV-Verhandlungen des Jahres 2019 hat sich gezeigt, dass im Vergleich zu den Verhandlungen des Vorjahres, bei denen der Ausgleich für die negativen Auswirkungen des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche mitverhandelt wurde, dass nunmehr möglichst hohe Lohn- und Gehaltsabschlüsse im Vordergrund standen. Grund dafür war, dass die von ÖGB und AK angestrebte Steuerreform aufgrund der Neuwahl nicht mehr zustande gekommen ist und daher die Kaufkraft der Beschäftigten und damit die Konjunktur gestärkt werden sollte.

## Dezember 2019

### 100 Jahre Kollektivvertragsgesetz

Vor mittlerweile 100 Jahren wurde das „Gesetz über die Errichtung von Einigungsämtern und über kollektive Arbeitsverträge“ beschlossen. Damit wurden Kollektivverträge erstmals auf eine gesetzliche Basis gehoben.

Jahr für Jahr verhandeln die Gewerkschaften Hunderte Kollektivverträge und sichern so die jährlichen Lohn- und Gehaltserhöhungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, faire Arbeitszeiten und vieles mehr, denn entgegen dem weit verbreiteten Märchen gibt es keine Gehalts- und Lohnerhöhungen, die vom Himmel

fallen oder gar per Gesetz beschlossen werden. Ohne Kollektivverträge gäbe es auch keine Sonderregelungen für Branchen, wie Schutzbestimmungen bei Kündigung, die Bezahlung von Überstunden und Zulagen, Prämien, Reisegebühren oder Taggelder und vieles mehr. Je stärker die Gewerkschaften sind, desto besser ist die Verhandlungsbasis und die Stärke der Kollektivverträge. Erfreulich ist, dass der ÖGB in den letzten Jahren ein Mitgliederplus verzeichnen konnte. Ein Plus, für das vor allem junge Arbeitnehmerinnen und Frauen sorgten.



## 1. Jänner 2020

### „Hacklerregelung“ – 45 Jahre sind genug!

Mit Anfang des Jahres 2020 tritt die abschlagsfreie Hacklerregelung nach 45 Arbeitsjahren wieder in Kraft. Sie war allerdings nur kurzfristig gültig, denn noch im November desselben Jahres wurde das Ende der abschlagsfreien Hacklerregelung erneut beschlossen.

## März 2020

### Sozialpartnervereinbarung Corona-Kurzarbeit

Die von den Sozialpartnern verhandelte Kurzarbeit war eine der ersten Corona-Maßnahmen, die nach der Ausbreitung des Coronavirus in Österreich beschlossen wurden. Es konnten damit viele Kündigungen und Entlassungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verhindert werden.



Am Höhepunkt der Pandemie waren rund 1,3 Millionen Arbeitnehmer:innen vor Arbeitslosigkeit geschützt. Im Sommer 2020 haben die Gewerkschaften auf eine weitere Verlängerung des bereits einmal adaptierten Modells gedrängt. Die sogenannte Kurzarbeit III konnte ab 1. Oktober für maxi-

mal sechs Monate in Anspruch genommen werden. Die Nettoersatzrate blieb bei 80 bis 90 % des letzten Nettoentgelts vor der Kurzarbeit. Lehrlinge bekamen unabhängig von ihrer Arbeitszeit 100 %.

## März 2020

### Corona-Hotline und Informationswebsite

Die gemeinsam von ÖGB und AK eingerichtete Informationsseite [jobundcorona.at](http://jobundcorona.at) war sowohl während des ersten als auch während des zweiten Lockdowns eine wichtige Informationsplattform rund um das Thema Arbeitsplatz in der Coronakrise. Sie zählte über eine Million Besucher:innen.

(<https://www.arbeiterkammer.at/corona>)



## April 2020

### Vor 75 Jahren – Gründung des ÖGB

Der einheitliche und überparteiliche Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) wurde im Jahre 1945 gegründet. Wenig später erfolgte auch die Gründung von ÖGB-Frauen und der Gewerkschaftsjugend (ÖGJ). Seit seiner Gründung hat der ÖGB gemeinsam mit den Gewerkschaften und in enger Abstimmung mit den Arbeiterkammern – die im Februar 2021 ihren 100. Geburtstag feierten – viel erreicht: Die Liste der Errungenschaften – wie sich auch hier in dieser Broschüre zeigt – ist lang, ebenso die Liste der immer wiederkehrenden Herausforderungen, wie etwa Arbeitszeitverkürzung, Lohn- und Gehaltsfragen, Lehrlingseinkommen, Mitbestimmungs-



rechte in den Betrieben und Dienststellen, Urlaubsansprüche oder der Arbeitnehmer:innenschutz. Durch die Coronapandemie ab Februar 2020 war es nicht möglich, dieses Jubiläum in einem größeren Rahmen zu feiern. Um die Erfolge des ÖGB und der Gewerkschaften aufzeigen zu können, wurde eine Plakatausstellung mit dem Titel „Unser Kampf seit 1945“ im Foyer des ÖGB gezeigt und dazu eine Broschüre erstellt.

## 15. September 2020

### „Offensive Arbeitsmarkt“

Ein Spitzengespräch zwischen ÖGB, AK, Minister:innen und Sozialpartnern soll Lösungen zum Thema „Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit“ bringen, nachdem bedingt durch die Coronakrise über 400.000 Menschen arbeitslos sind und sich rund 390.000 Arbeitnehmer:innen in Kurzarbeit befinden. Die Hauptpunkte der Offensive: Gesundheit der Arbeitnehmer:innen schützen, Arbeitsplätze erhalten, Erhöhung des Arbeitslosengeldes von 55 auf 70 % und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen.

## 11. Dezember 2020

### Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre

Der Nationalrat beschließt die Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre ab 1. Jänner 2021, womit eine jahrelange Forderung der ÖGJ erreicht werden konnte. Die ÖGJ fordert indes weiter, dass alle Mitarbeiter:innen – unabhängig vom Alter – in einem Betrieb den Betriebsrat wählen dürfen, daher auch Lehrlinge, die jünger als 16 Jahre sind.





## Im Laufe des Jahres 2020

### Zahlreiche Corona-Vereinbarungen



Im Laufe des Jahres 2020 gibt es auf Druck von ÖGB und AK rund um das Thema Job und Corona eine Reihe von Corona-Vereinbarungen, wie etwa den Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung und Regelungen für Risikogruppen. Zudem konnte erreicht werden, dass im

Homeoffice auch die Unfallversicherung gilt. Für Pendler:innen konnte erreicht werden, dass sie auch im Homeoffice die Pendlerpauschale erhalten. Für Schwangere sollte es während der Pandemie eine Sonderfreistellung geben. Weiters gab es Erleichterungen bei Pflichtpraktika. Am 1. Jänner tritt das Homeoffice-Gesetz in Kraft.

## 1. Jänner 2021

### 6. Urlaubswoche für Bauarbeiter:innen nach 20 Jahren und Senkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen

Durch die am 7. Juli 2020 beschlossene Novelle zum Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) haben Bauarbeiter:innen ab Jahresbeginn 2021 bereits ab dem 20. Arbeitsjahr Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche.

Ebenfalls am 1. Jänner 2021 wurde das Wahlalter bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre gesenkt.



**2021**

## **Corona-Generalkollektivvertrag und Verlängerung**

Am 13. Jänner einigen sich die österreichischen Sozialpartner bezüglich der Maskenpause und der Kurzarbeit auf einen Generalkollektivvertrag. Im September 2021 wird der General-KV verlängert.

**März 2021**

## **Novelle des BUAG – Überbrückungsgeld**

Im März 2021 wird im Nationalrat eine Novelle des BUAG beschlossen, womit eine langjährige Forderung der Gewerkschaft GBH umgesetzt wird. Dadurch kann das bereits im Jahr 2014 eingeführte Überbrückungsgeld – eine Art Frühpension für am Bau beschäftigte Personen – schon ab dem 58. Lebensjahr bezogen werden.

**1. April und 1. Juli 2021**

## **Corona-Kurzarbeitsmodelle IV und V**

Die Kurzarbeit ermöglicht es, während der Coronavirus-Pandemie Arbeitsplätze in Branchen, die besonders hart getroffen wurden, zu sichern. Die Sozialpartner und die Bundesregierung einigten sich im Jahr 2021 zweimal auf Kurzarbeitsmodelle: Ab 1. April 2021 galt die sogenannte Kurzarbeit IV, der ab 1. Juli die Kurzarbeit V folgte, um weiterhin Arbeitsplätze zu sichern.

**1. Juli 2021**

## **Einheitliches Landarbeitsgesetz für Arbeitnehmer:innen in der Land- und Forstwirtschaft**

Nach mehr als 100 Jahren kann für nunmehr 30.000 Beschäftigte endlich ein einheitliches österreichisches Landarbeitsgesetz erreicht werden. Bereits im Jahr 1920 forderten die Land- und Forstarbeiter:innen ein bundesweit gültiges Landarbeitsgesetz, womit die neun unterschiedlichen Landarbeitsordnungen der österreichischen Bundesländer ihre Gültigkeit verloren.

## 1. Oktober 2021

### **Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an die der Angestellten**

Am 1. Oktober 2021 wird die Angleichung der Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an die der Angestellten erreicht – eine zentrale Forderung der Gewerkschaften. Eigentlich hätten die Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an jene der Angestellten bereits am 1. Jänner 2021 angeglichen werden sollen. Allerdings wurde wegen der Coronaviruspandemie der Termin zuerst auf den 1. Juli und dann auf den 1. Oktober verschoben.

## 18. November 2021

### **Aufstockung der Notstandshilfe**

2021 wird die Aufstockung der Notstandshilfe auf die Höhe des Arbeitslosenentgeltes aufgestockt. Am 26. April 2021 beschließt der Nationalrat eine dreimonatige Verlängerung, die mit Ende September 2021 wieder ausläuft. Am 18. November 2021 stimmen die SPÖ und die FPÖ für eine weitere Verlängerung bis Ende Juni 2022.

## 25. November 2021

### **Die EU-Mindestlohnrichtlinie tritt in Kraft**

Die Verhandlungen zur Erreichung einer EU-Mindestlohnrichtlinie liefen bereits seit Oktober 2019. Im November 2020 wurde seitens des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) eine Kampagne für den EU-Mindestlohn gestartet. Durch das Inkrafttreten der Richtlinie erhalten 24 Millionen Beschäftigte in der EU Lohnerhöhungen. Für Österreich hat die Richtlinie den Vorteil, dass sie die Gefahr des Lohndumpings eindämmt, da auch in Ländern mit niedrigen Einkommen die Löhne steigen werden.

## 26. November 2021

### Corona-Kurzarbeit V wird verbessert

Die Eckpunkte dieser Verbesserung sind: Bonus für Langzeit-Kurzarbeitende in der Höhe von 500 Euro, ein verbesserter Trinkgeldersatz sowie eine Saisonstarthilfe für Fachkräfte, die im Corona-Lockdown angestellt werden. Im Jänner 2022 belegen Zahlen die Wichtigkeit der Kurzarbeitsregelungen. Seit Pandemiebeginn im März 2020 blieben dadurch 1,3 Millionen Arbeitsplätze erhalten.

## Herbst 2021

### Weitere Corona-Regelungen: Sonderbetreuungszeit, Freistellung für Beschäftigte einer Risikogruppe, Corona-Prämie

Mit 1. September 2021 wird auf Druck der ÖGB-Frauen die Sonderbetreuungszeit wieder eingeführt. Am 22. November 2021 wird die am 30. Juni 2021 ausgelaufene Freistellungsregelung für Beschäftigte, die einer Risikogruppe angehören, wieder und eine Sonderfreistellung für Schwangere eingeführt (und später bis März 2022 verlängert). Im Dezember 2021 wird die sogenannte Corona-Prämie für Beschäftigte im Gesundheitsbereich, die von der Coronapandemie besonders betroffen waren, ausbezahlt.

## Februar 2022

### Das „Kriegs-Kurzarbeitsmodell“

Bedingt durch den Angriff Russlands auf die Ukraine, der unter anderem zu Lieferengpässen und einem Anstieg der Energiepreise, zu hoher Inflation und zu Preisexplosionen führte, wird aus der Corona-Kurzarbeit im Februar 2022 das „Kriegs-Kurzarbeitsmodell“. Unter dem Motto „Preise runter“ legt der ÖGB in der Folge einen Forderungskatalog zur Abwendung von Krisen vor. Die Forderungen werden später von einer Betriebsrätinnen- und Betriebsrätekonzferenz, einer Demonstration und einer Aktionswoche unterstützt.

April 2022

## Die Umweltstiftung nimmt ihre Tätigkeit auf

Die Umweltstiftung, die vom ÖGB immer gefordert und Anfang Juli 2021 im Nationalrat beschlossen wurde, nimmt nun ihre Tätigkeit auf. Sie wird von der öffentlichen Hand finanziert und soll in den nächsten Jahren 1.000 Arbeitslose für den Umwelt- und Umwelttechnologiesektor aus- und weiterbilden. Es soll damit auch ein Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften in Zukunftsbranchen geleistet werden.



Juli 2022

## Verlängerung und Verbesserung des Kurzarbeitsmodells

Im Juli 2022 wird das Kurzarbeitsmodell verlängert und auf Druck von ÖGB und AK auch verbessert. Betroffene erhalten nun 90 % ihres letzten Gehalts oder Lohnes. Zudem wird die Antragsfrist für den Langzeit-Kurzarbeitsbonus bis 30. Juni 2023 verlängert.

Juli 2022

## Präsentation der Hitze-App durch GBH, AK und Global 2000



Mitten in der Julihitze stellt die Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) gemeinsam mit der AK und Global 2000 die Hitze-App mitten auf einer Baustelle vor. Diese übermittelt nach Daten der ZAMG Warnsignale, sobald die 32,5 Grad Celsius erreicht sind, ab denen auf Baustellen

mit Einverständnis der Arbeitgeber hitzefrei gegeben werden kann. Auch für den Winter ist vorgesorgt: Die App meldet bei minus zehn Grad Kälte eine Warnung. Bei Anwendung der Hitzeregulierung gibt es eine Entgeltfortzahlung

von 60 Prozent für die Arbeiter:innen. Diese 60 Prozent plus 30 Prozent Lohnnebenkosten werden dem Arbeitgeber zur Gänze von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse refundiert.

## Herbst 2022

### Neue Richtlinie über die EU-Mindestlöhne

Die bereits seit Oktober 2019 verhandelte Richtlinie für EU-Mindestlöhne tritt in Kraft. Mithilfe der Richtlinie sollen gleiche Wettbewerbsbedingungen für den Binnenmarkt und die Beseitigung geschlechterspezifischer Lohnunterschiede erreicht werden.

## 2023

### 1. Jänner 2023

Mit 1. Jänner 2023 treten eine Reihe von Gesetzen in Kraft, die auch Forderungen des ÖGB enthalten: die Abschaffung der Kalten Progression, die Valorisierung der Familienleistungen, mehr Geld für Präsenz- und Zivildienstler und der Pflegebonus für pflegende Angehörige.

## 28. Jänner 2023

### 50 Jahre Jugendvertrauensrätegesetz

Das Jugendvertrauensrätegesetz trat am 1. Jänner 1973 in Kraft, im Jahr 2023 feiert es seinen 50. Geburtstag. Einer der ersten gewählten Jugendvertrauensräte war ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian und der spätere AK-Präsident Rudi Kaske.



Heute vertreten mehr als 3.250 Jugendvertrauensrätinnen und -räte die Anliegen der Jugendlichen in den Betrieben.

**1. Februar 2023**

## **Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)**

Das EU-Parlament stimmt mit großer Mehrheit für die Überarbeitung der EBR-Richtlinie. Sie trat erstmals 1994 in Kraft. Das Ziel ist, die Mängel in der aktuellen Richtlinie zu beheben, die die Europäischen Betriebsrätinnen und -räte an ihren Betriebsratstätigkeit behindern, wie etwa durch mangelnde Information oder mangelnde Einbeziehung, etwa bei Umstrukturierungen oder anderen gesellschaftlichen, technologischen und strukturellen Herausforderungen.

**1. Februar 2023**

## **EU-Richtlinie zur Plattformarbeit**

Rund 28 Millionen Menschen in der EU arbeiten für Onlineplattformen. Für die meisten Plattformarbeiter:innen bedeutet das prekäre Arbeitsbedingungen, weil sie keine feste Anstellung haben und somit als Selbstständige oder Freie Dienstnehmer:innen arbeiten. Die neue EU-Richtlinie zur Plattformarbeit soll Abhilfe schaffen und die Scheinselbstständigkeit beenden. Am 1. Februar 2023 stimmt das EU-Parlament für die Richtlinie.

**30. März 2023**

## **EU-Lohntransparenzrichtlinie**

Am 30. März 2023 stimmt das EU-Parlament über die Lohntransparenzrichtlinie ab, sie wird angenommen und soll einen Beitrag zur Schließung der Lohn- und Pensionsschere leisten. Denn im EU-weiten Durchschnitt ist das Gehalt von Frauen immer noch 12,7 % geringer – in Österreich sind es knapp 18 %.

**30. April 2023**

## **Ende der Corona-Maskenpflicht**

Am 30. April 2023 endete die Maskenpflicht in Spitälern, Praxen von Ärztinnen und Ärzten oder Pflegeheimen und auch die Risikogruppenregelung. Die Kurzarbeitsregelung wurde Anfang Mai bis Ende September 2023 verlängert. Ab Juli 2023 gibt es keine Gratistests für Menschen ohne Symptome mehr (die neue Regelung gilt ab 1. Oktober 2023).

**Mai 2023**

## Pflegepaket II

Im Mai 2023 präsentierte die Bundesregierung das Pflegepaket II. *„Es sind einige gute Schritte dabei, aber die große Reform, die auch eine ehrliche Wertschätzung ausstrahlt, ist es nach wie vor nicht“*, kommentierte die damals Leitende Sekretärin des ÖGB Ingrid Reischl. Positiv sei, dass das Pflegepersonal mehr Kompetenzen bekommt und dadurch die bürokratischen Hürden wegfallen sollen. Zudem gibt es Verbesserungen bei der Erseinstufung beim Pflegegeld durch Pflegekräfte.

**23. bis 26. Mai 2023**

## 15. EGB-Bundeskongress in Berlin

ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian wird in Berlin zum EGB-Präsidenten gewählt. Diesem Dachverband gehören 93 nationale Organisationen aus 41 Ländern an und er vertritt rund 45 Millionen Arbeitnehmer:innen. Katzians besonderes Anliegen als EGB-Präsident ist es, nach dem Vorbild Österreichs mit einer KV-Abdeckungsrate von 98 %, auch europaweit höhere Abdeckungsraten mit jährlichen und angemessenen Lohnerhöhungen zu erreichen.



**1. Juni 2023**

## Lieferkettengesetz

Seit Jahren wurde in der EU über das Lieferkettengesetz verhandelt. Dem Gesetz zufolge sollen Unternehmen verpflichtet werden, umfassende Sorgfaltsprüfungen durchzuführen, um damit, wie schon lange von Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innenvertretungen gefordert, Menschenrechtsverletzungen, Kinderarbeit und Umweltschäden in den Lieferketten zu minimieren. Am 1. Juni stimmte das EU-Parlament einem deutlich verbesserten Gesetzesentwurf zu. Die Sorgfaltsrichtlinie muss noch vom EU-Parlament und den Mitgliedstaaten abgesegnet werden.



20.–22. Juni 2023

## 20. ÖGB-Bundeskongress

Von 20. bis 22. Juni 2023 findet im Austria Center in Wien der 20. ÖGB-Bundeskongress unter dem Motto „Dafür ÖGB“ statt. In der Presseaussendung dazu heißt es: *„Inhaltlich konzentriert sich der Kongress mit dem Motto „Dafür ÖGB“ auf die Herausforderungen für die nächsten Jahre, die sich krisenbedingt vervielfacht haben. Ein gutes Leben für alle, Wohlstand, Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Sicherheit, Freiheit und Frieden gibt es nur in stabilen Demokratien.*

*Dafür braucht es die gewerkschaftliche Solidarität und starke Gewerkschaften. In neun Kapiteln haben ÖGB und Gewerkschaften die Herausforderungen benannt und Lösungsvorschläge bzw. Forderungen erarbeitet.“* Der bisherige ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian wird in seiner Funktion bestätigt.



7. Juli 2023

## Beginn der Phase 7 der Sonderbetreuungszeit

Wie schon im Jahr 2021 ließ die Regierung die Regelungen der Sonderbetreuungszeit mehrmals auslaufen und führte sie auf Druck der Gewerkschaftsfrauen dann wieder ein. Ab 7. Juli 2023 gilt die Phase 7 der Sonderbetreuungszeit. Damit können Kinder von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern oder Menschen mit Behinderungen im Falle einer Coronaerkrankung oder einer behördlichen Schließung von Kindergarten oder Schule von der Arbeit freigestellt werden.

## September 2023

### Homeoffice-Regelung ins Dauerrecht übernommen

Ende September 2023 wurde die Regelung für das Homeoffice während der Corona-Pandemie eingeführt. Sie hatte aber eine zeitliche Begrenzung. Nun wurde sie ins Dauerrecht übernommen. Der ÖGB fordert die Valorisierung des steuerfreien Homeoffice-Kostenersatzes.

## Anfang September 2023

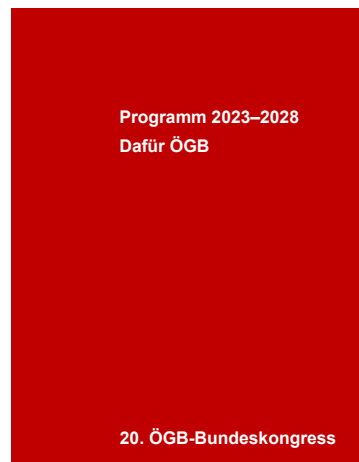
### Kurzarbeitsregelung Neu

Ende September 2023 lief die letzte Phase des Kurzarbeitsmodells aus. Anfang September 2023 einigten sich die Sozialpartner mit der Regierung auf das neue Langzeitmodell. Der ÖGB setzte auch den Erhalt der 90 % Nettoersatzrate durch.

## 9. Oktober 2023

### Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“

Die Allianz aus AK, Gewerkschaft und Klimabewegung sagt der Hitze am Bau den Kampf an. GBH und AK präsentieren exklusiv die Hitzezahlen 2023. Klimaaktivistinnen und -aktivisten von *Fridays for Future* und *System Change not Climate Change* solidarisieren sich mit Beschäftigten am Bau und schließen sich mit der AK und der Gewerkschaft Bau-Holz (GBH) zum Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“ zusammen. Gemeinsam fordern sie eine Anpassung des Arbeitsrechts an die Folgen der Klimakrise sowie eine sozial-ökologische Investitionsoffensive der öffentlichen Hand. Bereits im Mai 2023 wurde im ÖGB das Klimabüro eingerichtet.



**ÖGB**

Seite 1

Der ÖGB-Ausblick auf die kommenden Jahre mit seinen neuen Herausforderungen, wie etwa Inflation, Teuerung und steigende Mietpreise findet sich unter: *Wegweisende Wahlen und wichtige Gesetzesneuerungen | ÖGB (oegb.at)*.

## 1. November 2023

### Verbesserungen bei der Pflegefreistellung

Nun besteht auch Anspruch auf Pflegefreistellung für nahe Angehörige, wenn man nicht im gemeinsamen Haushalt lebt (z. B. Wohngemeinschaft).

## 1. März 2024

Der weiße Hautkrebs wird in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen. Obwohl bereits seit vielen Jahren bekannt war, dass Arbeitnehmer:innen, die über viele Jahre im Freien arbeiten, erhöhter UV-Strahlung ausgesetzt sind, wurde der weiße Hautkrebs nicht als Berufskrankheit anerkannt. Bereits seit Jahren forderte der ÖGB die Aufnahme in die Liste der Berufskrankheiten.

## 28. März 2024

### Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen sind Arbeitszeit

Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder des Arbeitsvertrages für die Ausübung der beruflichen Tätigkeit erforderlich sind, zählen nach der neuen Regelung als Arbeitszeit.

## 15. Juli 2024

### Förderrichtlinie „Arbeit Inklusiv“

Die lange vom ÖGB geforderte Förderrichtlinie über Inklusive Arbeit tritt in Kraft. Menschen mit Behinderungen sollen in Zukunft statt eines Taschengeldes eine angemessene und reguläre Entlohnung erhalten. Ziel der Förderrichtlinie ist zudem, Projekte zu fördern, die Menschen mit höherem oder hohem Unterstützungsbedarf den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern.

Das Chancen Nutzen-Büro im ÖGB bietet seit zwei Jahrzehnten Beratungen, Workshops und Seminare zu einer Vielzahl von Themen an. Häufige Inhalte der Beratungen sind Stress, Burnout, Mobbing und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes.

Besonders im Fokus stehen Menschen mit Behinderungen, chronisch Erkrankte, ältere Personen sowie Menschen mit psychischen Problemen.

Kontakt:

Chancen Nutzen-Büro im ÖGB

Website: <https://www.oegb.at/der-oegb/chancen-nutzen>

E-Mail: [chancen.nutzen@oegb.at](mailto:chancen.nutzen@oegb.at)

**14. Oktober 2024**

## **EU-Richtlinie Plattformarbeit und EU-Richtlinie Cybersicherheit NIS-2**

Fast 30 Millionen Menschen arbeiten in der EU für Onlineplattformen, dies meist in den Bereichen Essenzustellungen, Pflege und Reinigung. Viele von ihnen werden nach Schätzungen der EU-Kommission fälschlicherweise als Selbstständige eingestuft, was enorme Nachteile bei der Entlohnung, dem Urlaubsanspruch und bei der Sozialversicherung mit sich bringt. Bereits seit Jahren wurde um eine Richtlinie gekämpft, um beizutragen, diese Missstände zu beseitigen. Nach einigen Verzögerungen gelang im Frühjahr 2024 ein Kompromiss zwischen dem EU-Parlament und den Regierungen. Am 14. Oktober wurde die Richtlinie über Plattformarbeit im Rat der EU von den EU-Mitgliedstaaten angenommen. Nun müssen die EU-Mitgliedsstaaten die Richtlinie auch auf staatlicher Ebene umsetzen.

Ebenfalls im Oktober 2024 hat die EU die sogenannte NIS-2-Richtlinie, um Cybersicherheitsmaßnahmen und die Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberbedrohungen auszubauen, beschlossen. Der österreichische Gesetzesentwurf, um die Richtlinie umzusetzen, hat noch keine Mehrheit im Parlament gefunden.

**6. Dezember 2024**

## **Einführung des Sonderwochengeldes**

Speziell für Frauen wurde mit der Einführung des Sonderwochengeldes die Lücke beim Wochengeld geschlossen.

**2024**

## **ILO-Abkommen zur Beseitigung von Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt**

Österreich ratifiziert das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die ÖGB-Frauen haben sich seit Jahren für diese Forderung eingesetzt.

**1. Jänner 2025**

## **Aus Homeoffice wird Telearbeit**

Aus Homeoffice wird ab 1. Jänner 2025 Telearbeit und das Gesetz erweitert auch die möglichen Arbeitsorte, wie Haupt- oder Nebenwohnsitz der Arbeitnehmer:innen, auf Wohnungen von Angehörigen, Co-Working-Spaces, Internetcafés oder andere von Arbeitnehmer:innen gewählte Orte.

**1. Jänner 2025**

## **Barrierefreiheitsbeauftragte**

Ab 1. Jänner 2025 sind Betriebe mit mehr als 400 Beschäftigten verpflichtet, eine:n Barrierefreiheitsbeauftragte:n zu benennen. Ziel dieser Maßnahme soll sein, Inklusion und Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern. Außerdem erhält der Behindertenanwalt mehr Kompetenzen und wird für eine Dauer von fünf (anstatt bisher vier) Jahren bestellt.

## Das Wichtigste auf einen Blick

**Pflicht ab 1.1.2025:** Für Unternehmen mit mehr als 400 Mitarbeiter:innen.

**Anzahl der Beauftragten:** Abhängig vom Bedarf, keine Obergrenze.

**Interne Umsetzung:** Die Funktion kann nicht ausgelagert werden, externe Expertinnen und Experten dürfen jedoch einbezogen werden.

**Aufgabenbereich:** Fokus auf interne und externe Barrierefreiheit.

**Verantwortung bleibt beim Unternehmen:** Der Beauftragte unterstützt, ist aber nicht allein verantwortlich.

## 1. Jänner 2025

### Steuerfreie Taggelder

Ab 1. Jänner 2025 steigen auch die steuerfreien Taggelder, und zwar von 26,40 auf 30 Euro. Damit wurde eine jahrelange ÖGB-Forderung erfüllt, denn die Taggelder wurden seit Jahrzehnten nicht mehr an die Inflation angepasst. Sollte der Arbeitgeber keine oder weniger Taggelder ausbezahlen, kann die Differenz bei der ArbeitnehmerInnenveranlagung als Werbungskosten abgesetzt werden.

## 2025

### Inflationsanpassung der Steuerstufen

In Österreich gibt es verschiedene Steuerstufen. Diese Stufen werden nun fast alle um knapp 4 Prozent nach oben verschoben.

## 2025

### Erhöhung des Kilometergeldes und des Familienzuschusses

Ab 2025 werden das Kilometergeld und der Zuschuss für Familien mit geringem Einkommen erhöht werden.

2025

## Schutzklausel für Pensionsantritte 2025

Personen, die 2025 in Pension gehen, erhalten einen Erhöhungsbetrag von 4,5 % der Pensionskonto-Gutschrift 2023, um inflationsbedingte Pensionsverluste auszugleichen. Pensionistinnen und Pensionisten sind somit, auch auf Druck des ÖGB hin, vor finanziellen Verlusten geschützt.

2025

## Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

Die Geringfügigkeitsgrenze wird auf monatlich € 551,10 angehoben.

April 2025

## 80 Jahre ÖGB – 80 Jahre Einsatz für Gerechtigkeit

Der ÖGB feiert dieses Jahr sein 80-jähriges Jubiläum. Er konnte seit seiner Gründung im Jahr 1945 zu vielen sozialpolitischen Meilensteinen beitragen, wie etwa gesicherte Pensionen, bezahlten Urlaub und faire Einkommen.

Auch in der Zukunft werden der ÖGB und die Gewerkschaften starke Partner sein, die sich für gute Arbeitsbedingungen, Gleichberechtigung und die Sicherung unserer Demokratie einsetzen.



**„Unsere Vorfahren haben nicht nur für faire Lebensbedingungen, sondern unter Einsatz ihres Lebens auch für Demokratie gekämpft. Wir sind es ihnen, uns selbst und unseren Kindern schuldig, diesen Kampf auch in den nächsten 80 Jahren weiterzuführen.“**

*Wolfgang Katzian, ÖGB-Präsident*

# Quellenverzeichnis

## **Zeitschriften und andere Periodika**

Amtliche Nachrichten des Staatsamtes für soziale Verwaltung. I. Jg., Nummer 1/2. Wien, 15. September 1945.

ÖGB-Tätigkeitsberichte 1945 bis 1996.

ÖGB Jahrbücher 1997 bis 2004.

ÖGB-Jahresbericht 2005. CD.

ÖGB Kurzbericht 2003–2006.

ÖGB Kurzbericht 2007–2016.

ÖGB-Bildungsfunktionär, 1947–1962.

Jahrbücher der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1945–1997.

Tätigkeitsberichte der Kammer für Arbeiter und Angestellte 1998–2016.

Jahresberichte des ÖGB 2020–2024. Link: Jahresberichte | ÖGB ([oegb.at](https://oegb.at))

## **Buchpublikationen, Broschüren, Reader**

**100 Jahre Arbeitsinspektion in Österreich.** Hg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung. Wien 1983.

**25 Jahre Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.** Wien 1973

**25 Jahre PVG.** Hg. Gewerkschaft öffentlicher Dienst. Wien 1992.

**30 Jahre Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen.** Daten, Fakten, Perspektiven. Nr. 68. Wien 1993.

**50 Jahre ASVG 1955–2005.** Jubiläumsheft Soziale Sicherheit. September 2005.

**75 Jahre Kammern für Arbeiter und Angestellte.** Wien 1995.

**Achitz, Bernhard:** Zeitenblicke. Sozialpolitik im Wandel. Wien 2010.

**Adametz, Wolfgang:** Kommentar zum Nachtschichtschwerarbeitsgesetz. Wien 1981.

**Alber, Karl, Mayr, Martin:** Das Arbeitsmarktförderungsgesetz mit Erläuterungen und den wichtigsten Durchführungsbestimmungen. Wien 1969.

**Assmann, Jan, Hölscher, Tonio:** Kultur und Gedächtnis. 1. Auflage. Frankfurt am Main 1988.



- Autengruber, Peter, Lichtenberger, Sabine, Mendel, Marliese:** Gefordert-Gekämpft-Erreicht. Gewerkschaftsarbeit in österreichischen Tageszeitungen seit 1945. Wien 2017.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen.** Untersuchung über die Probleme der Arbeitszeitverkürzung. Wien 1969.
- Borkowetz, Hilda:** Feiertagsruhegesetz. Schriftenreihe des ÖGB 31. Wien 1953.
- Broessler, Agnes:** „Es hat sich alles mehr um´s Politische gehandelt!“ Wilhemine Moik. Ein Leben für die gewerkschaftliche Frauenpolitik. Wien 2006.
- Burger, Johann, Morawek, Elisabeth (Hg.):** 1945-1955. Entwicklungslinien der Zweiten Republik. Wien 1995.
- Burghardt, Anton (Hrsg.):** Soziale Sicherheit und politische Verantwortung. Festschrift für Grete Rehor-Verein für Sozial- und Wirtschaftspolitik. Wien 1975.
- Cerny, Josef, Martinek, Oswin, Weidenholzer, Josef (Hg.):** Arbeitswelt und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Weißenberg. Wien 1980.
- Cerny, Josef:** 40 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz. In: Das Recht der Arbeit. Sonderheft 40 Jahre ArbVG. Sonderheft 5 a. Oktober 2014, 64. Jahr, Heft 353.
- Cerny, Josef:** Sozialpolitik ist Gesellschaftspolitik. Festschrift für Josef Cerny zum 60. Geburtstag. Wien 2001.
- Dachs, Herbert, Hanisch, Ernst, Kriechbaumer, Robert (Hg.):** Der Bund und die Länder. Über Dominanz, Kooperation und Konflikte im österreichischen Bundesstaat (= Geschichte der österreichischen Bundesländer seit 1945). Wien-Köln-Weimar 2003.
- Die Kammer für Arbeiter und Angestellte 1945-1965:** Zwei Jahrzehnte ihres Wirkens festlich gewürdigt. Hg. ÖAKT. Wien 1965.
- Diendorfer, Gertraud:** 26. Oktober. Zur Geschichte des österreichischen Nationalfeiertages. Wien 1990.
- Dirninger, Christian (Hg.):** Wirtschaftspolitik zwischen Konsens und Konflikt. Einsichten und Einblicke in die Strukturen und Abläufe der Wirtschaftspolitik der Zweiten Republik. Wien-Köln-Weimar 1995.
- Filipič, Ursula, Schönauer, Annika (Hg.):** Ein Jahr Corona: Ausblick Zukunft der Arbeit. Wien 2021.
- Filla, Wilhelm (Hg.):** Franz Senghofer: ein Leben für die Arbeiterbildung. Wien 1984.
- Filla, Wilhelm:** Zwischen Integration und Klassenkampf. Sozialgeschichte der betrieblichen Mitbestimmung in Österreich. Wien 1981.
- Fischer, Franz:** 10 Jahre ASVG. Wien 1965. 25 Jahre Allgemeines Sozialversicherungsgesetz. Festschrift des Bundesministeriums für soziale Verwaltung und des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien 1980.

- Fischer-Kowalski, Marina, Bucek, Josef:** Ungleichheit in Österreich. Ein Sozialbericht. Wien 1980.
- Floretta, Hans, Strasser, Rudolf (Hg.):** Das erste Jahrzehnt der Kodifikation des österreichischen Arbeitsverfassungsrechtes aus dem Jahre 1974 (Arbeitsverfassungsgesetz) in Rechtsprechung und Schriften. Wien 1987.
- Floretta, Hans, Strasser, Rudolf:** Kommentar zum Betriebsrätegesetz. Wien 1961.
- Gahleitner, Helmut:** Mitwirkung im Aufsichtsrat. VÖGB-Skriptum. Stand: März 2012.
- Göhring, Walter:** Anna Boschek. Erste Gewerkschafterin im Parlament. (= Schriftenreihe des Instituts zur Erforschung der Geschichte der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, 4). Wien 1998.
- Grillberger, Konrad (Hg.):** 30 Jahre Arbeitsverfassungsgesetz. Wien 2005.
- Hampel-Fuchs, Maria (Hg.):** Festschrift für Grete Rehor. Österreichischer Arbeiter- und Angestelltenbund. Wien 1975.
- Hermann, Christoph, Atzmüller, Roland (Hg.):** Die Dynamik des „österreichischen Modells“. Brüche und Kontinuitäten im Beschäftigungs- und Sozialsystem. Berlin 2009.
- Hillegeist, Friedrich:** Betriebsrätegesetz. (Schriftenreihe des ÖGB, 6). Wien 1947.
- Hindels, Josef:** Die österreichischen Angestellten und ihre Gewerkschaft. Aus der Geschichte für die Gegenwart lernen. Wien 1982.
- Höglinger, Andrea, Berka, Gerhard:** Arbeit in Privathaushalten. Alte Probleme in neuer Zeit. Eine Studie der Sozialwissenschaftlichen Abteilung der AK Wien. Wien 1994.
- Karlhofer, Ferdinand, Tálos, Emmerich:** Sozialpartnerschaft. Österreichische und europäische Perspektiven. Wien 2005.
- Keller, Fritz, Lichtenberger, Sabine:** Geschichte der Mitbestimmung in Österreich. (= VÖGB-Skriptum Politik und Zeitgeschehen 14). Wien 2019.
- Kneidinger, Bernadette:** Geopolitische Identitätskonstruktion in der Netzwerkgesellschaft. Mediale Vermittlung und Wirkung regionaler, nationaler und transnationaler Identitätskonzepte. Wiesbaden 2013.
- Kreiml, Thomas:** Bildungskarenz. Hg. Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier. Wien 2012.
- Kriechbaumer, Robert:** Die Ära Kreisky 1970–1983 in der historischen Analyse, im Urteil der politischen Kontrahenten und in Karikaturen von Ironimus. Wien 2004.
- Kummer, Karl (Hg.):** Das Arbeitszeitproblem von heute. Vorträge und Ergebnisse der Dritten gewerkschaftlichen Tagung des Instituts für Sozialpolitik und Sozialreform. Wien 1959.
- Lichtenberger, Sabine:** „Es ist ein gutes Gesetz geworden“: Bemerkungen zur politischen Genese des KV-Gesetzes 1947“. In: Das Recht der Arbeit (DRdA). 5/2017, 412–418

- Lichtenberger, Sabine:** „Wir müssen der Jugend mehr Rechte zusprechen“. Bemerkungen zu Geschichte der innerbetrieblichen Mitbestimmungen von Jugendlichen In: DRdA 2/2019, Heft 381, 165-168.
- Linseder, Lorenz:** Das Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz. Wien 1948.
- Martinek, Oswin (Hrsg):** Sozialpolitik und Sozialplanung. Festschrift für Alfred Dallinger. Wien-München-Zürich 1986.
- Mayer, Hans:** Hundert Jahre Österreichischer Wirtschaftsentwicklung 1848-1948. Wien 1949.
- Mazohl, Richard:** 125 Jahre Arbeitsinspektion in Österreich. DVD. Hg. BMASK. Wien 2009.
- Mendel, Marliese, Scherr, Friederike:** Unser Kampf seit 1945. Wien 2020.
- Mulley, Klaus-Dieter:** Die Kammern für Arbeiter und Angestellte. VÖGB-Skriptum. Wien 2019.
- Nedjela, Ludwig:** Hausgehilfengesetz. Wien 1962.
- Nicht Gnade sondern Recht:** Sozialpolitik seit 1848 im Spiegel von Kunst, Kultur und Medien. Materialien zur Ausstellung. Wien 1989.
- Ohne uns geht nichts.** 60 Jahre ÖGB Frauen. Wien o. J.
- Ondraschek, Richard:** Vom 1. bis zum 19. ÖGB-Bundeskongress. VÖGB-Skriptum. Wien 2019.
- Pütz, Theodor:** (Hg.): Verbände und Wirtschaftspolitik in Österreich. (= Schriften des Vereins für Socialpolitik, Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 39.) Berlin 1966.
- Renner, Heinz:** Die Bau- und Holzarbeiter im Wandel der Zeit von 1867-1992. Eine illustrierte Chronik. Wien 1992.
- Rösslhuber, Maria, Appelt, Birgit:** Hauptsache Frauen. Politikerinnen in der Zweiten Republik. Graz-Wien-Köln 2001.
- Schwarz, Bernhard:** Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz. Wien 1981.
- Stadlmann, Friederike:** Vorwärts. Die Geschichte der arbeitenden Jugend. Wien o. J.
- Steiner, Guenther:** Der Sozialpolitiker Karl Maisel. Hg. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien 2012.
- Steiner, Guenther:** Ein Mann und sein Plan. Friedrich Hillegeist in der österreichischen Sozialversicherung. Hg. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien 2013.
- Steiner, Guenther:** Johann Böhm in der österreichischen Sozialversicherung. Hg. Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien 2011.
- Tálos, Emmerich:** Perspektiven der Arbeitszeitpolitik. Wien 1983.

**Tálos, Emmerich:** Sozialpartnerschaft. Kontinuität und Wandel eines Modells. Wien 1993.

**Tálos, Emmerich:** Staatliche Sozialpolitik in Österreich. Rekonstruktion und Analyse. Wien 1981.

**Toth, Wilhelm:** Die sind ja organisiert. Die österreichische Gewerkschaftsjugend 1945-2000. Ein Überblick. Wien 2001.

## **Internetquellen und Links**

**ÖGB:** [www.oegb.at](http://www.oegb.at)

### **Skripten der VÖGB-Briefschule in PDF-Format**

[http://www.voegb.at/cms/S08/S08\\_4.1/service/skripten-und-broschueren](http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1/service/skripten-und-broschueren)

### **Gewerkschaft der Privatangestellten**

[www.gpa.at](http://www.gpa.at)

### **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**

[www.goed.at](http://www.goed.at)

### **younion. Die Daseinsgewerkschaft**

[www.younion.at](http://www.younion.at)

### **Gewerkschaft Bau-Holz**

[www.bau-holz.at](http://www.bau-holz.at)

### **Gewerkschaft vida**

[www.vida.at](http://www.vida.at)

### **Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten**

[www.gpf.at](http://www.gpf.at)

### **Produktionsgewerkschaft**

[www.proge.at](http://www.proge.at)

### **ÖGB YouTube**

[www.youtube.com/user/OEGBOnline](http://www.youtube.com/user/OEGBOnline)

[www.youtube.com/user/OEGBGeschichte](http://www.youtube.com/user/OEGBGeschichte)

[www.youtube.com/user/OEGBVERLAG01](http://www.youtube.com/user/OEGBVERLAG01)

[www.youtube.com/watch?v=CNw5SsHZxCI](http://www.youtube.com/watch?v=CNw5SsHZxCI)

**ÖGB Facebook:** <https://de-de.facebook.com/oegb.at>

**Kammer für Arbeiter und Angestellte (Bundesarbeitskammer)**

[www.arbeiterkammer.at](http://www.arbeiterkammer.at)

**AK YouTube:** [www.youtube.com/akoesterreich](http://www.youtube.com/akoesterreich)

**AK Facebook:** <https://de-de.facebook.com/Arbeiterkammer>

**Sozialpartner-Homepage:** [www.sozialpartner.at](http://www.sozialpartner.at)

Es wurden Bilder aus folgenden Archiven verwendet

Archiv und Bildarchiv des ÖGB

Internetredaktion des ÖGB

Archiv der AK Wien und der Bundesarbeitskammer

**Es wurden Bilder aus folgenden Archiven verwendet:**

Archiv und Bildarchiv des ÖGB

Internetredaktion des ÖGB

Institut für historische Sozialforschung (IHSF)

# Autorin und Autor

**Klaus-Dieter Mulley**, Dr. phil., vormals Leiter des Instituts für Geschichte der Arbeiterkammern und Gewerkschaften in der Arbeiterkammer Wien sowie der Geschäftsstelle des Theodor-Körner-Fonds.

**Sabine Lichtenberger**, Mag.<sup>a</sup> phil., Studium der Geschichte und Volkskunde, Universität Wien. Mitarbeiterin am Institut für historische Sozialforschung (IHSF).



# Notizen