

Richard Ondraschek

Was sind Gewerkschaften?

1 Gewerkschaftskunde



Gewerkschaftskunde 1

Was sind Gewerkschaften?

Richard Ondraschek

Was sind Gewerkschaften?

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: September 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2024 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druck: CITYPRESS GesmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Was sind Gewerkschaften?	6
Gestaltungsfunktion/Ordnungsmacht	8
Gegenmacht	11
Schutzfunktion (Genossenschaftsfunktion, politische Funktion)	13
Die Organisation des ÖGB	32
Der ÖGB und seine Gewerkschaften	34
Die Strukturreform	50
Kampagnen und Aktionstage	53
Öffentlichkeitsarbeit	58
Mitgliederentwicklung	72
Öffentlichkeitsarbeit/Bildung	74
Neue Herausforderungen	78
Exkurs: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	86
Anhang	96
Zum Autor	102
Kontaktadressen	104

1 Was sind Gewerkschaften?



„Das Proletariat ist nicht mehr, was es einmal war, doch bedeutet das nicht, dass es verschwunden wäre.“ *(Michael Hardt/Antonio Negri)*

- » Gestaltungsfunktion/Ordnungsmacht
- » Gegenmacht
- » Schutzfunktion
- » Genossenschaftsfunktion/politische Funktion

In unserer Gesellschaftsordnung besteht ein **grundsätzlicher Interessengegensatz zwischen Kapital und Arbeit**:

- » Die Produktionsmittelbesitzer, Kapitaleigner oder -verwalter haben Interesse daran, das Kapital zu vergrößern oder zumindest zu erhalten.
- » Die Interessen der Arbeitenden zielen darauf ab, ihr Arbeitseinkommen zu erhöhen oder zumindest ihre Kaufkraft zu erhalten und gleichzeitig die Verausgabung ihrer Arbeitskraft zu begrenzen.



„Die Arbeitskraft ist also eine Ware, die ihr Besitzer, der Lohnarbeiter, an das Kapital verkauft ... Die Arbeitskraft ist also eine Ware, nicht mehr, nicht minder als der Zucker. Die erste misst man mit der Uhr, die andere mit der Waage.“ *Karl Marx*

Die unterschiedlichen Interessen haben permanent Konflikte zur Folge. Karl Marx sprach von einem „Guerillakrieg zwischen Kapital und Arbeit“.

Die Beziehungen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber sind durch ein Machtübergewicht der Kapitaleigner charakterisiert, wodurch sich diese bei Interessengegensätzen meist durchsetzen können. Es ist also von einer **asymmetrischen Machtbeziehung** zugunsten der Kapitaleigner auszugehen:

Die Hauptursache des industriellen Konflikts kann in der Konfrontation zwischen einer Gruppe der Gesellschaft, die durch Eigentumsrechte und Verwaltungsfunktionen über die Produktionsmittel bzw. das Kapital verfügt, und einer anderen Großgruppe der Gesellschaft, die der ersten Gruppe ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt, gesehen werden.



Karl Marx (1818–1883)

Die **Arbeitgeber und Kapitaleigner** sind in einer **stärkeren Position**: Je nach Chancen zur Profitmaximierung wird über das Produkt, die Ware, die zu produzieren ist, entschieden, genauso über die Art der Produktionsmittel, die Arbeitsabläufe, die Qualität und die Anzahl der Arbeitskräfte.

Die **Arbeitnehmer:innen** hingegen können ihre Existenz, ihr Überleben, nur dann sichern, wenn den Kapital- und Produktionsmittelbesitzern ihre **Arbeitskraft verkauft** wird. Sie sind also zur Gänze abhängig. Die Kapitaleigner und Produktionsmittelbesitzer verfügen somit nicht nur über die Produktionsmittel, sondern auch über den Menschen.

Die Entstehung und der Aufstieg der Gewerkschaftsbewegung vollzog sich aus dem **Bedürfnis, die unumschränkte Verfügungsgewalt der Kapitaleigner und Produktionsmittelbesitzer über den Menschen einzuschränken**.

Zur **Bildung von Gewerkschaften** kam es, als die arbeitenden Menschen gemeinsam versuchten, ihre **Verhältnisse zu verbessern**. Die Arbeitnehmer:innen eines Betriebes sprachen und berieten miteinander und trugen ihr Ansuchen, nachdem sie sich vorher verabredet hatten, der Geschäftsleitung vor. Später weitete sich die Verabredung im eigenen Betrieb zu einer Verabredung mehrerer Betriebe aus. So schlossen sich die arbeitenden Menschen zusammen und bildeten Organisationen. Nun musste nicht mehr jede:r einzelne Arbeitnehmer:in ihre bzw. seine Arbeitsbedingungen aushandeln. Arbeitsbedingungen, Löhne und Arbeitszeit wurden in steigendem Maße **kollektiv** vereinbart – von **Gewerkschaften**.

Das Prinzip der Gewerkschaften ist die Organisation vieler Menschen, also die **Massenorganisation**. Hierbei vereinigen die Gewerkschaften **zwei Gedanken**:

- » Solidarität
- » Effektive Interessenwahrung

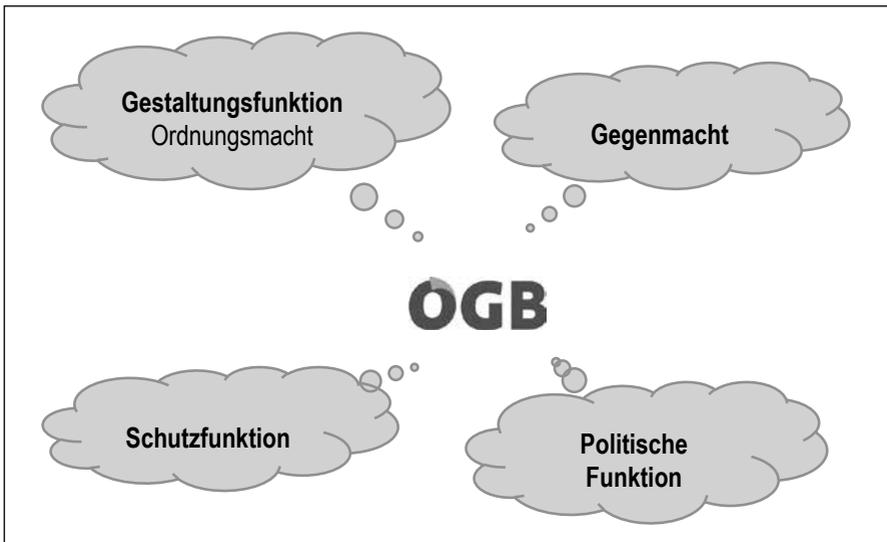
Damit sind Gewerkschaften kein Verein, dessen Zweck im netten Beisammensein besteht, sondern eine **Zweckgemeinschaft** zu gegenseitiger Hilfe im gemein-

Gewerkschaften sind Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zur Durchsetzung von Interessen.

1 Was sind Gewerkschaften?

samen Kampf gegen Ausbeutung und Unterdrückung. Wesentlich für eine solche Massenorganisation ist ein **gemeinsames Ziel**:

Hauptziel der gewerkschaftlichen Aktivitäten ist die **Hebung des Lebensstandards** aller Arbeitnehmer:innen. **Um dieses Ziel zu erreichen, obliegen Gewerkschaften folgende Funktionen:**



Gestaltungsfunktion/Ordnungsmacht

In über 150 Jahren gingen die Gewerkschaften einen weiten Weg. Von der Illegalität bis zur staatstragenden Kraft. Heute ist die **Gewerkschaftsbewegung eine Interessenvertretung, deren Notwendigkeit und Nützlichkeit grundsätzlich allgemein anerkannt ist** – auch von den Organisationen der früher „bekämpften“ Arbeitgeber, der Bevölkerung und nahezu allen politischen Parteien.

Gewerkschaften bilden weiterhin einen zentralen Machtkörper im politischen System und tragen gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Als **Ordnungsfaktor haben Gewerkschaften** immer noch eine **aktive Rolle** bei der Regulierung des **Wirtschaftssystems und des gesellschaftliche Zusammenleben**.

Moderne Gewerkschaften sind heute durch die Sozialpartnerschaft (siehe unten) in den **institutionalisierten Klassenkonflikt** eingebunden, der das Spannungsverhältnis zwischen Kapital und Lohnarbeit, also zwischen Unternehmern und unselbstständig Erwerbstätigen, repräsentiert, und bürgerkriegsähnliche Auseinandersetzungen ausschließen soll. Sie verfolgen ihre **Ziele auf zwei Arten**:

- » Zum einen verhandeln sie höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten und bessere Arbeitsbedingungen mit Unternehmensvertretern. Verankert werden diese Fragen vor allem auf Branchenebene im Rahmen der Kollektivverträge. Dabei können sie kooperativ (mittels Dialoges) vorgehen oder andere Konfliktmittel (z.B. Streik) anwenden.
- » Zum anderen versuchen sie, Staat und Gesetzgebung direkt zu beeinflussen. Das geschieht in erster Linie über Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen sowie über den Dialog bzw. Verhandlungen mit politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Legislative und Exekutive. Das ist allerdings natürlich davon abhängig, ob das Gegenüber an einem Austausch überhaupt interessiert ist.

Insgesamt sind die Gewerkschaften also ein **Teil des gesellschaftlichen Systems** der Regelung von Arbeitsbeziehungen und -bedingungen.

Gleichzeitig wurde die Beteiligung von Gewerkschaften in Österreich im Rahmen der „Sozialpartnerschaft“ in den letzten Jahren sukzessive geschwächt. Rechtskonservative, neoliberale und rechtspopulistische Parteien sehen in Gewerkschaften einen politischen Gegner und versuchen, ihre Rolle deutlich zu schwächen. So wurde die **paritätische Selbstverwaltung der Sozialversicherung zerschlagen** und Arbeitnehmer:innen-Vertreter:innen weitgehend aus den Gremien der Sozialversicherung hinausgedrängt. Gewerkschaften haben jahrzehntelang sorgsam die Gelder der Versicherten verwaltet. Nun entscheiden Unternehmer über die Versicherungsgelder der Arbeitnehmer:innen. Dieser politische Tabubruch ist beispiellos in der Zweiten Republik.

Parallel dazu wurden durch die handelnden politischen Akteurinnen und Akteure in den Ministerien gewerkschaftliche Expertinnen und Experten immer seltener bei der Erarbeitung von Gesetzen eingebunden.

1 Was sind Gewerkschaften?

Teile der Unternehmensvertreter:innen schlagen hier in die gleiche Kerbe und stellen die Sozialpartnerschaft vor allem auf Ebene der Dachverbände und Branchen in Frage. Sie wollen stärker Druck auf die betriebliche Ebene ausüben und so die Arbeitnehmer:innen-Bewegung schwächen und spalten.

Das „klassische“ **Modell der Sozialpartnerschaft**, wie es in Österreich seit 1945 weitgehend gelebt wurde, ist in den vergangenen Jahren von einigen Unternehmensvertreter:innen und -vertretern und manchen politischen Parteien in Frage gestellt worden. Aus diesem Grund ist die Gestaltungsfunktion von Gewerkschaften im Sinne einer Ordnungsmacht derzeit stärker unter Druck geraten.

Gewerkschaften bekennen sich weiterhin zur Sozialpartnerschaft auf Ebene der Betriebe, Branchen und Dachverbände – unter der Bedingung, dass über die Sozialpartnerschaft Verbesserungen für die Arbeitnehmer:innen erreicht werden können. Denn Sozialpartnerschaft darf kein Selbstzweck sein. Gewerkschaften bekennen sich auch weiterhin zu einem Dialog mit den jeweils handelnden politischen Akteur:innen und Akteuren, jedoch muss das immer ein Dialog auf Augenhöhe sein. Scheinverhandlungen sind kein Ausdruck echter politischer Einbindung.

All diese Entwicklungen zeigen eines: Die Rolle von Gewerkschaften als Ordnungsmacht ist nicht in Stein gemeißelt. Sie muss immer wieder aufs Neue erkämpft und verteidigt werden. Das politische Klima hat sich in Österreich in den vergangenen Jahren deutlich verändert, weswegen Gewerkschaften deutlich weniger Handlungsspielraum als ordnungspolitische Kraft entfalten können.

Anders formuliert: **Das „alte Erfolgsmodell“ funktioniert nicht mehr so, wie es sein soll.** Gewerkschaften stellen sich deshalb stärker die Frage, wie sie sich wieder Gehör verschaffen können, damit Arbeitnehmer:innen und ihre Familien ein gutes Leben haben. Das bleibt die ewige Mission und der historische Auftrag der Gewerkschaftsbewegung.

Gegenmacht

Gewerkschaften können in einem Fall zur **Stabilisierung eines bestehenden Systems** und im anderen Fall zu dessen **Veränderung oder Überwindung** beitragen. Als politische Gegenmacht können sie in Konflikt zu der bestehenden Wirtschaftsweise und dem damit in Zusammenhang stehenden gesellschaftlichen Leben geraten. Aufgrund ihrer Stärke können Gewerkschaften zur Überwindung bestehender Machtverhältnisse ein Wesentliches beitragen.

Angesichts der Tatsache, dass die gewerkschaftliche Rolle als Ordnungsmacht immer stärker unter Druck steht, suchen Gewerkschaften nach anderen Mitteln und Wegen, die Interessen der Arbeitnehmer:innen durchzusetzen. Das Aufbauen von Gegenmacht kann hier ein möglicher Weg sein.

Gewerkschaften sind derzeit dabei, genau zu prüfen, in welchen Bereichen sie ihre Arbeit neu aufstellen müssen, um weiterhin erfolgreich die Interessen der Arbeitnehmer:innen vertreten zu können.

Gegenmacht: Was ist das?

Vereinfacht gesagt geht es darum, dass Gewerkschaften neue Mittel und Wege suchen, mit denen sie sich abseits „klassischer“ Partizipationsformen wie der Sozialpartnerschaft Gehör verschaffen können.

Wenn Unternehmensvertreter:innen und Politiker:innen die Gewerkschaftsbewegung zunehmend ignorieren und ausschließen, dann müssen Gewerkschaften darauf reagieren. Eine Antwort ist der noch stärkere **Fokus auf Mitgliederwachstum**. Je mehr Menschen sich zur Gewerkschaft bekennen, desto weniger wird man sie überhören können. Gleichzeitig bleiben die tausenden Betriebsräte, Personalvertreter:innen und Jugendvertrauensratsmitglieder das Rückgrat der Gewerkschaftsbewegung. Die Frage, in welche Richtung sich das Machtgefüge in Österreich entwickelt, wird nicht zuletzt in den Betrieben und Dienststellen entschieden. Deshalb ist die bestmögliche Ausbildung, Schulung und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertreter:innen eine künftig noch wichtigere Aufgabe der Gewerkschaften. **Gegenmacht bedeutet in dem Kontext natürlich auch, noch mehr gewerkschaftlich organisierte Betriebsratskörper in Österreich aufzustellen.**

1 Was sind Gewerkschaften?

Kampagnenfähigkeit stärken!

Gegenmacht lässt sich nicht auf österreichweite Aktionstage reduzieren. Demonstrationen, wie jene vom Sommer 2018 gegen die 60-Stunden-Woche und den 12-Stunden-Tag, waren ein großer Erfolg. Sie sind wichtige Mobilisierungselemente in einer groß angelegten Kampagne. Aber Gegenmacht bedeutet „spürbar-Sein“. Und dementsprechend ist das gewerkschaftliche Aktionsfeld nicht auf die Straße beschränkt, sondern sollte den Fokus vor allem im Betrieb haben. Daher wird die Zukunft der Gewerkschaften in einer stärkeren Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit im Betrieb liegen.

Neue Allianzen schmieden!

Gegenmacht heißt aber auch, dass Gewerkschaften nach neuen Verbündeten suchen, da man sich auf die bisherigen Partner – die Sozialpartner – nicht mehr vollends verlassen kann. In der Zivilgesellschaft, bei NGOs, Religionsgemeinschaften, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern und anderen Fachleuten gibt es viele Menschen und Organisationen, die gerne enger mit Gewerkschaften zusammenarbeiten wollen. Es gilt, mit ihnen das Gespräch zu suchen und auszuloten, wie eine Kooperation in Zukunft aussehen könnte.

Fokus neu einstellen

Die Ziele der Gewerkschaft haben sich nicht geändert. Was sich aber ändert, sind die gewerkschaftliche Perspektive und dementsprechend die Handlungsspielräume. Daher wandelt sich auch die gewerkschaftliche Strategie zur Interessendurchsetzung.

In der Vergangenheit lag der Fokus auf guten Ergebnissen bei Verhandlungen mit Ministerien, Parteien und Sozialpartnern. Das werden Gewerkschaften auch in Zukunft – wo immer möglich – so handhaben. Gewerkschaftsarbeit wird aber insgesamt viel weniger oft mit Verhandlungen zu tun haben. Gewerkschaftsarbeit wird viel mehr Überzeugungsarbeit sein, und zwar von jenen, die noch nicht Teil der Gewerkschaftsbewegung sind.

Der Blick ist also weniger auf den Verhandlungstisch und viel mehr auf die Gesichter jener Menschen gerichtet, die überzeugt werden sollen, sich der Gewerkschaft anzuschließen.

Es wird viel stärker darum gehen, mehr Menschen für gewerkschaftliche Ideale und Werte zu gewinnen. Und diese Menschen werden dann die natürlichen

Verbündeten in der Auseinandersetzung um die öffentliche Meinung sein. Sie sind die zentralen gewerkschaftlichen Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren für alle gesellschaftlichen Debatten. Der Kontakt zu ihnen und der Dialog mit ihnen – auf Augenhöhe – wird Priorität haben.

Gemeinsam wird die Gewerkschaftsbewegung wieder so stark werden, dass keine Partei, keine Regierung, kein:e Politiker:in und keine Unternehmenslobby die Interessen der Arbeitnehmer:innen überhören kann.

Das ist Gegenmacht.



Die Aufgaben des ÖGB sind in seinen Statuten (§ 3) festgelegt:

Der ÖGB ist in Verfolgung seines Zwecks zu einem kraftvollen Mitwirken an der steten sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Weiterentwicklung Österreichs, zur Wahrung der Unabhängigkeit und Neutralität sowie zur Wahrung der in der Verfassung verankerten Rechtsstaatlichkeit unseres Landes in einem sozialen Europa, zur Bekämpfung des Faschismus, jeder Reaktion und aller totalitären Bestrebungen, zur Mitarbeit an der Sicherung des Weltfriedens und der Menschenrechte sowie zum unentwegten Kampf zur Hebung des Lebensstandards der ArbeitnehmerInnen Österreichs und zum Einsatz für Gleichstellung von Frauen und Männern berufen und verpflichtet.

Schutzfunktion

Die Schutzfunktion untergliedert sich in **Genossenschaftsfunktion** und **politische Funktion**.

Genossenschaftsfunktion

- » ÖGB-Berufsschutz
- » ÖGB-Solidaritätsversicherung
- » Rechtsschutzregulativ
- » Unterstützungsordnung
- » Mitgliedschaft

1 Was sind Gewerkschaften?

Die ersten Gewerkschaften setzten in ihren Formen wie Forderungen die **Gesellenzünfte** des mittelalterlichen Europa fort. Man traf sich in Schenken, die gleichermaßen Klub, Versammlungsort und Arbeitsvermittlung waren. Auch in den sozialen Forderungen nach angemessenen Löhnen, Arbeitszeitbegrenzung und Koalitionsrecht konnten die alten **Gesellenzünfte als Vorbild dienen**. Daneben wurden **Kassen** geschaffen, die durch Beiträge die **Mittel für die Stunden der größten Not**, wie **Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Tod**, für die Mitglieder bereitzustellen hatten.

Das **System der Hilfskassen** wurde zur Zelle der proletarischen Solidarität für die hilflosen Arbeitnehmer:innen, deren soziale Lage von einem Zustand der Abhängigkeit, Unfreiheit und des Ausgebeutetwerdens gekennzeichnet war.

In Österreich, wie nahezu in ganz Europa, hat der **Staat** im Laufe der Zeit die **Fürsorge** für Krankheit, Alter, Todesfälle den Gewerkschaften abgenommen, in den USA hingegen tragen heute noch vielfach die Gewerkschaften einen wichtigen Teil dieser Aufgaben.

Gewerkschaften verfolgen eine **Genossenschaftsfunktion**, in der die **gegenseitige Hilfe zwischen Gewerkschaftsmitgliedern** im Zentrum steht. Dieser Aspekt ist als **Weiterführung der Tradition von Hilfskassen** anzusehen, freilich heute in einem eingeschränkteren Rahmen als noch vor hundert Jahren, da der moderne Sozialstaat viele der Hilfskassen unnötig werden ließ (z.B. durch die Arbeitslosenversicherung). In Österreich deckt die **gesetzliche Sozialversicherung** viele Risikobereiche des Lebens ab. Die Unterstützungs- und Versicherungsleistungen des ÖGB an seine Mitglieder sollen als Ergänzung zu den gesetzlich vorgesehenen Leistungen für Vorkommnisse in Beruf und Freizeit dienen. Es sollen „Lücken im System“ gestopft werden.

Das Sicherheitspaket des ÖGB. Als Mitglied des ÖGB sind sie sicher. Denn ÖGB-Mitglieder sind automatisch geschützt und versichert.

ÖGB-Berufsschutz

- » Berufsrechtsschutzversicherung
- » Berufshaftpflichtversicherung für Personen- oder Sachschäden
- » Hilfe bei Mobbing

ÖGB-Solidaritätsversicherung

- » Versicherungsschutz bei Invalidität
- » Spitaltagegeld
- » Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen
- » Begräbniskostenbeitrags-Versicherung
- » Ablebens-Risikoversicherung

ÖGB-Rechtsschutzregulativ

- » Rechtsberatung
- » Vertretung vor Gerichten
- » Vertretung vor Behörden und Ämtern
- » Rechtshilfe in Konkurs- oder Ausgleichsverfahren
- » Durchführung von Interventionen
- » Unterstützung in Exekutionsverfahren

ÖGB-Unterstützungsordnung

- » Streik- und Aussperrungsunterstützung
- » Gemaßregeltenunterstützung
- » Arbeitslosenunterstützung

ÖGB-Berufsschutz

Als Mitglied des ÖGB (siehe S. 16) profitieren sie von einer einzigartigen Form der beruflichen Sicherheit und Vorsorge.

Berufshaftpflichtversicherung

Versicherungsschutz bis zu 100.000 Euro, wenn Sie als ÖGB-Mitglied im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Tätigkeit wegen fahrlässig verursachter Personen- oder Sachschäden von einer dritten Person (ausgenommen Dienstgeber) auf Schadenersatz in Anspruch genommen werden.

Die Versicherung übernimmt nicht nur die Erfüllung von Schadenersatzverpflichtungen, sondern auch die gerichtlichen und außergerichtlichen Kosten der Abwehr von unberechtigten Ansprüchen.

1 Was sind Gewerkschaften?

Berufsrechtsschutzversicherung

Versicherungsschutz bis zu 20.000 Euro, wenn Sie als ÖGB-Mitglied Schadenersatzansprüche wegen Schäden, die Sie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit erlitten haben, geltend machen.

Ausgenommen sind Schäden aus Vertragsverletzungen sowie Ansprüche gegen den Dienstgeber. Darüber hinaus umfasst der Versicherungsschutz die Verteidigung in Strafverfahren wegen des Vorwurfs fahrlässiger Handlungen und Unterlassungen bei der Berufsausübung.

Versicherungsschutz bei Anklage wegen Vorsatzdelikten besteht ausschließlich bei Freispruch oder Einstellung des Verfahrens. Bei Verurteilung wegen Vorsatz entfällt der Versicherungsschutz rückwirkend.

Hilfe auch bei Mobbing

Die Versicherung übernimmt jährlich Kosten bis zu 350 Euro für anwaltliche und bis zu 350 Euro für psychologische Beratung, wenn Sie als ÖGB-Mitglied von Mobbing, sexueller Belästigung, Diskriminierung oder physischer Gewalt am Arbeitsplatz von einem Ermittlungsstrafverfahren betroffen sind.

- * Bei Nachweis einer Mitgliedschaft von mindestens sechs Monaten und entsprechender Beitragsleistung. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht sechs Monate Mitgliedschaft nachweisen können, werden als für volle sechs Monate zugehörig behandelt.
- * Für die Mitglieder der *union* – Die Daseinsgewerkschaft bestehen abweichend von diesem Versicherungsumfang Sonderregelungen. Sind von einem anderen Versicherer Leistungen zu erbringen, wird der Versicherungsschutz wirksam, wenn die Leistungen des anderen Versicherers zur Deckung des Schadens nicht ausreichen. Es gelten die Allgemeinen und Ergänzenden Allgemeinen Bedingungen für die Haftpflichtversicherung (AHVB 2005 und EHVB 2005), wie auch die Allgemeinen Bedingungen für die Rechtsschutzversicherung (ARB 2011-03R).
- * Versicherer: Wiener Städtische Versicherung AG



Sicherheitspaket

ÖGB-Solidaritätsversicherung

Spitalgeld

Im Falle eines unfallbedingten Spitalsaufenthaltes (sowohl Freizeit- als auch Berufsunfall) erhalten Sie als aktives Mitglied und Pensionist:in 4 Euro ab dem ersten Tag, sofern der Aufenthalt mind. 4 Tage dauert. Das Maximum beträgt 308 Euro (= 77 Tage).

Invaliditätsversicherung

Im Falle einer freizeitunfallbedingten dauernden Invalidität eines nicht im Ruhestand befindlichen aktiven Mitglieds gebührt bei Totalinvalidität folgende Leistung (bei Teilinvalidität dem Grad entsprechend anteilige Leistung):

Bei einer Mitgliedschaftsdauer von
mindestens 3 bis 10 Jahren 3.200 Euro
über 10 bis 25 Jahren 4.800 Euro
über 25 Jahren 6.400 Euro

Begräbniskostenbeitragsversicherung

Bei Ableben eines aktiven Mitglieds oder von Mitgliedern, die nach 1971 in Ruhestand getreten sind, gebührt ein Begräbniskostenbeitrag je nach Mitgliedschaftsdauer in Höhe von:

mindestens 3 bis 10 Jahren 150 Euro
über 10 bis 20 Jahre 160 Euro
über 20 bis 30 Jahre 170 Euro
über 30 Jahre 180 Euro

Mitglieder, die bereits vor dem 1.1.1972 im Ruhestand waren, sind mit 102 Euro versichert.

(Diese Bestimmung gilt nicht für Mitglieder der drei Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und Mitglieder der ehemaligen Gewerkschaft der Eisenbahner.)

1 Was sind Gewerkschaften?

Todesfallversicherung bei Freizeitunfällen

Im Falle eines freizeitunfallbedingten Todesfalls eines nicht im Ruhestand befindlichen aktiven Mitglieds gebührt je nach Mitgliedschaftsdauer folgende Leistung:

mindestens 3 bis 10 Jahre 800 Euro

über 10 bis 25 Jahre 1.000 Euro

über 25 Jahre 1.200 Euro

Ablebensrisikoversicherung

(für GÖD-Mitglieder, Mitglieder der ehemaligen Gewerkschaft der Eisenbahner und der ehemaligen Gewerkschaft der Gemeindebediensteten und GPF-Pensionistinnen und -Pensionisten)

Nach dem durch einen Unfall verursachten Tod eines sich am 1.1.2000 im Ruhestand befindlichen Mitgliedes der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (GÖD, ehemaligen GdG, GPF) und von Mitglieder der ehemaligen Gewerkschaft der Eisenbahner werden folgende Versicherungsleistungen je nach Mitgliedschaftsdauer erbracht:

mindestens 3 bis 10 Jahre 875 Euro

über 10 bis 25 Jahre 1.310 Euro

über 25 Jahre 1.745 Euro

Anspruchsberechtigt sind Personen, die mindestens drei Jahre Mitglied gewesen sind. Jugendliche Mitglieder, die infolge ihres Alters nicht drei Jahre Mitgliedschaft nachweisen können, werden als für volle drei Jahre zugehörig behandelt.
Versicherer: Wiener Städtische Versicherung AG

Rechtsschutzregulativ des ÖGB

Das Rechtsschutzregulativ ist eine freiwillige Leistung des ÖGB an seine Mitglieder* für Ansprüche aus dem Praktikums-, Lehr-, Arbeits- oder Dienstverhältnis oder für Angelegenheiten, die mit der Ausübung einer gewerkschaftlichen Funktion unmittelbar in Zusammenhang stehen. Auch an pflichtteilsberechtigten Hinterbliebenen eines Mitgliedes können Leistungen erbracht werden.

* Bei Nachweis einer Mitgliedschaft von mindestens sechs Monaten und entsprechender Beitragsleistung.

Die unentgeltliche Gewährung von Rechtsschutz in solchen Angelegenheiten kann sich erstrecken auf

- » Rechtsberatung
- » Vertretung vor Gerichten (ordentliches Gericht und Arbeitsgericht)
- » Vertretung vor Behörden und Ämtern (Sozialversicherung, Einigungsamt, kollektivvertragliches Schiedsgericht, usw.)
- » Rechtshilfe in Exekutions- oder Insolvenzverfahren
- » Durchführung von Interventionen

Bei Bedarf und Erfüllung der Voraussetzungen gemäß ÖGB-Rechtsschutzregulativ wird Ihnen kostenlos ein Rechtsvertreter zur Verfügung gestellt, werden Gerichtsgebühren, Barauslagen ersetzt oder werden gegnerische Prozesskosten übernommen. Ein Antrag ist bei Ihrer Gewerkschaft, egal ob mündlich oder schriftlich, im Vorhinein zu stellen.

Die Unterstützungsordnung des ÖGB

Um ein umfassendes Leistungsangebot zu ermöglichen, bietet der ÖGB seinen Mitgliedern unter gewissen Voraussetzungen auch

- » Streik- und Aussperrungsunterstützung
- » Gemaßregeltenunterstützung
- » Arbeitslosenunterstützung

Über genauen Umfang und Voraussetzungen, Ausschlussgründe oder andere Fragen im Zusammenhang mit dem Sicherheitspaket gibt Ihnen Ihre Gewerkschaft gern nähere Auskünfte.

1 Was sind Gewerkschaften?

Mitgliedschaft

Wie werde ich Mitglied?

Formulare für die ÖGB-Mitgliedsanmeldung können telefonisch bei der zuständigen Gewerkschaft bzw. der ÖGB-Zentrale angefordert oder unter www.oegb.at downgeloadet und ausgedruckt werden. Diese Formulare können dann ausgefüllt, unterschrieben und per Post an die zuständige Gewerkschaft retourniert werden. Unter www.oegb.at gibt es auch die Möglichkeit der Onlineanmeldung.

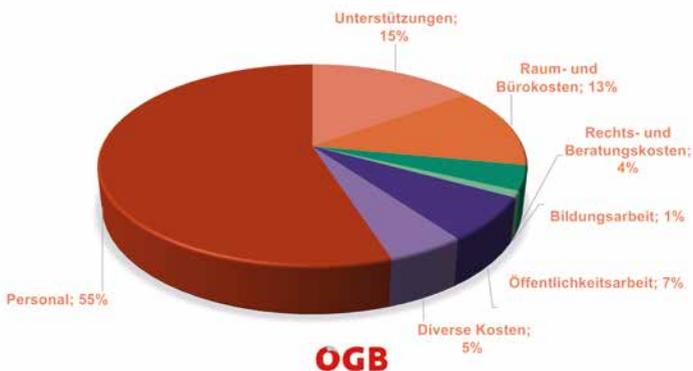
Wie hoch ist der Mitgliedsbeitrag?

Grundsätzlich beträgt der Mitgliedsbeitrag monatlich ein Prozent des Bruttolohns oder -gehalts. Auch Arbeitslose, Studierende, Pensionistinnen und Pensionisten können zu einem verminderten Beitrag ÖGB-Mitglied werden/bleiben (zuständig bleibt die Gewerkschaft der letzten Erwerbstätigkeit oder, im Falle der Studierenden, jene Gewerkschaft, die dem beruflichen Wunsch entspricht).

Was passiert mit den Beiträgen der Mitglieder?

Jedes Mitglied des ÖGB hat das Recht, über die Verwendung seiner Beiträge und über die Leistungen ausführlich informiert zu werden. Deshalb präsentiert der ÖGB jedes Jahr eine umfassende Leistungsbilanz, veröffentlicht Mitgliederstatistiken und legt einen detaillierten **Finanzbericht** vor.

Was macht der ÖGB mit den Mitgliedsbeiträgen?



Politische Funktion

- » Einflussnahme auf die Staatstätigkeit
- » Lobbyismus
- » Vereinbarungen mit den Repräsentantinnen und Repräsentanten der Unternehmerinteressen
- » Kollektivverträge
- » Sozialpartnerschaft
- » Das „duale Mitbestimmungsmodell“
- » Organisierter Arbeitskonflikt
- » Streik
- » Demonstrationen

Gewerkschaften gehen einer **politischen Funktion** nach, indem sie als kollektive Macht der organisierten Arbeit, als **Kampfverband**, die Arbeitnehmer:innen Interessen mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln durchzusetzen versuchen. In Österreich beeinflusst der ÖGB die gesamte Sozial- und Wirtschaftspolitik, um zu verhindern, dass z.B. die in der Lohn- und Sozialpolitik erzielten Ergebnisse durch Gegenmaßnahmen der selbstständig Wirtschaftstreibenden oder durch wirtschaftspolitische Maßnahmen einer Regierung zu Ungunsten der Arbeitnehmer:innen korrigiert werden.

Im Wesentlichen versuchen Gewerkschaften in Österreich ihre **Forderungen auf vier Ebenen** durchzusetzen:

- » Einflussnahme auf die Staatstätigkeit
- » Vereinbarungen mit den Repräsentantinnen und Repräsentanten der Unternehmerinteressen
- » „Duales Mitbestimmungsmodell“
- » Organisierter Arbeitskonflikt

Einflussnahme auf die Staatstätigkeit

In Österreich verfügen der ÖGB und die Gewerkschaften über Einfluss im Bereich der **Gesetzgebung** (Legislative), **Vollziehung** (Exekutive) und **Gerichtsbarkeit** (Judikative):

1 Was sind Gewerkschaften?

- » aus einem Naheverhältnis zu den Parteien, weil alle ÖGB-Fraktionen durch ihnen nahestehende Parteien im Parlament vertreten sind.
- » Aufgrund der Delegation von Arbeitnehmer:innenvertreterinnen und -vertretern in die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit wirkt der ÖGB auch an der **staatlichen Rechtsprechung** mit.
- » Darüber hinaus sind praktisch **alle Funktionärinnen und Funktionäre der Arbeiterkammern von den Gewerkschaften gestellt** und die den Arbeiterkammern zukommenden Mitwirkungsrechte sind de facto Einflusschancen des ÖGB. Die Arbeiterkammern besitzen z. B. das Recht der Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen und wirken als Vertretung der Arbeitnehmer:innen in zahlreichen paritätischen Gremien mit.



Dachverband der Sozialversicherung (Stand: 2020)

Der Dachverband ist der Nachfolger des Hauptverbandes, er verfügt über 2 Verwaltungskörper.

1. die Konferenz der Sozialversicherungsträger
2. die Hauptversammlung.

Die **Konferenz** besteht aus 10 Mitgliedern. Diese Mitglieder sind per Gesetz die Obfrauen/Obmänner der 5 Sozialversicherungsträger und deren Stellvertreter:innen. Durch diese Zusammensetzung ist eine Mehrheit von 6 Dienstgebervertreterinnen und -vertretern gegeben.

Aus diesen 10 Personen wird ein:e Vorsitzende:r und ein:e Stellvertreter:in gewählt. Alle 6 Monate wechselt der Vorsitz zwischen diesen beiden Personen.

Die Konferenz ist für alle Aufgaben des Dachverbandes zuständig, die niemand anderem übertragen wurden. Sie vertritt den Dachverband nach außen.

Die **Hauptversammlung** besteht aus den Obfrauen/Obmännern der 5 Sozialversicherungsträger und deren Stellvertreterinnen und Stellvertretern und aus den Vorsitzenden der Hauptversammlung der jeweiligen Sozialversicherungsträger und deren Stellvertreterinnen und -vertretern. Daneben gehören der Hauptversammlung des Dachverbandes mit beratender Stimme noch 3 Vertreter:innen der Seniorinnen und Senioren sowie 3 Vertreter:innen der Behinderten an.

Hauptaufgabe der Hauptversammlung ist die Beschlussfassung über den Jahresvoranschlag und der Beschluss über den Rechnungsabschluss.



Die Organisation des AMS (Stand: 2020)

Präsidium des Verwaltungsrates (3 Mitglieder, davon ein:e Regierungsvertreter:in, ein:e Arbeitnehmer:innen- und ein:e Arbeitgebervertreter:in)

Mitglieder des Verwaltungsrates (12 Mitglieder, davon 3 Regierungsvertreter:innen, 3 kooptierte Mitglieder, 3 Arbeitnehmer:innenvertreter:innen, 3 Arbeitgebervertreter:innen und 1 Vertreter:in des Zentralbetriebsrates)

Der ÖGB und die Gewerkschaften versuchen, den Staat und die Gesetzgebung zu beeinflussen in den Bereichen:

- » **Arbeitsbedingungen:** Gesetzliche Regelungen schaffen hierfür **Mindestnormen**, die unabhängig von weitergehenden kollektivvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen bestehen.
- » Im Bereich der Fiskal- und Geldpolitik drängen sie auf eine **Nachfrageorientierung**, um so Einkommen und Beschäftigung zu erhöhen.
- » Schließlich streben sie nach gesetzlichen Regelungen, die den gewerkschaftlichen **Einfluss** gegenüber dem Staat und den Unternehmen sichern und **ausbauen**. Dieser letzte Bereich kann auch unter dem Begriff „**Demokratisierung der Wirtschaft**“ zusammengefasst werden.

Lobbyismus

Lobbying (oder Interessenvertretung) für Arbeitnehmer:innen: Lobbying für Arbeitnehmer:innen bedeutet, **Akteurinnen und Akteure der Gesetzgebung** dahingehend zu **bewegen, bei ihren Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmer:innen zu berücksichtigen**.

Die gewerkschaftliche Interessenvertretung umfasst neben Kontakten zu Abgeordneten, EU-Beamten und -Beamtinnen und anderen Entscheidungsträgerinnen und -trägern auch die konkrete inhaltliche Arbeit, zum Beispiel die Übermittlung von Positionspapieren oder Änderungsanträgen. Daneben müssen die Interessen der Arbeitnehmer:innen auch im politischen Raum stärker thematisiert werden, z.B. durch Podiumsdiskussionen, Workshops oder andere öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen.

1 Was sind Gewerkschaften?

Die Stimme der Arbeitnehmer:innen in Brüssel

Das „Austrian House“ ist die **ständige Vertretung Österreichs in Brüssel**. Nicht nur die Ministerien, auch ÖGB und AK haben ihre Büros hier und arbeiten eng zusammen. Das **ÖGB-Europabüro** sammelt Informationen, erarbeitet inhaltliche Positionen, informiert Gewerkschaften und Betriebsräte in Österreich und vertritt den ÖGB bei den EU-Institutionen und beim EGB. Die Interessen der Arbeitnehmer:innen müssen auch in der EU endlich mehr Gehör finden, der Übermacht der Industrie- und Finanzlobby ein Gegengewicht entgegengesetzt werden. Zusätzlich wird **direkt Einfluss auf EU-Entscheidungssträger:innen** genommen und **Kontakt zwischen Arbeitnehmer:innenvertreterinnen und -vertretern, EU-Politikerinnen und EU-Politikern** hergestellt. War Lobbyismus ursprünglich eine reine Angelegenheit von Unternehmen, ist die gewerkschaftliche Einflussnahme auf die EU-Gesetzgebung (Interessenvertretung) heute nicht mehr wegzudenken.



Beispiele für erfolgreiches Lobbying in Brüssel:

EU-weite Mindestlohnrichtlinie

Seit Oktober 2019 wird über die EU-Mindestlöhne verhandelt. Ziel war es, angemessene Mindestlöhne in der gesamten EU zu erreichen, das geschlechterspezifische Lohngefälle schneller zu beseitigen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für den Binnenmarkt zu schaffen. Im Herbst 2022 trat die Richtlinie in Kraft. Die Umsetzung bedeutet Lohnerhöhungen für 24 Millionen unselbstständig Beschäftigte in der EU.



Good news für Millionen von ArbeitnehmerInnen in Europa: Ihre Löhne könnten sich damit entscheidend verbessern. *Wolfgang Katzian, Juni 2022*

Seit Oktober 2019 wird über die EU-Mindestlöhne verhandelt. Ziel war es, angemessene Mindestlöhne in der gesamten EU zu erreichen, das geschlechterspezifische Lohngefälle schneller zu beseitigen und gleiche Wettbewerbsbedingungen für den Binnenmarkt zu schaffen. Im Herbst 2022 trat die Richtlinie in Kraft. Die Umsetzung bedeutet Lohnerhöhungen für 24 Millionen unselbstständig Beschäftigte in der EU.

Der ÖGB hat sich für den EU-Mindestlohn eingesetzt, auch wenn sich in Österreich damit wegen der hohen Kollektivvertragsabdeckung nicht viel ändern würde, aber die Umsetzung der Richtlinie wird die Gefahr des Lohndumpings eindämmen, da in den Niedriglohnländern die Einkommen steigen werden.

Lieferkettengesetz

Seit Jahren wird in der EU über das Lieferkettengesetz verhandelt, es sieht vor, dass Unternehmen verpflichtet werden, umfassende Sorgfaltsprüfungen durchzuführen, um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden in ihren Lieferketten zu minimieren.

Am 1. Juni 2023 verzeichneten die Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innenvertretungen einen Erfolg: Das EU-Parlament stimmte einem deutlich verbesserten Gesetzesentwurf zu.

„Seit das Lieferkettengesetz verhandelt wird, fordern wir gemeinsam mit vielen anderen Gewerkschaften und NGOs in Europa ein Mitgestaltungsrecht, diese Hartnäckigkeit hat sich gelohnt. Das EU-Parlament hat dem deutlich verbesserten Gesetzesvorschlag zugestimmt, der nach zahlreichen Interventionen und Verhandlungen gelungen ist“, kommentierte ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian das Ergebnis der Abstimmung im EU-Parlament. Mitte Dezember kam es schließlich zur Einigung zwischen den Vertreter:innen der EU für ein Lieferkettengesetz. Die Sorgfaltsrichtlinie muss noch vom EU-Parlament und den Mitgliedsstaaten abgesegnet werden.

EU-Lohntransparenzrichtlinie

Am 30. März 2023 stimmte das EU-Parlament über die Lohntransparenzrichtlinie ab, sie wurde angenommen und am 6. Juni 2023 in Kraft getreten. Die Vize-Präsidentin des EU-Parlaments und Gewerkschafterin Evelyn Regner hat die Richtlinie mitverhandelt. Sie kommentierte den Erfolg: „Mit der Lohntransparenzrichtlinie schaffen wir zunächst bessere Zahlen, Daten und Fakten, die uns endlich auf den richtigen Pfad zur Schließung der Lohn- und Pensionsschere bringen. Viel zu lang wurde mitangesehen, wie Frauen die gleiche Arbeit wie ihre männlichen Kollegen verrichten, aber dafür schlechter entlohnt werden. Im EU-

1 Was sind Gewerkschaften?

weiten Durchschnitt ist das Gehalt von Frauen immer noch 12,7 Prozent geringer – in Österreich sind es knapp 18 Prozent. Das ist nicht nur unfair und demoralisierend, sondern eine echte gesellschaftliche Katastrophe.“

Österreich hat nun drei Jahre Zeit die Lohntransparenzrichtlinie umzusetzen.

Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)

Am 1. Februar 2023 stimmte das EU-Parlament mit großer Mehrheit für die Überarbeitung der EBR-Richtlinie. Das Ziel ist, die zahlreichen Mängel in der aktuellen Richtlinie zu beheben, die die Europäischen Betriebsräte an der effektiven Ausführung ihrer Tätigkeit behindern. Vielfach finden Information und Konsultation der EBR zu spät, unvollständig oder gar nicht statt. EBR-Mitglieder werden bei Umstrukturierungen oftmals vor vollendete Tatsachen gestellt, anstatt frühzeitig eingebunden zu werden. Darüber hinaus bringen Ökologisierung und Digitalisierung gesellschaftliche, technologische und strukturelle Herausforderungen mit sich, die die Arbeitswelt massiv verändern. Um all dem begegnen zu können, ist insbesondere eine Stärkung der Durchsetzung von Rechten des Europäischen Betriebsrates notwendig

Website ÖGB-Europabüro: www.oegb-eu.at



„Keine Ho-ruck-Politik, keine Blitzsiege, keine Niederwerfung des Gegners, sondern langsame, systematische Anpassung, Schritt für Schritt, Stein für Stein ausbrechend von der Mauer des konservativen Beharrens.“

Anton Benya

Vereinbarungen mit den Repräsentantinnen und Repräsentanten der Unternehmerinteressen

Für die **Gestaltung des Arbeitsverhältnisses** kommen in Betracht:

- » Gesetze
- » Kollektivverträge
- » Betriebsvereinbarungen
- » Einzelarbeitsverträge



Günstigkeitsprinzip

Die oben skizzierte Reihenfolge stellt eine Rangfolge dar. **Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen** zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern können kollektivvertragliche Mindestansprüche **nur erweitern**, nicht jedoch einschränken oder aufheben.

Kollektivverträge

	243 KVs Gewerkschaft GPA
	22 KVs Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
	50 KVs younion_Die Daseinsgewerkschaft
	164 KVs Gewerkschaft Bau-Holz
	159 KVs Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft
	9 KVs Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
	212 KVs Produktionsgewerkschaft PRO-GE

OGB

1 Was sind Gewerkschaften?

» *Kollektivverträge*

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgebern. **Diese Vereinbarung hat direkte Wirkungen auf die Arbeitsverhältnisse, darf aber nicht gegen bestehende Gesetze bzw. dazu erlassene Verordnungen verstoßen.** Rund 98 Prozent aller unselbstständig Beschäftigten sind von Kollektivverträgen erfasst. Es gibt nur einige wenige Bereiche, die nicht von einem Kollektivvertrag erfasst sind (Freiberufler:innen, die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind ...).

Als Dachorganisation kann der ÖGB Generalkollektivverträge für alle Arbeitnehmer:innen abschließen. Die einzelnen Gewerkschaften bekommen vom ÖGB das Recht übertragen, für ihren Bereich Kollektivverträge abzuschließen. Auf Arbeitnehmer:innenseite wird das **Verhandlungsteam** zum größten Teil **aus Betriebsrätinnen und -räten** jener Branche bestehen, für die verhandelt werden soll. Auf Arbeitgeberseite verhandeln zumeist **Unternehmer:innen und Manager:innen** aus den Betrieben der Branche. Beide Verhandlungsteams werden in der jeweiligen Organisation gewählt (in der Regel Wirtschaftskammer und Gewerkschaften). Die Teams werden auf beiden Seiten durch **hauptberuflich Beschäftigte** der jeweiligen Interessenorganisation unterstützt.

Durch solche Verhandlungen werden jährlich in etwa 450 Kollektivverträge abgeschlossen. Derzeit gibt es ca. **860 gültige Kollektivverträge**. Kollektivvertragsverhandlungen finden nicht automatisch jährlich statt, auch wenn die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen **regelmäßige Verhandlungszeiträume** anstreben. Die Gewerkschaft als Interessenorganisation der Arbeitnehmer:innen kann regelmäßige und gute Verhandlungsabschlüsse nur dann erzielen, wenn sie organisatorisch und finanziell stark genug ist. **Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder** ist eine **entscheidende Voraussetzung für die Durchsetzung wirtschaftlicher und sozialer Interessen.**

Der **KV** regelt:

- » Löhne, (Mindest-)Gehälter und Lehrlingsentschädigung
- » Überstundenzuschläge und erhöhten Stundenlohn für **Überstunden**
- » Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- » **Arbeitszeit und arbeitsfreie Tage** (z. B. 24. und 31. Dezember)
- » Schutzbestimmungen bei **Kündigung**
- » Zulagen, Prämien, Reisegebühren, Taggelder
- » Anrechnung von **Karenzurlaub** für Entgeltfortzahlung und Kündigungsfrist
- » **Freizeitansprüche** (Übersiedlung, Hochzeit, Todesfall etc.)
- » Akkordarbeit, Zulagen ...

125.000.000.000 Euro bewegt der ÖGB im Rahmen der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen, und damit knapp 50 Prozent der gesamten Wirtschaftsleistung (BIP). (Quelle: WIFO, 2012)

» *Sozialpartnerschaft*

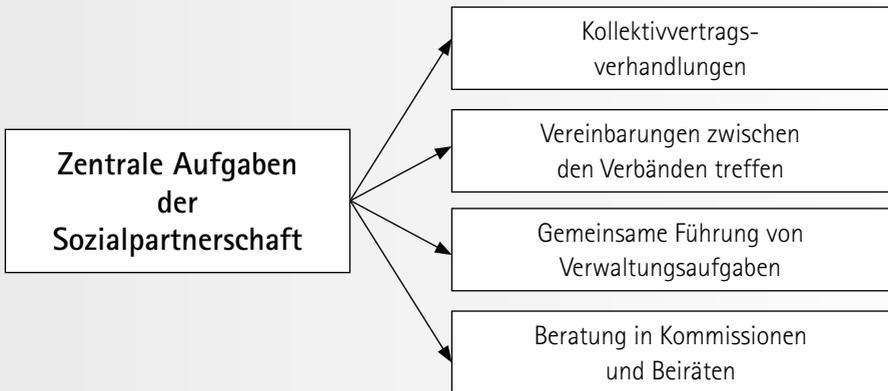
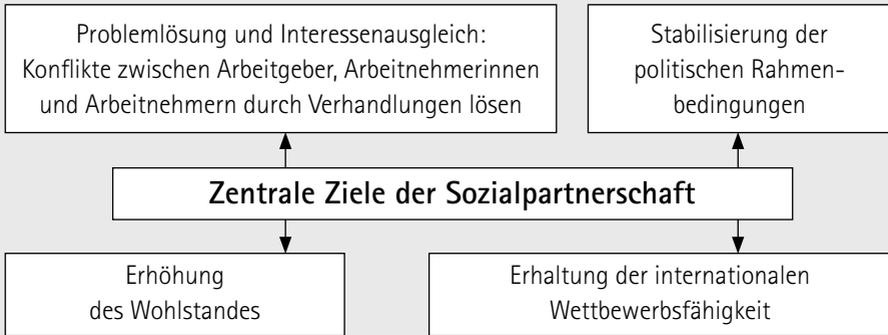
Die **freiwillige Zusammenarbeit von Verbänden** auf Seite der Regierung, der Arbeitnehmer:innen und der Arbeitgeber wird in Österreich paritätische Politik der Sozialpartnerorganisationen genannt. Die Sozialpartnerschaft ist ein System der Wirtschaftspolitik, das in der ganzen Welt einzigartig dasteht.

Die **Paritätische Kommission** ist die zentrale Gesprächsebene zwischen Regierung und Sozialpartnerorganisationen. Hier erfolgt die Diskussion über die wirtschaftspolitischen Strategien und Maßnahmen, über die Umsetzung gemeinsamer Empfehlungen und auch über allfällige Konflikte. Sie ist die Kerninstitution der **überbetrieblichen Mitbestimmung**.

Interessenverbände Arbeitgeber	Interessenverbände Arbeitnehmer:innen
Wirtschaftskammer Österreich	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern	Bundesarbeitskammer

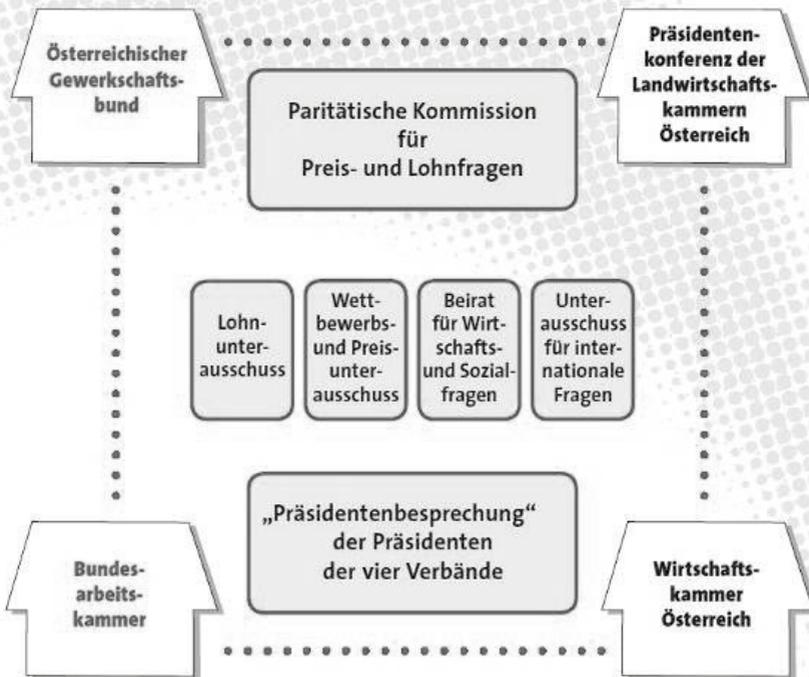
1 Was sind Gewerkschaften?

Die Statuten des ÖGB sehen die **Mitwirkung an der Erlassung von Gesetzen** vor. Es ist üblich geworden, maßgebliche Verbände zur Begutachtung von Gesetzesentwürfen heranzuziehen. Im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft erfolgt auch bereits im Vorfeld eine Mitsprache bei der Ausarbeitung von Gesetzen.



Überbetriebliche Mitbestimmung

Struktur der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft



2 Die Organisation des ÖGB

Die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen

Die **Paritätische Kommission** ist 1957 eingerichtet worden und gilt als **Kern der Sozialpartnerschaft**. Es gehören ihr **Vertreter:innen der Interessenverbände an**, der bzw. die Bundeskanzler:in, der bzw. die Innen-, Wirtschafts- und Sozialminister:in. Die Paritätische Kommission beruht auf dem **Prinzip der Einstimmigkeit und der Freiwilligkeit**, sie ist nicht gesetzlich verankert. Die Zuständigkeit für Preiserhöhungen wurde im Laufe der Zeit immer weiter eingeschränkt, die Lohnerhöhungen trafen von Beginn an die gesamte gewerbliche Wirtschaft.

Im Rahmen dieses Systems besitzt der ÖGB z. B. **Einflussmöglichkeiten in vier Unterausschüssen:**

- » **Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen:** Er konstituiert sich aus Expertinnen und Experten der Sozialpartnerverbände und erarbeitet Studien und Gutachten zu wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen. Die Bedeutung des Beirats liegt darin, dass das Wissen der Verbände den Ausgangspunkt für von den Sozialpartnerorganisationen getragene Maßnahmen bildet.
- » **Unterausschuss für internationale Fragen:** Dieser Ausschuss dient zur gemeinsamen Evaluierung internationaler Prozesse, damit die Teilnahme in internationalen Institutionen koordiniert wird.
- » **Lohnunterausschuss:** Hauptaufgabe ist die zeitliche Koordinierung von hunderten jährlich abgeschlossenen Kollektivverträgen.
- » **Wettbewerbs- und Preisunterausschuss:** Um überhöhte Preise infolge beherrschender Marktpositionen zu verhindern, werden z. B. Informationen von bestimmten Unternehmen eingefordert.

Das „duale Mitbestimmungsmodell“

Während die **Gewerkschaften auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene** aktiv sind, agieren die **Betriebsräte auf Betriebs- und Unternehmensebene**.

Durchsetzungschancen und Mitbestimmung finden also auf zwei Ebenen statt: auf **betrieblicher Ebene** und auf **überbetrieblicher Ebene**. Diese im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehene institutionelle Trennung hat den Vorteil, dass gesellschaftlich bedingte Konflikthalte spezifiziert und differenziert werden.

Trotz dieser Trennung besteht zwischen Gewerkschaft und Betriebsräten eine enge Verflechtung. Diese Zusammenhänge drücken sich aus durch:

» **Betriebliche Ebene**

Personelle Zusammenhänge:

In Österreich sind über **36.000 aktive Betriebsratsmitglieder und über 14.000 Personalvertreter:innen** aktiv. Über 80 Prozent der Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind gewerkschaftlich organisiert und bestimmen die Politik von ÖGB und seinen Gewerkschaften maßgeblich mit.

Betriebsratsmitglieder sind die **Akteurinnen bzw. Akteure der Gewerkschaften** im Betrieb. Sie werben für die Gewerkschaften Mitglieder und sorgen für die Umsetzung und Verfeinerung von dem, was die Gewerkschaften auf der überbetrieblichen Ebene durchgesetzt haben, wie z. B. kollektivvertragliche Regelungen.

» **Überbetriebliche Ebene**

Funktionale Zusammenhänge:

sind insofern gegeben, als die Gewerkschaften die Betriebsräte und Betriebsrätinnen durch ihre **Kollektivvertragspolitik** und **Wirtschaftspolitik** unterstützen und entlasten und **Beratungsdienstleistungen** sowie **Schulungen und Information** zur Verfügung stellen.

→ **Die Betriebsratsmitglieder bilden in der Praxis die Grundorganisation des Gewerkschaftsbundes.**

Die Arbeitnehmer:innenvertreter:innen als gewählte Vertreter:innen der Belegschaft haben nicht nur die Aufgabe, diese über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären und sie in Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu vertreten. Darüber hinaus übernehmen sie **(in der Regel) gewerkschaftliche Funktionen und sind in ihre jeweilige Gewerkschaft eingebunden.**

Organisierter Arbeitskonflikt

Der kollektive industrielle **Konflikt** besteht **zwischen zwei Gruppen** der Gesellschaft: **Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern:**

Wenn mehrere Menschen ein Verlangen gemeinsam äußern, hat dies bessere Chancen auf Verwirklichung als der Wunsch von Einzelnen. Durch **solidarische Verabredung** (im eigenen Betrieb und/oder in verschiedenen Betrieben – über-

2 Die Organisation des ÖGB

betrieblich) können sie den Arbeitgeber unter Druck setzen. Da der Kapitaleigner und Produktionsmittelbesitzer bei guter Geschäftslage am Halten der Arbeitskräfte interessiert ist, ist er/sie oft zu einem gewissen Entgegenkommen bereit. In der Vorbereitungsphase der Industrialisierung überwogen vielfach wahllose und von lokalen Erfordernissen bestimmte spontane Sabotageakte, Proteste und Unruhen. Später wurden diese Kämpfe zunehmend zentral gesteuert. Denn **kollektiv ausgetragene Konflikte** sind **Erfolg versprechender** als individuell ausgetragene.

Streik

Die wichtigste Form des kollektiven industriellen Konflikts ist der **Streik**. Die Möglichkeit, die Arbeit zu verweigern, der Streik, ist die schärfste Waffe der Arbeitnehmer:innen in den Auseinandersetzungen mit den Produktionsmittelbesitzern.

Er wird nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn

- » Verhandlungen und Beratungen mit den Vertreter:innen und Vertretern der Unternehmerverbände keine zufriedenstellenden Ergebnisse bringen und
- » ein demokratischer Beschluss der Gewerkschaft vorliegt.

Demonstrationen

Manchmal ist es auch notwendig, dass die Gewerkschaftsbewegung sich bereit zeigt, ihren Forderungen und Zielen durch **Demonstrationen und Protestkundgebungen** Nachdruck zu verleihen. Von der Anti-Sozialabbau-Demonstration über Widerstand gegen Neonazi-Aufmärsche bis zur Großdemonstration gegen die Pensionsreform der Regierung beteiligen sich die Gewerkschaften immer wieder an Protestaktionen auf der Straße, um **zusätzlichen Druck** auszuüben und/oder die Öffentlichkeit aufzurütteln.



Demo gegen 12-Stunden-Tag/
60-Stunden-Woche

Österreichische Streikstatistik seit 1945

Jahr	Beteiligte	Streikstunden	Jahr	Beteiligte	Streikstunden	Jahr	Beteiligte	Streikstunden
1945*	300	7.600	1975	3.783	44.098	2005	-	-
1946*	4.360	54.880	1976	2.352	4.711	2006	-	-
1947*	9.175	294.200	1977	43	86	2007	-	-
1948*	5.120	2.440.320	1978	699	81.778	2008	-	-
1949*	25.157	691.064	1979	786	6.111	2009	-	-
1950*	28.093	4.042.368	1980	24.181	135.684	2010	-	-
1951	31.555	677.452	1981	17.115	32.188	2011	87.034	453.363
1952	116.991	1.283.150	1982	91	2.755	2012	1.500	-
1953	12.695	304.817	1983	208	4.115	2013	5.529	-
1954	21.140	410.508	1984	268	4.349	2014	5.196	-
1955	26.011	464.167	1985	35.531	182.019	2015	-	-
1956	43.249	1.277.292	1986	3.222	26.023	2016	-	-
1957	19.555	364.841	1987	7.203	38.575	2017	-	-
1958	28.745	349.841	1988	24.252	68.335	2018	37.923	71.468
1959	47.007	404.290	1989	3.715	23.887	2019	5.262	15.786
1960	30.654	550.582	1990	5.274	70.962	2020	9.883	29.494
1961	38.338	911.025	1991	92.707	466.731	2021	5.032	11.368
1962	207.459	5.181.762	1992	18.039	181.502	2022	15.336	117.684
1963	16.501	272.134	1993	6.869	104.063	2023	110.401	788.836
1964	40.843	283.588	1994	-	-			
1965	146.009	3.387.787	1995	60	894			
1966	120.922	570.846	1996	-	-			
1967	7.496	131.285	1997	25.800	153.000			
1968	3.129	53.365	1998	-	-			
1969	17.449	148.139	1999	-	-			
1970	7.547	212.928	2000	19.439	23.579			
1971	2.431	29.614	2001	-	-			
1972	7.096	120.832	2002	6.305	74.445			
1973	78.251	794.119	2003	779.182	10.443.727			
1974	7.295	57.948	2004	30	1.422			

* Der ÖGB führt erst seit 1951 eine Streikstatistik, die auch vom ÖGB nicht anerkannte Streiks erfasst. Daher sind insbesondere die Angaben zum Jahr 1950 zu niedrig sein.

2 Die Organisation des ÖGB

Der ÖGB und seine Gewerkschaften

- » Der ÖGB: ein Verein
- » Zusammenlegung von Gewerkschaften
- » Siamesische Zwillinge: ÖGB und Bundesarbeitskammer

Gewerkschaftliche Organisation kann auf verschiedene Art und Weise erfolgen:

Industriegruppenprinzip

Die Gewerkschaftsorganisation fasst **alle Beschäftigten einer Branche** zusammen. In einem Betrieb würde im Idealfall nur eine Gewerkschaft tätig sein. **Im ÖGB** ist das Industriegruppenprinzip **nur zum Teil verwirklicht**. Während eine Chemikerin in einem Stahlwerk der Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier angehört, ist für einen Hochofenarbeiter die Gewerkschaft PRO-GE zuständig.

Organisation nach Berufsverbänden

Die Gewerkschaften setzen sich aus **Angehörigen eines Berufes** zusammen. Diese Organisationsform war in Österreich bis zum Jahre 1934 vorherrschend.

Dienstgeberprinzip

Die Gewerkschaft fasst **alle Beschäftigten vom selben Dienstgeber** zusammen.

Richtungsgewerkschaften

Diese Gewerkschaften binden sich an **eine konfessionelle oder parteipolitische Richtung**. Bis 1934 gab es in Österreich nur Richtungsgewerkschaften. Bekannte Beispiele für Richtungsgewerkschaften lassen sich heute etwa in Italien oder Frankreich finden.

Einheitsgewerkschaften

Die Gewerkschaft vertritt Arbeiter:innen, Angestellte, Beamtinnen und Beamte und vereinigt **verschiedene Parteien, Weltanschauungen und Konfessionen**. Eine Einheitsgewerkschaft agiert **unabhängig** von Parteien, Kirchen und Regierungen. Auf dem Grundsatz der Einheitsgewerkschaft beruht auch der ÖGB.

Syndikalismus

Klassenkämpferische Gewerkschaftsrichtung, die durch **Arbeitskämpfe, Streiks und Sabotage** die Macht für die Arbeitnehmer:innen erkämpfen will. Politische oder parlamentarische Betätigung lehnt sie ab. Die Hauptwirkungszeit des Syndikalismus waren die ersten beiden Jahrzehnte des 20. Jahrhunderts, wo die syndikalistisch geprägten Gewerkschaften sowohl in den USA als auch in Spanien, Italien oder Deutschland beachtliche Mitgliederzahlen aufwiesen.

Gelbe Gewerkschaften

Gewerkschaften, die den politischen Kampf ablehnen, **wirtschaftsfreundlich** auftreten und **von Regierung und/oder Unternehmern unterstützt** werden. Sie kämpfen auch gegen die anderen Gewerkschaften.

Der ÖGB

Der Österreichische Gewerkschaftsbund wurde in seiner heutigen Form im Jahre 1945 gegründet. An seiner Gründung waren sozialistische, christliche und kommunistische Gewerkschafter:innen beteiligt, was den ÖGB bis heute zu einem überparteilichen Bund macht.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist **überparteilich** und **unabhängig**.

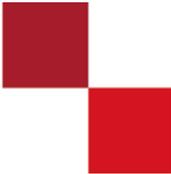


„Als freie Gewerkschaften sind wir unabhängig vom Staat, Unternehmen und politischen Parteien – und eine unserer in den Statuten verankerten Hauptaufgaben ist es, unsere ganze Kraft einzusetzen, den Lebensstandard der Arbeitnehmer unseres Landes zu verbessern. Der ÖGB ist weder eine Oppositionspartei noch ein Teil des Staats- und Verwaltungsapparates.“

Anton Benya auf dem 6. Bundeskongress des ÖGB 1967

2 Die Organisation des ÖGB

Ein Bund mit 7 Gewerkschaften



	Gewerkschaft GPA
	Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
	Younion_Die Daseinsgewerkschaft
	Gewerkschaft Bau-Holz
	Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft Vida
	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
	Produktionsgewerkschaft PRO-GE

ÖGB

Die Überparteilichkeit des ÖGB gehört zum **Gründungskonsens**. Sie bedeutet, dass der ÖGB seine politischen Ziele selbst bestimmt und nicht von einer politischen Partei übernimmt. Im Vordergrund der Ziele des ÖGB stehen die **Arbeitnehmer:inneninteressen**. Soweit politische Parteien in ihrer praktischen Politik diesen Zielen entsprechen, werden sie vom ÖGB unterstützt bzw. abgelehnt. Diese grundsätzlich **pragmatische Haltung** bedeutet aber nicht unpolitisches Agieren: Selbstverständlich bezieht der ÖGB Stellung.

Die Überparteilichkeit des ÖGB kommt durch die Existenz **mehrerer politischer Fraktionen** zum Ausdruck. Dies gewährleistet eine **einheitliche Gewerkschaftsorganisation**, eine **demokratische Willensbildung** ebenso wie eine **weltanschauliche Bandbreite** und den **gesamtgesellschaftlichen Einfluss**.

Auszug aus der Geschäftsordnung des ÖGB, welche die Aufgaben, die Anerkennung und die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von Fraktionen regelt: **§ 13 Fraktionen:** Der ÖGB ist überparteilich. Die Willensbildung erfolgt durch die Gewerkschaften. Fraktionen und Gruppierungen gewährleisten jedoch den notwendigen weltanschaulichen Spielraum. Fraktionen und Gruppierungen haben eine wesentliche Bedeutung für die Existenz und Stärke eines einheitlichen ÖGB. Die **Fraktion der Sozialdemokratischen GewerkschafterInnen (FSG)** ist die größte Fraktion im ÖGB, legt aber Wert auf **Konsenspolitik** im Interesse aller

Arbeitnehmer:innen. Daher haben alle Fraktionen, und vor allem die große Minderheitsfraktion, die Fraktion Christlicher Gewerkschafter (FCG), gewichtiges Mitspracherecht.

Überparteilich, nicht unpolitisch

Die Fraktionen im ÖGB gewährleisten:

- demokratische Willensbildung
- weltanschauliche Bandbreite
- einheitliche Gewerkschaftsorganisation
- gesamtgesellschaftlichen Einfluss

Fraktionen des ÖGB

FSG: Fraktion sozialdemokratische GewerkschafterInnen

UG: Unabhängige GewerkschafterInnen

FCG: Fraktion christlicher GewerkschafterInnen

PFG: Parteifreie GewerkschafterInnen

GLB: Gewerkschaftlicher Linksblock Frakt. kommun. GewerkschafterInnen

FA: Freiheitliche ArbeitnehmerInnen

Der ÖGB agiert als **Gewerkschaftsdachverband**, wodurch sich folgende **Chancen und Vorteile gegenüber anderen Organisationsmodellen** ergeben:

- » Einheitliche und konsequente **Wahrnehmung** der Interessen aller **Arbeitnehmer:innen**.
- » **Hoher Organisationsgrad** und hohe **Kompetenzausstattung** der Gewerkschaftszentrale.
- » Effektive Einbindung **gewerkschaftlicher Politik** in die **Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft**.

Der ÖGB: ein Verein

Die rechtliche Grundlage des ÖGB ist seit 1945 das Vereinsrecht. Der ÖGB regelt daher seine Grundlage und Existenz nicht gesetzlich, etwa in einem Gewerk-

2 Die Organisation des ÖGB

schaftsgesetz. Er betrachtet sich **vor der Rechtsordnung** geschaffen und diese schaffend, will er sich seine Autonomie nicht einschränken lassen.

So versteht sich der **Österreichische Gewerkschaftsbund** als eine auf **freiwilliger Mitgliedschaft** beruhende Berufsvereinigung der Arbeitnehmer:innen. Er umfasst alle **unselbstständig Erwerbstätigen** zur Vertretung ihrer sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen.

In ihm findet sich heute **eine große Anzahl der Arbeiter:innen- und Angestelltenschaft sowie der Öffentliche Dienst** organisiert. **1,2 Millionen Menschen** unterschiedlicher Weltanschauungen und Konfessionen, Frauen und Männer, Österreicher:innen und Personen mit Migrationshintergrund, Arbeiter:innen, Angestellte, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende, Schüler:innen und Studierende, Pensionistinnen und Pensionisten sowie Arbeitslose sind heute in 7 Gewerkschaften des ÖGB zusammengeschlossen.

Die **größten Gewerkschaften** sind die **Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)**, die **Produktionsgewerkschaft PRO-GE** und die **Gewerkschaft Öffentlicher Dienst/GÖD**. Rechtlich sind alle sieben Gewerkschaften **Teilorganisationen des ÖGB**. Im Rahmen der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB bestimmt jedoch jede Gewerkschaft ihre Organisation und ihre gewerkschaftspolitischen Leitlinien selbst.

ÖGB Mitgliederstatistik

Gesamt nach Gewerkschaften

Gewerkschaft	Mitgliederstand: 31.12.2023		Mitgliederstand: 31.12.2022		Veränderung	
					Absolut	in %
GPA	290.667		282.173		8.494	3,01 %
GÖD	261.250		260.310		940	0,36 %
youunion	143.945		142.326		1.619	1,14 %
GBH	114.786		114.601		185	0,16 %
VIDA	131.986		131.293		693	0,53 %
GPF	40.317		40.945		-628	-1,53 %
PRO-GE	230.039		228.208		1.831	0,80 %
GESAMT	1.212.990		1.199.856		13.134	1,09 %



ÖGB Mitgliederstatistik und Mitgliederbewegung seit 1945

DATUM	MÄNNER	IN %	FRAUEN	IN %	GESAMT
1945					128.770
1945					298.417
1946	696.277	75,30 %	227.997	24,70 %	924.274
1950	955.965	74,10 %	334.616	25,90 %	1.290.581
1955	1.027.352	73,50 %	371.094	26,50 %	1.398.446
1960	1.079.718	71,90 %	421.329	28,10 %	1.501.047
1965	1.108.714	71,90 %	434.099	28,10 %	1.542.813
1970	1.101.597	72,50 %	418.662	27,50 %	1.520.259
1975	1.136.630	71,60 %	450.870	28,40 %	1.587.500
1980	1.162.213	70,00 %	498.772	30,00 %	1.660.985
1981	1.171.172	69,80 %	506.093	30,20 %	1.677.265
1982	1.164.941	69,70 %	507.568	30,30 %	1.672.509
1983	1.153.221	69,50 %	507.232	30,50 %	1.660.453
1984	1.157.726	69,20 %	515.094	30,80 %	1.672.820
1985	1.156.433	69,20 %	514.948	30,80 %	1.671.381
1990	1.132.588	68,90 %	512.253	31,10 %	1.644.841
1991	1.126.102	68,70 %	512.077	31,30 %	1.638.179
1992	1.122.218	68,70 %	511.262	31,30 %	1.633.480
1993	1.109.955	68,70 %	506.061	31,30 %	1.616.016
1994	1.093.775	68,40 %	505.360	31,60 %	1.599.135
1995	1.081.721	68,30 %	501.635	31,70 %	1.583.356
1996	1.048.089	68,30 %	486.964	31,70 %	1.535.053
1997	1.022.958	68,30 %	474.626	31,70 %	1.497.584
1998	1.008.925	68,20 %	471.091	31,80 %	1.480.016
1999	995.139	67,90 %	470.025	32,10 %	1.465.164

DATUM	MÄNNER	IN %	FRAUEN	IN %	GESAMT
2000	977.202	67,0 %	465.191	32,30 %	1.442.393
2001	960.857	67,60 %	460.170	32,40 %	1.421.027
2002	944.810	67,20 %	461.709	32,80 %	1.406.519
2003	926.578	66,90 %	458.622	33,10 %	1.385.200
2004	907.743	66,80 %	450.190	33,20 %	1.357.933
2005	894.286	67,00 %	441.135	33,00 %	1.335.421
2006	849.061	66,70 %	422.950	33,30 %	1.272.011
2007	822.719	65,90 %	425.076	34,10 %	1.247.795
2008	817.642	66,00 %	420.948	34,00 %	1.238.590
2009	802.135	65,60 %	420.055	34,40 %	1.222.190
2010	791.519	65,40 %	419.592	34,60 %	1.211.111
2011	786.860	65,30 %	419.018	34,70 %	1.205.878
2012	783.163	65,10 %	420.278	34,90 %	1.203.441
2013	777.924	64,90 %	420.725	35,10 %	1.198.649
2014	774.786	64,70 %	423.285	35,30 %	1.198.071
2015	771.214	64,50 %	425.324	35,50 %	1.196.538
2016	771.327	64,20 %	429.562	35,80 %	1.200.889
2017	773.375	64,10 %	432.323	35,90 %	1.205.698
2018	774.682	63,90 %	436.783	36,10 %	1.211.465
2019	774.202	63,60 %	442.608	36,40 %	1.216.810
2020	759.796	63,40 %	439.123	36,60 %	1.198.919
2021	756.152	63,20 %	440.551	36,8 %	1.196.703
2022	754.910	62,9 %	444.946	37,1 %	1.199.856
2023	758.369	62,5 %	454.621	37,5 %	1.212.990



Der ÖGB hat eine Organisationsform, die eine **ausgewogene Mischung von Konzentration und Dezentralisierung** darstellt. Damit unterscheidet er sich von vielen Gewerkschaften anderer Länder, zum Beispiel von den amerikanischen. Allein in New York bewerben sich knapp 90 Gewerkschaften um die Vertretung der Arbeitnehmer:innen. Daraus entsteht Chaos bzw. Verlust politischer und sozialer Effizienz.

Gender Mainstreaming im ÖGB

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, mit der Entscheidungsprozesse in Organisationen verbessert werden sollen, mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen.

- » **Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der gesamten Organisation:** Integration von Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit in alle Strategien und Aktivitäten, entsprechende Vertretung von Männern und Frauen auf allen Entscheidungsebenen und Gremien; der ÖGB lebt die Gender-

2 Die Organisation des ÖGB

Mainstreaming-Prinzipien und vertritt sie in der gesamten Organisation nach innen und nach außen; alle Führungskräfte fühlen sich für Gender Mainstreaming verantwortlich.

Frauen werden nach innen und außen – ebenso wie Männer – sichtbar und wahrgenommen, Frauenpolitik ist ein wichtiger und glaubwürdiger Bestandteil der gesamten Gewerkschaftspolitik; Frauen und Männer fühlen sich mit ihren spezifischen Interessen gut vertreten und angesprochen.

Frauenanteil in den Statuten des ÖGB festgelegt

Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist. Sofern aufgrund der Delegierungen der Gewerkschaften der Frauenanteil in einem Organ des ÖGB, dies sind der Bundeskongress sowie der Bundesvorstand, und in den ÖGB-Gremien der Landes- und Regionalorganisationen nicht erfüllt ist, entscheidet die betroffene Frauenabteilung der delegierenden Gewerkschaft über diese Plätze, ansonsten bleiben diese Plätze frei. Der Bundeskongress hat mindestens eine Frau als Präsidentin oder Vizepräsidentin zu wählen.

Die zentralen Organe des ÖGB

Am 16. Bundeskongress im Januar 2007 wurden folgende fünf Leitsätze gewerkschaftlichen Agierens beschlossen:

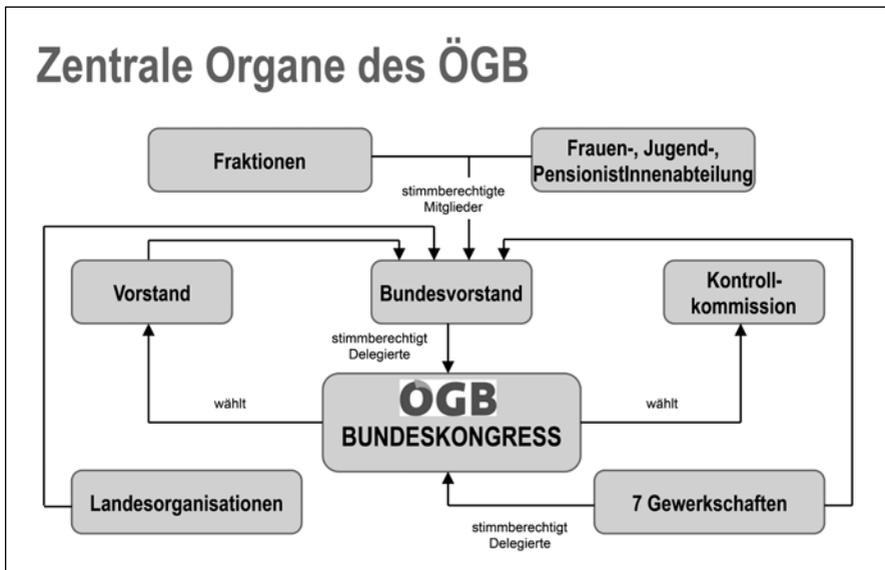
- 1) Wir GewerkschafterInnen sind überparteilich, politisch denkende Menschen und vertreten in Wort und Tat konsequent die Mitgliederinteressen. Wir sind beispielgebend und zeigen auch durch Aktionismus eine soziale, die Gleichstellung der Frauen fördernde und die Vielfalt der Gesellschaft respektierende Haltung.
- 2) Unsere Organisation ist flexibel und unbürokratisch sowie sparsam, effizient und transparent in allen finanziellen Angelegenheiten mit einer wirksamen Kontrolle.
- 3) Wir entwickeln die innerorganisatorische Demokratie ständig weiter. Um der Vielfalt der Interessen der Menschen in unserer Organisation Rechnung zu

tragen, fördern wir eine offene und ehrliche Diskussion und Kommunikation. Wir haben den Auftrag, in allen Gremien alles zu hinterfragen.

- 4) Um eine umfassende Transparenz zu gewährleisten, präsentieren sich vor einer Wahl alle KandidatInnen und stellen sich einer Diskussion. Alle Bestellungen von MitarbeiterInnen und FunktionärInnen erfolgen nach einem transparenten Auswahlverfahren.
- 5) Der ÖGB richtet sich in seinem wirtschaftlichen Handeln, in der Auftragsvergabe, im Führen eigener Betriebe und in der eigenen Organisation nach ethischen, ökologischen, sozialen und gesundheitsfördernden Kriterien.

Die Organe des ÖGB sind:

- » der Bundeskongress
- » die Gewerkschaften
- » der Bundesvorstand
- » der Vorstand
- » die Kontrollkommission
- » die Landesvorstände



2 Die Organisation des ÖGB

Bundeskongress: Der Bundeskongress ist das höchste Organ des ÖGB, die „Delegiertenversammlung“. Jede Gewerkschaft entsendet nach einem festgelegten Schlüssel stimmberechtigte Delegierte, wobei auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu achten ist. Der Bundeskongress wählt den Präsidenten/die Präsidentin, die beiden Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten, die stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands und die Kontrollkommission. Außerdem wählt er eine:n Abschlussprüfer:in. Er beschließt die Statuten des ÖGB und die an den Bundeskongress gestellten Anträge.

Gewerkschaften: Die Gewerkschaften üben ihre Tätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen und Richtlinien des ÖGB aus. Sie führen Mitgliederversammlungen durch und gliedern sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder territorialen Kriterien (z. B. Sektionen, Fachgruppen, Regionen).

Bundesvorstand: Stimmberechtigte Mitglieder des Bundesvorstands sind die stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands des ÖGB und die Vertreter:innen der Gewerkschaften. Der Bundesvorstand trägt die Verantwortung für die Umsetzung der Aufgaben des ÖGB, die in den Statuten geregelt sind. Er ist dem Bundeskongress verantwortlich.

Vorstand: Der Vorstand setzt sich aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, zwei Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten, 12 bis 20 Mitgliedern des Vorstandes und höchstens drei Leitenden Sekretärinnen bzw. Sekretären des ÖGB zusammen. Beratende Mitglieder sind ein:e Vertreter:in der Kontrollkommission des ÖGB und deren bzw. dessen Stellvertreter:innen, je ein:e VertreterIn der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenabteilung sowie ein:e vom Zentralbetriebsrat entsandte:r Arbeitnehmer:innenvertreter:in der Beschäftigten des ÖGB. Der Vorstand führt die Geschäfte des ÖGB zwischen den Sitzungen des Bundesvorstands, verwaltet das Vermögen und die Liegenschaften des ÖGB und beschließt die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung des ÖGB.

Kontrollkommission: Die Bundeskontrollkommission des ÖGB wird vom Bundeskongress gewählt. Sie besteht aus sieben Mitgliedern und der gleichen Anzahl an Ersatzmitgliedern. Sie überwacht die Einhaltung der Statuten und die Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses, des Bundesvorstandes und des Vorstandes des ÖGB.

Landesvorstände: Stimmberechtigte Mitglieder des Landesvorstands sind die stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstands, die Vertreter:innen der Gewerkschaften, die Vertreter:innen der Abteilungen, die Regionalvorsitzenden, die Vertreter:innen der auf Landesebene anerkannten Fraktionen und die kooptierten Mitglieder. Die Aufgaben des Landesvorstands sind unter anderem die Vertretung der Ziele des ÖGB gegenüber den Landtagen und Landesregierungen und die Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessenvertretungen der Bundesländer.

Geschäftsleitung: Die laufenden Geschäfte des ÖGB werden von der Geschäftsleitung des ÖGB besorgt. Die Mitglieder der Geschäftsleitung des ÖGB sind an die Weisungen des Bundesvorstands und des Vorstands gebunden. Die Geschäftsleitung des ÖGB besteht aus der Präsidentin bzw. dem Präsidenten, zwei Vizepräsidentinnen bzw. -präsidenten und höchstens drei Bundesgeschäftsführerinnen bzw. -geschäftsführern, die vom Bundesvorstand bestellt werden. Die Geschäftsleitung des ÖGB hat die für sie vom Vorstand beschlossene Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung zu beachten.

Die **Anzahl der Delegierten zum Bundeskongress** bemisst sich **nach der Anzahl der Mitglieder, die eine Gewerkschaft hat:** die politische Ausrichtung der Delegierten hängt von den Ergebnissen der letzten Betriebsratswahlen/Personalvertretungswahlen ab.

Neben der zentralen Organisation auf Bundesebene ist der ÖGB auch **regional gegliedert:** in **acht Landesorganisationen** und **52 Regionalorganisationen**. Die **7 Gewerkschaften** weisen eine **ähnliche Struktur** auf, sind aber zusätzlich nach Arbeits- und Fachbereichen gegliedert. Die gewerkschaftliche **Basisorganisation** bilden die **Betriebsräte bzw. die Personalvertretungen** auf der Ebene des Betriebes.

Die Spitzenpositionen im ÖGB werden personell so besetzt, dass sie unter anderem auch der politisch-weltanschaulichen Einstellung der Gewerkschaftsmitglieder entsprechen. Das Messinstrument für die politischen Einstellungen sind die Betriebsratswahlen/Personalvertretungswahlen, bei denen die Kandidatinnen und Kandidaten zumeist von den Fraktionen aufgestellt werden.

2 Die Organisation des ÖGB

Über Delegation mitentscheiden



Zusammenlegung von Gewerkschaften

Am 13. Bundeskongress (1995) beschloss der ÖGB ein Konzept zur Organisationsentwicklung. Die Neuorganisation soll die Gewerkschaft gegenüber neuen Zielgruppen öffnen und sie der veränderten Arbeitswelt anpassen.

- » Im Mai 2006 fusionieren die Gewerkschaften Metall-Textil und Agrar-Nahrung-Genuss zur Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung. Auch davor arbeiteten die beiden Gewerkschaften in einzelnen Bundesländern in vielen Bereichen schon eng zusammen, wie beispielsweise in der Bildung, bei der Mitgliederzeitung und bei der Betreuung von Betriebsräten. Als Schwerpunkte des zukünftigen Arbeitsprogramms werden Lohnpolitik, Sozialpolitik und die Gleichstellung der Rechte zwischen Arbeiterinnen, Arbeitern und Angestellten beschlossen.
- » Im November 2006 schließen sich die Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und die Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier (DJP) zusammen, um laut Vorsitzendem der neuen GPA-djp Wolfgang Katzian

„gemeinsam Druck“ zu machen. Die neuen Synergien sollen unter anderem dazu genutzt werden, die Unterschiede zwischen Arbeiterinnen/Arbeitern und Angestellten zu verringern.

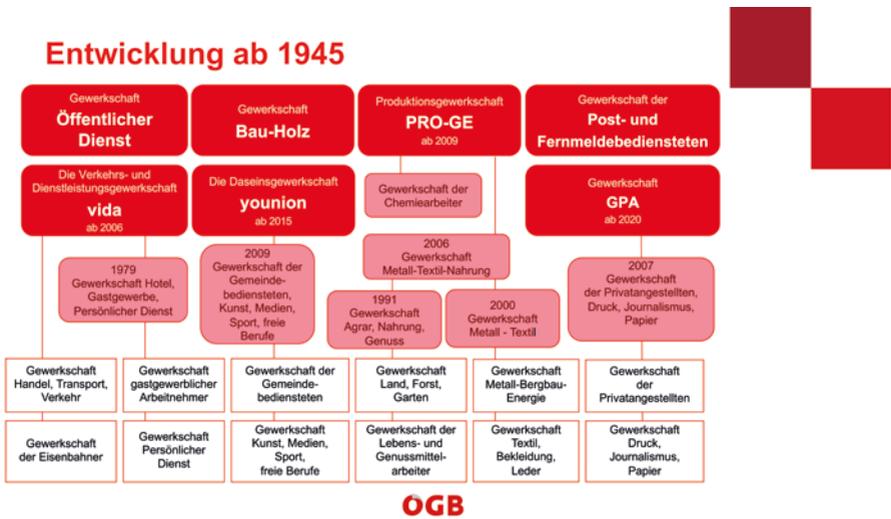
- » Nach mehrjähriger Zusammenarbeit wird im **Dezember 2006** die **neue Gewerkschaft vida** gegründet. Die Gewerkschaft **Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst**, die **Gewerkschaft der Eisenbahner** und die **Gewerkschaft Handel, Transport, Verkehr** schließen sich zu einer gemeinsamen Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft zusammen. Der neue Name „vida“ bezieht sich auf „La Vida“ („das Leben“). vida sieht sich laut ihrem Leitbild als eine stabile und fortschrittliche Kraft einer gesellschaftlichen Veränderung, in der die Arbeitnehmer:innen einen wichtigen Stellenwert haben. „Insbesondere soziale Gerechtigkeit, wirtschafts- und beschäftigungspolitische Maßnahmen stellen Schwerpunkte unserer Arbeit dar.“ Parallel zum Gründungsprozess startet vida ein Gender-Mainstreaming-Projekt, das für gleiche Bedingungen für Frauen und Männer sorgen soll. Frauen und Männer sollen in der Bewegung gleichermaßen vertreten und sichtbar sein, ein gleichberechtigtes und konstruktives Miteinander von Frauen und Männern soll ermöglicht werden. vida teilt sich in drei Sektionen: die **Sektion Verkehr** umfasst alle Verkehrsträger: Schiene, Straße, Wasser und Luft, die **Sektion soziale, persönliche Dienste, Gesundheitsberufe** kümmert sich um den großen Pflege- und Sozialbereich und in der dritten **Sektion der privaten Dienstleistungen** finden sich die **Tourismusberufe**, der **Handel**, **Reinigung** sowie die **Sicherheitsdienste**. Zum ersten Vorsitzenden der Gewerkschaft vida wird Rudolf Kaske gewählt.
- » Im **Juni 2009** fusioniert die **Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (GdG)** mit der **Kulturgewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe (KMSfB)** zur „**GdG-KMSfB**“. 2015 wurde die GdG-KMSfB in „**yunion - Die Daseinsgewerkschaft**“ umbenannt.

Die yunion legt dabei ein klares Bekenntnis zu Vielfalt in der Einheit ab. Die einzelnen, meist sehr traditionsreichen Berufsgruppen sollen und werden ihre Identität behalten. Die Definition der gemeinsamen Ziele beinhaltet u. a. den Kampf für gerechte Arbeitszeiten, faire Löhne und bessere Arbeitsbedin-

2 Die Organisation des ÖGB

gungen, die Rechte der Frauen und Chancengleichheit im Beruf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Unterstützung aller in Ausbildung stehenden Jugendlichen beim Kampf um eine bessere Berufsausbildung und eine Zukunft mit Chancen.

- » Die Gewerkschaft der Chemiarbeiter und die Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung arbeiteten bereits seit Jahren in vielen Bereichen eng zusammen. Aus dieser Kooperation wurde eine gemeinsame Zukunft: GdC und GMTN gründeten im November 2009 die neue Produktionsgewerkschaft „PRO-GE“.



Siamesische Zwillinge: ÖGB und Bundesarbeitskammer

Die **Arbeiterkammer** ist die **gesetzliche Interessenvertretung** der Arbeitnehmer:innen gegenüber dem Staat und der Öffentlichkeit. Zu ihren wesentlichen Aufgaben zählen die **Gesetzesbegutachtung**, der **Konsumentinnen- und Konsumentenschutz**, **Beratungstätigkeit** und **wissenschaftliche Grundsatzarbeit**. Der **Österreichische Gewerkschaftsbund** vertritt die Interessen der Arbeitnehmer:innen gegenüber den Arbeitgebern und ist ein **Verein**, der **aus freiwilligen Mitgliedern** besteht. Nur der ÖGB und die Gewerkschaften schließen traditionell **Kollektivverträge** ab.

Die Arbeiterkammern bilden gemeinsam mit dem ÖGB/den Gewerkschaften und den Betriebsräten ein starkes Gewicht gegenüber dem Staat und den Verhandlungspartnern aus der Wirtschaft.

ArbeitnehmerInnenvertretung

Zusammenarbeit auf mehreren Ebenen



2 Die Organisation des ÖGB

Die Strukturreform



„Unser Ziel ist eine echte Erneuerung des ÖGB, wir wollen eine der modernsten Gewerkschaftsbewegungen Europas werden.“

Rudolf Hundstorfer

IFES-Studie

Laut einer **IFES-Studie zum Image des ÖGB** vom Juli 2006 befindet sich der ÖGB nach dem BAWAG/P.S.K.-Skandal in einer **Vertrauens- und Glaubwürdigkeitskrise**. Jeweils rund ein Drittel der Gewerkschaftsmitglieder haben weiterhin Vertrauen in ihre Interessenvertretung bzw. äußern diesbezüglich ihre deutliche Enttäuschung. Auf der anderen Seite ist das **Kompetenzprofil weitgehend intakt** geblieben, wobei der Gewerkschaft weiterhin **hohes Know-how in berufsbezogenen Belangen** zugeschrieben wird, und auch mit der **Tätigkeit der Betriebsrätinnen, Betriebsräte und Personalvertreter:innen** herrscht **überwiegend große Zufriedenheit**. Außerdem wird dem ÖGB eine **unverzichtbare gesamtgesellschaftliche Rolle** zugeschrieben.

Der **ÖGB beginnt eine tiefgreifende Reform**, um seine Strukturen zu modernisieren, sich neu zu positionieren, um Veränderungen in der Arbeitswelt nachzuvollziehen und auch bis dahin wenig vertretene Gruppen besser anzusprechen. Nicht zuletzt soll auch das Vertrauen der Bevölkerung in den ÖGB wieder hergestellt werden.

Bei einer Klausur im Juni 2006 wurden, unter anderem, folgende Eckpunkte der Reform beschlossen:

- » **Mitbestimmung auf regionaler Ebene:** Im Zuge von Konferenzen mit Betriebsrätinnen und -räten und Personalvertreterinnen und -vertretern haben ÖGB-Mitglieder verstärkt die Möglichkeit der Mitbestimmung. Außerdem können Mitglieder mittels Fragebogen in der Zeitschrift „Solidarität“ sowie im Internet über Themen und Ideen abstimmen.
- » **Kooperationen mit Nichtregierungsorganisationen** und Vertreterinnen und Vertretern von **Wissenschaft und Forschung** werden verstärkt.
- » **Gehaltsobergrenze für Funktionärinnen/Funktionäre**

- » **Aufteilung der Kernkompetenzen:** Während die Gewerkschaften ihre Kernkompetenz der Mitgliederbetreuung und -gewinnung ausbauen, konzentriert sich der ÖGB auf Grundsatzfragen wie Sozialpolitik, Volkswirtschaft und Internationales.

Ausgehend von der Mitgliederbefragung, den Regionalkonferenzen und direkten Vorschlägen von Funktionärinnen, Funktionären und Mitgliedern erarbeiteten sechs Arbeitsgruppen Strategien und Lösungsansätze für bestehende Probleme und zukünftige Herausforderungen. Die Themen waren neue Glaubwürdigkeit, Kommunikation, Mitsprache und Mitbestimmung, Organisation, Zielgruppen und Verwaltung. Die Leitung und Koordination dieser Gruppen wurde von Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften, der ÖGB-Zentrale und den ÖGB-Landesorganisationen übernommen. Die Ergebnisse wurden in Form eines Antrages zur Umsetzung von Reformmaßnahmen dem ÖGB-Bundeskongress zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der **16. ÖGB-Bundeskongress** (2007) beschloss Anträge zur Organisationsreform, Reformumsetzung, zur Organisationsentwicklung von ÖGB und Gewerkschaften. Er beschloss die Änderung des Statutes und der Geschäftsordnung mit der Einführung statutarischer Möglichkeiten zusätzlicher Mitwirkung von Mitgliedern und der Einführung des verpflichtenden Frauenanteils entsprechend der Mitgliederzahl. Er gab somit die endgültigen Reformschritte in Auftrag.

Die wichtigste Vorgabe für die Reform von ÖGB und Gewerkschaften:

Die Vertretung der Mitglieder. Die ÖGB-Reform ermöglicht Inhalte, strukturelle und personelle Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung, neben der Sanierung der Finanzen geht es vor allem um eine neue Politik und um Strukturen, die geeignet sind, die Zukunft der Arbeitswelt zu gestalten.

Zur organisatorischen Umsetzung dieser Reform wird es einen starken, überparteilichen ÖGB und starke, solidarische Gewerkschaften geben. Die Stärke der Gewerkschaftsbewegung beruht darauf, dass alle Teile in den unterschiedlichen Aufgaben erfolgreich wirken.

Die klare Aufgabenteilung zwischen ÖGB und Gewerkschaften ermöglicht die Konzentration auf Kernkompetenzen und damit eine bestmögliche Mitgliederbetreuung. ÖGB und Gewerkschaften müssen gemeinsame Zielsetzungen ver-

2 Die Organisation des ÖGB

folgen. Doppelgleisigkeiten werden in der Organisationsstruktur beseitigt und teilweise veraltete Strukturen überarbeitet. Insgesamt werden ÖGB und Gewerkschaften schlanker, effizienter und transparenter.

Die Beiträge der Mitglieder sind sorgfältig und wirtschaftlich zu nutzen. Bei den Ausgaben hat die Leistungskomponente Vorrang. Die Verwaltungsaufgaben sind auf dem unbedingt notwendigen Ausmaß zu halten. ÖGB und Gewerkschaften haben kontinuierlich gemeinsam zu prüfen, ob die Kostenstruktur durch Errichtung von gemeinsamen Einrichtungen verbessert werden kann.

Am **17. Bundeskongress des ÖGB** im Juli 2009 konnte bereits über viele umgesetzte/abgeschlossene oder in Umsetzung befindliche Projekte berichtet werden. Einige Maßnahmen werden noch im Laufe der nächsten vier Jahre implementiert. Nur wenige scheinen aufgrund der Strukturen nicht umsetzbar.

Als mittlerweile umgesetztes Schlüsselprojekt gilt u. a. „Regionsbildung und Erstellung von Betreuungslandkarten“ mit dem Ziel der Neuausrichtung im Bereich der Betriebsbetreuung und Betreuung von Mitgliedern in den Regionen, Vermeidung von Doppelgleisigkeiten zwischen ÖGB und Gewerkschaften. Alle Standorte sollten weiterhin als erste Anlaufstelle für Beratung der Mitglieder und Betriebsräte/Personalvertretungen zur Verfügung stehen.

Kampagnen mit großer Medienpräsenz sind dazu geeignet, die Arbeitgeberseite unter Druck zu setzen.

Einige **charakteristische Merkmale von Kampagnen:**

- » **Kampagnen sind auf ein begrenztes Problem zentriert.**
- » Es wird versucht, **bestimmte Ziele** zu erreichen.
- » Es erfolgt **keine Einzelaktion**, sondern eine Serie von aufeinander bezogenen Aktionen.
- » Die Aktionen laufen über einen **absehbaren Zeitraum** hinweg.
- » Die Herangehensweise ist **systematisch und geplant**.

Gewerkschaften und Betriebsräte nutzen z. B. zunehmend die Chance, die sich aus der besonderen Beziehung der Dienstleister:innen zur Kundschaft ergibt. Die Kundenorientierung der Dienstleister:innen ist grundsätzlich die Stärke der Dienstleistungsfirmen, sie ist die Grundlage ihres Erfolges. Sie kann aber auch zur Achillesferse dieser Firmen werden. Wenn eine qualitativ hochwertige Dienstleistung unter „menschenunwürdigen“ Arbeits- und Einkommensbedingungen erbracht wird, wird sie von der Öffentlichkeit nicht akzeptiert werden. So ist z. B. die Veröffentlichung innerbetrieblicher Missstände etwas, was auf ihr gutes Image bedachte Dienstleistungsfirmen scheuen. Hier hat sich ein weites Feld für öffentlichkeitswirksame Kampagnen eröffnet.

2 Die Organisation des ÖGB

Personelle Veränderungen

ÖGB-Präsident Erich Foglar und AK-Präsident Rudolf Kaske kündigten bei einer Pressekonferenz am 6. Februar 2018 an, dass sie in Pension gehen werden und stellten ihre Nachfolger:innen vor: GPA-djp-Vorsitzender Wolfgang Katzian übernahm im Juni 2018 die ÖGB-Präsidentschaft und ÖGB-Vizepräsidentin und -Frauenvorsitzende Renate Anderl wurde AK-Präsidentin. In der GPA-djp folgte Barbara Teiber Katzian nach. Als FSG-Vorsitzender wurde PRO-GE-Vorsitzender Rainer Wimmer vorgestellt.



ÖGB gegen Diskriminierung, Homophobie und Transphobie

„Love, Respect and Solidarity“ – unter diesem Motto fand im Juni die Vienna Pride 2018 als zweiwöchiges Festival in Wien statt. Am 16. Juni zog die traditionelle Regenbogenparade als Höhepunkt wieder über die Wiener Ringstraße. Jedes Jahr nehmen auch Vertreter:innen der Gewerkschaft teil und setzen damit ein Zeichen für eine Kultur der Solidarität, Akzeptanz und Gleichberechtigung.

„Wir stehen für eine völlige Gleichstellung von LSBTIQ-Personen – ohne Wenn und Aber. Weder im Alltag noch in der Arbeitswelt dürfen Menschen wegen ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert und benachteiligt werden“, so Bernhard Achitz, Leitender Sekretär im ÖGB.

Als ein buntes, sichtbares Zeichen wurde an der ÖGB-Zentrale die Regenbogenfahne gehisst. Hiermit wird ein starkes Zeichen für Akzeptanz und Solidarität am Arbeitsplatz signalisiert. Der Österreichische Gewerkschaftsbund engagiert sich aber auch außerhalb der Regenbogenparade für Diversität, Achtung vor der menschlichen Würde und Respekt. Die Einhaltung der Menschenrechte und eine diskriminierungsfreie Gesellschaft sind hierbei das Ziel.

19. ÖGB-Bundeskongress

Der 19. ÖGB-Bundeskongress fand vom 12. bis 14. Juni 2018 statt und stand unter dem Motto „Faire Arbeit 4.0 – vernetzt denken, solidarisch handeln“. Die rund 500 Delegierten blickten auf fünf Jahre zurück, in denen unter anderem die „Lohnsteuer runter!“-Kampagne erfolgreich gewesen und der kollektivvertragliche Mindestlohn von 1.500 Euro erreicht worden war.

Wolfgang Katzian wurde zum neuen ÖGB-Präsidenten gewählt: „Wir sind die Organisation, die sich für ein gutes Leben der Arbeitnehmer:innen einsetzt. Es geht um faire Einkommen und um Gleichstellung. Wir wollen Frauen in Führungspositionen – wer die Besten will, kann auf sie nicht verzichten.“

Zeitgleich präsentierte die schwarz-blaue Regierung den Gesetzesentwurf zum 12-Stunden-Tag und der 60-Stunden-Woche.

Internatskosten weg!

30 Jahre lang kämpfte die Österreichische Gewerkschaftsjugend dafür, dass Lehrlinge die Internatskosten beim Besuch der Berufsschulen nicht selbst bezahlen müssen. Sie forderten, dass Unternehmen die Kosten übernehmen sollten – rund 1.000 Euro pro Jahr. In einigen Kollektivverträgen war die Übernahme der Kosten durch die Ausbilderbetriebe geregelt, aber 48 Prozent der Lehrlinge mussten das Internat selbst bezahlen.

2 Die Organisation des ÖGB

Im Jahr 2018 setzten über 21.100 Unterstützer:innen ihre Unterschrift unter die Forderung „Internatskosten weg!“ Der Druck machte sich bezahlt. Seit 1. Jänner 2018 werden die Internatskosten vom Insolvenzentgeltfonds übernommen.



„Reform“ der Sozialversicherung

Am 22. Mai 2018 präsentierte die schwarz-blaue Regierung die „Reform“ der Sozialversicherung, ohne mit dem Sozialpartner ÖGB darüber verhandelt zu haben.

Aus 21 Krankenkassen sollten fünf werden und so eine Milliarde Euro, die sogenannte „Patientenmilliarde“, in der Verwaltung eingespart werden. Gleichzeitig wurde die Selbstverwaltung der Sozialversicherung „verschlankt“. Das bedeutete, es sollten nun nicht mehr vier Fünftel der Versicherten von der Arbeiterkammer im Vorstand und in der Generalversammlung vertreten sein, sondern die Gremien 50:50 von Arbeiter- und Wirtschaftskammer besetzt sein. Nach mehr als

100 Jahren wurde damit die Selbstverwaltung der Versicherten in ihrer Sozialversicherung abgeschafft.

Trotz massiver Gegenwehr, Protesten und Demonstrationen wurde das Gesetz im Dezember 2018 im Nationalrat beschlossen.

12-Stunden-Tag und 60-Stunden-Woche

Die schwarz-blaue Regierung präsentierte den Vorschlag zur Ausdehnung der Tages- und Wochenarbeitszeit. ÖGB-Präsident Erich Foglar antwortete am 25. Mai 2018 darauf: „Wer bis jetzt Zweifel daran hatte, wessen Wunschliste die Regierung abarbeitet, dem sollte spätestens jetzt klar sein, wohin die Reise gehen soll: Großindustrielle haben bei Sebastian Kurz den generellen 12-Stunden-Tag und damit die 60-Stunden-Woche bestellt, und der Bundeskanzler liefert.“ Er sollte Recht behalten.

Auf die Ankündigung folgte eine Demonstration mit mehr als 100.000 Teilnehmenden, Betriebsversammlungen, Aktionen, der ÖGB öffnete eine Telefon-Hotline zu Arbeitszeitfragen und Betriebsrätekonferenzen. Es nützte alles nichts. Im Juli 2018 verabschiedete der Nationalrat das Gesetz.

Der ÖGB und die Gewerkschaften antworteten mit der ersten Kollektivvertragsverhandler:innenkonferenz am 7. September 2018. Rund 900 Teilnehmende versprachen einen heißen Herbst bei den Kollektivvertragsverhandlungen. Sie waren erfolgreich. In den Kollektivverträgen wurden die 10. bis 12. Arbeitsstunde durch hohe Zuschläge verteuert und die leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche verankert.

2 Die Organisation des ÖGB

100 Jahre Betriebsrätegesetz: Demokratie im Betrieb

Am 15. Mai 1919 wurde das Betriebsrätegesetz beschlossen. Das Gesetz räumte Betriebsrätinnen und Betriebsräten erste Mitsprache- und Kontrollbefugnisse ein: unter anderem die Überwachung der Kollektivverträge, die Überprüfung der Lohnauszahlungen oder die Beratung mit der Unternehmensleitung über die Betriebsführung.

Bestürzung über Ableben von Rudolf Hundstorfer

Nach dem Bekanntwerden des Ablebens des ehemaligen ÖGB-Präsidenten Rudolf Hundstorfer herrschte Trauer und Bestürzung. Seine politische Arbeit wurde über alle Sozialpartner und Parteien hinweg sowie vom Bundespräsidenten, der Bundeskanzlerin Brigitte Bierlein und politischen Weggefährtinnen und Weggefährten gewürdigt. Seinem Engagement und seinen Entscheidungen ist es zu verdanken, dass die österreichische Gewerkschaftsbewegung eine Krise bewältigt hat und eine verlässliche Partnerin für die Arbeitnehmer:innen geblieben ist. Rudolf Hundstorfer verstarb völlig unerwartet am 20. August im 68. Lebensjahr.



Laut einer ÖGB/AK-Umfrage gab jede fünfte befragte Person an, die sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz zu verheimlichen, um Diskriminierung zu vermeiden. Das macht deutlich, dass der Kampf für eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt noch lange nicht abgeschlossen ist. Der ÖGB setzt sich mit ganzer Kraft auch für die Ausweitung des Diskriminierungsschutzes auf das Privatleben ein. Im Juni wurde als Zeichen dafür und anlässlich der jährlich stattfindenden LGBTIQ-Pride vor dem ÖGB die Regenbogenflagge gehisst.



45 Jahre sind genug

Mit 1. Jänner trat die abschlagsfreie Hacklerregelung nach 45 Arbeitsjahren wieder in Kraft. Die im Jänner angelobte neue Bundesregierung kündigte sogleich wieder die Abschaffung der abschlagsfreien Hacklerregelung an. Die Gewerkschaft PRO-GE startete daher im Juli eine Petition zur Erhaltung der Regelung (45-jahre-sind-genug.at). ÖGB und Gewerkschaften unterstützten die Kampagne. Mehr als 116.000 Menschen unterstützten die Forderung zur Beibehaltung der abschlagsfreien Hacklerregelung. Das Parlament beschloss im November dennoch das Ende der abschlagsfreien Hacklerregelung ab 2022.

2 Die Organisation des ÖGB



Angleichung der Kündigungsfristen

Am 1. Oktober 2021 endete eine über 150 Jahre bestehende Ungerechtigkeit und dies auch nur, weil die Gewerkschaftsbewegung nie lockergelassen hat. Eigentlich hätten die Kündigungsfristen der Arbeiter:innen an jene der Angestellten bereits am 1. Jänner 2021 angeglichen werden sollen. Wegen der Coronavirus-Pandemie wurde der Termin zuerst auf 1. Juli und schließlich auf 1. Oktober verschoben. Nun gelten die gleichen Kündigungsfristen für Arbeiter:innen wie für Angestellte.

Job&Corona

Das Corona-Virus hat im Frühjahr 2020 eine Pandemie ausgelöst, deren Auswirkungen unsere gesamte Gesellschaft, Politik und Wirtschaft weiterhin massiv beschäftigten. Wir sind inmitten der größten Wirtschafts- und Gesundheitskrise seit 1945.

Die Auswirkungen der Verbreitung des Coronavirus auf die global vernetzte Wirtschaft wurde in vielen Staaten massiv unterschätzt. ÖGB und AK haben dem Informationsbedürfnis der berufstätigen Menschen in dieser Ausnahmesitua-

tion erste Priorität eingeräumt und so im März 2020 die Initiative „Job und Corona“ ins Leben gerufen.

Über 55.000 Anrufer:innen wurden auf der eingerichteten Hotline beraten. Unsere gemeinsame Webseite verzeichnete bisher millionenfache Klicks.

Kurzarbeitsvereinbarungen, Lockdowns, Generalkollektivvertrag zu Corona und die Wirtschaft- und Gesundheitskrise prägen die Arbeit der Jahre 2020, 2021 und sind auch im Jahr 2022 immer noch aktuell.



Corona-Prämie

Die Gewerkschaften und der ÖGB forderten seit Beginn der Pandemie eine Corona-Prämie für alle. Die Regierung kündigte am 15. Mai 2021 eine Pressekonferenz an, es solle 500 Euro Corona-Prämie für einzelne Berufsgruppen im Gesundheits- und Pflegebereich geben.

Die Gewerkschaften sagten: „Wir haben für die Corona-Prämie hart gekämpft. Dass einzelne Berufsgruppen der Gesundheitsberufe ihre 500 Euro jetzt endlich bekommen sollen, ist ein großer Erfolg.“ Sie fügten jedoch ein großes Aber hinten an. Denn ein Großteil der Beschäftigten war davon ausgenommen, etwa jene, die alte Menschen pflegt, sich um Behinderte kümmert, in der Wohnungslosenhilfe tätig ist oder Rettungsfahrer:innen und das Reinigungspersonal in Krankenhäusern. Am 8. Juni 2021 übergaben Beschäftigte aus dem Gesundheitsbereich (vida, younion, GPA) ihre Forderung an Parlamentsabgeordnete. Wenige Tage später protestierte die vida-Jugend am 15. Juni 2021 und die Gewerkschaften am 16. Juni 2021 lautstark und forderten den Corona-Bonus für alle und einen Tag später demonstrierten Gewerkschaften für einen gerechten Corona-Bonus.

2 Die Organisation des ÖGB



Kritik und Druck zahlten sich aus. Der Bezieher:innenkreis wurde etwas ausgeweitet, etwa auf Reinigungskräfte in Krankenhäusern, Spitalstechniker:innen und Personal in Reha-Einrichtungen. Bekommen sollen den Bonus jedenfalls rund 26.000 Ärztinnen und Ärzte sowie 95.000 Pflege- und andere Mitarbeiter:innen in Krankenanstalten, aber auch 68.000 Pflegekräfte in stationären Einrichtungen bzw. von mobilen Diensten.

Am 17. Juni 2021 wurde die ungerechte Corona-Prämie im Parlament beschlossen, eine Richtlinie herausgegeben, welche jedoch präzisiert werden musste, und ab dann passierte auf Regierungsebene nichts mehr. Also rief die Gewerkschaft vida am 3. Juli 2021 in ganz Österreich zu Demonstrationen auf. Das Motto lautete: „Beim Virus die Ersten, beim Corona-Bonus die Letzten.“ Am 18. November 2021 stimmten im Parlament die Regierungsparteien dennoch gegen die Ausweitung des Bonus auf Sanitäter:innen sowie externe Reinigungs- und Sicherheitskräfte.

Keinen Corona-Bonus bekamen beim Bund angestellte Med-Uni-Ärztinnen und -Ärzte sowie auch nur Teile der Polizistinnen und Polizisten erhielten eine Prämie – dieses ungerechte Verhalten der Regierung wurde von den Gewerkschaften scharf kritisiert.

Anspruchsberechtigte erhielten im Dezember 2021 den Corona-Bonus mit ihrem Gehalt ausbezahlt. Einzelne Unternehmen bezahlten jedoch allen ihren Angestellten einen Bonus aus

Kurzarbeit

Die Kurzarbeit erwies sich während der Coronavirus-Pandemie als bestes Instrument, um Arbeitsplätze in besonders hart getroffenen Branchen zu sichern. Die Sozialpartner und die Bundesregierung einigten sich im Jahr 2021 gleich zweimal auf Kurzarbeitsmodelle. Ab 1. April 2021 galt die Kurzarbeit IV und ab 1. Juli Kurzarbeit V. Letztere ermöglichte zwei Varianten, aber mit dem gleichen Ziel: Arbeitsplätze zu erhalten. Die Kurzarbeit war insgesamt ein großer Erfolg, es konnten während der Pandemie 1,3 Mio. Arbeitsplätze gesichert werden.

Betriebsrats-Kampagne 2021

Sergio Hahn,
Betriebsrat bei
Düsseldorfer Airport

Schlechtes Arbeitsklima?
Miese Bezahlung?

Dein Betriebsrat.
Deine starke Stimme für:

- mehr Geld – höheres Einkommen
- mehr Sicherheit und Stabilität
- bessere Arbeitsbedingungen
- mehr Sozialleistungen
- bessere Weiterbildung

Gründe auch Betriebsrat – dich und sich

Elvira Eimer,
Betriebsratsvorsitzende bei
Landena KG

Wer im Betrieb wirklich etwas verändern möchte, sagt **mir-reichts.at**

Dein Betriebsrat.
Deine starke Stimme für:

- mehr Geld – höheres Einkommen
- mehr Sicherheit und Stabilität
- bessere Arbeitsbedingungen
- mehr Sozialleistungen
- bessere Weiterbildung

Gründe auch du einen Betriebsrat – wir begleiten dich und sind für dich da.

MIR-REICHTS.AT
0800 2212 0060

OGB

2 Die Organisation des ÖGB

2021 wurde von ÖGB und den Gewerkschaften eine gemeinsame österreichweite Betriebsrats-Kampagne durchgeführt. Zwei Ziele wurden dabei verfolgt. Einerseits das Image der Betriebsrätinnen und Betriebsräte in der Öffentlichkeit zu stärken und ihnen die verdiente Anerkennung für ihren Einsatz entgegenzubringen. Andererseits wurde auf eine flächendeckende Gründung neuer Betriebsratskörperschaften abgezielt. Die ambitionierte Marke von 150 Neugründungen für das Jahr 2021 wurde dafür vereinbart.

Im April 2021 wurde die Bilanz der erfolgreichen Betriebsratskampagne gezogen.

Neugründungen BR/JVR 2021



Neugründungen BR/JVR 2021



7. April: „Tag der betrieblichen Mitbestimmung“

Um die wertvolle Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte noch mehr in den Mittelpunkt zu stellen, ruft der ÖGB erstmals 2022 den 7. April zum „Tag der betrieblichen Mitbestimmung“ aus.



Steuerreform wurde vorgezogen

Die im Jahr 2021 beschlossene Senkung der Tarifstufen bei der Lohn- und Einkommenssteuer war für die Jahresmitte 2022 geplant. Auf Druck von AK und ÖGB wurde sie auf den Jahresbeginn 2022 vorgezogen. Damit klingelte es schon früher im Börserl der ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen. Trotz der Freude darüber, ist die Kritik an der Steuerreform geblieben.

AK-Präsidentin Renate Anderl und ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian fanden klare Worte: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten die kalte Progression zurück, Unternehmen erhalten Steuergeschenke ... Vermögende und große Konzerne tragen zu wenig zur Finanzierung des Sozialstaats bei, Arbeit ist nach wie vor zu hoch besteuert!“

2 Die Organisation des ÖGB

Preise runter! – ÖGB startet Petition gegen Preisexplosion, 2022

Gewerkschaftsbund fordert von Bundesregierung sofortige Entlastungsmaßnahmen

Wenn Heizen zum Luxus wird und die Fahrt in die Arbeit kaum zu finanzieren ist, dann brennt der Hut. „Die Explosion der Energiepreise bringt immer mehr Menschen in finanzielle Notlagen. Das Problem ist alles andere als neu, der Krieg in der Ukraine hat es nun zusätzlich verschärft. Wir brauchen Entlastungsmaßnahmen und wir brauchen sie jetzt. Österreichs Arbeitnehmer:innen können nicht warten. Ihnen geht in vielen Fällen jetzt schon das Geld zum Leben aus. Bundesregierung und EU sind jetzt gefordert, im Sinne der Menschen zu handeln“, fordert Willi Mernyi, Leitender Sekretär des ÖGB.

Mit der Petition im März 2022 „Preise runter!“ startete der ÖGB deshalb eine Kampagne, um Menschen in Österreich eine starke Stimme zu geben.



**PREISE
RUNTER**

- › Preise für Energie und Treibstoff senken!
- › Kilometergeld auf 50 Cent erhöhen!
- › Mehrwertsteuer auf Öffi-Zeitkarten streichen!

  Jetzt unterschreiben für ein
Ende der Kostenexplosion!
preiserunter.oegb.at

ÖGB

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT		
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts	
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich	
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht	
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht	
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe	
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-9	Unfallversicherung	
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil	
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht	
SR-12	Insolvenz-Entgeltsicherung	
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates	
SR-14	Pflege und Betreuung	
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.		

ARBEITSRECHT		
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung	
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung	
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates	
AR-3	Arbeitsvertrag	
AR-4	Arbeitszeit	
AR-5	Urlaubsrecht	
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht	
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz	
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung	
AR-11	Betriebsvereinbarung	
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution	
AR-13	Berufsausbildung	
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht	
AR-15	Betriebspensionsrecht I	
AR-16	Betriebspensionsrecht II	
AR-18	Abfertigung neu	
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten	
AR-21	Atypische Beschäftigung	
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen	

GEWERKSCHAFTSKUNDE		
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	GK-4 Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945	GK-5 Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute	GK-7 Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
		GK-8 Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
		GK-9 Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

2 Die Organisation des ÖGB

ÖGB kämpft gegen Kostenexplosion

Durch den Angriff Russlands auf die Ukraine kam es zu einer weltweiten Energiekrise, zu hoher Inflation und zu Preisexplosionen. Der ÖGB legte einen Forderungskatalog zur Abwendung der Krisen vor. Die Hauptforderungen: die Rücknahme und ein Aussetzen der Mieterhöhungen, das temporäre Aussetzen der Mehrwertsteuer auf Lebensmittel sowie der Steuer auf Sprit und Öffitickets, eine Preisregulierung für Energie und Wärme für alle und die Anhebung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent Nettoersatzrate.

Diese Forderungen wurden von einer BetriebsrätInnen-Konferenz im Juni 2022 unterstützt, von rund 32.000 Teilnehmenden an der österreichweiten „Preise runter!“-Demonstration lauthals gefordert und bei der Aktionswoche im Oktober 2022 auf die Straße gebracht.

Die Regierung nahm einige Forderungen auf und setzte sie um, wie etwa die Inflationsanpassung bei fast allen Sozialleistungen, ausgenommen ist jedoch das Arbeitslosengeld.





Keine Angst, wir werden uns das Geld bei den Kollektivvertragsverhandlungen zurückholen.

Wolfgang Katzian, April 2022

Starke Gemeinschaft

Das wurde bei den Kollektivvertragsverhandlungen quer durch alle Branchen mit deutlichen Lohn- und Gehaltssteigerungen von teilweise über 10 Prozent sowie stark gestiegenen Lehrlingsentschädigungen und Mindestlöhnen deutlich. Aber auch die klaren Konzepte, die zur Bekämpfung der Teuerung immer wieder von den Gewerkschaften vorgelegt wurden, sind mit ein Grund für das gestiegene Vertrauen. Für Katzian ist klar: Je mehr Menschen Mitglied werden, umso stärker werden wir weiterhin.

2.000 Euro Mindestlohn gefordert

Die Inflation und die Preisexplosion fordern auch die VerhandlerInnen der Kollektivverträge heraus. Im September 2022 trafen sich 300 VerhandlerInnen und beschlossen von dem bisherigen Ziel von 1.700 Euro Kollektivvertragsmindestlohn abzugehen und 2.000 Euro zu fordern. Ein heißer Herbst war vorprogrammiert.

Tag der betrieblichen Mitbestimmung

Zum zweiten Mal feierten Betriebsräte am 7. April 2023 den „Tag der betrieblichen Mitbestimmung“. Rund 70.000 Belegschaftsvertreter:innen kümmern sich täglich um die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Sie sind die starke Stimme im Betrieb. Willi Mernyi, Leitender Sekretär des ÖGB sagt dazu: „Ein Betriebsrat kann mehr durchsetzen als eine Einzelperson. Der Betriebsrat ist die starke Stimme, sorgt für mehr Gerechtigkeit und hat wertvolle Informationen für die Menschen. Wir wissen, dass Betriebsräte am häufigsten gegründet werden, wenn es im Unternehmen nicht so rund läuft.“

Wolfgang Katzian neuer Präsident des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB)

Der ÖGB ist Gründungsmitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes, der im November 2006 in Wien gegründet wurde und des Europäischen Gewerk-

2 Die Organisation des ÖGB

schaftsbundes (EGB). Beim 15. EGB-Bundeskongress von 23. bis 26. Mai 2023 wurde ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian zum EGB-Präsidenten gewählt. Diesem Dachverband gehören 93 nationale Organisationen aus 41 Ländern an und er vertritt rund 45 Millionen Arbeitnehmer:innen.



„Die Krisen nehmen zu“, sagte der neue EGB-Präsident, „unser Kampfgeist und unser Engagement aber auch. Wenn Einzelne beispielsweise glauben, das Streikrecht in Frage stellen zu können oder andere rote Linien überschreiten, dann müssen sie mit unserem Widerstand rechnen. Ich freue mich darauf, mit vielen engagierten Mitstreiterinnen und Mitstreitern für ein faires, sicheres und soziales Europa zu kämpfen.“



20. ÖGB-Bundeskongress

Von 20. bis 22. Juni 2023 fand der 20. ÖGB-Bundeskongress statt. Wolfgang Katzian wurde als ÖGB-Präsident und Korinna Schumann als Vizepräsidentin in ihren Ämtern bestätigt. Als zweite Vizepräsidentin wurde Romana Deckenbacher (GÖD) gewählt. Am zweiten Kongresstag wurde das Arbeitsprogramm für die nächsten fünf Jahre vorgestellt, das u. a. Strafen für die Verhinderung von Betriebsratswahlen, die Umsetzung des Familienarbeitszeitmodell, der Rückkehr der Sozialversicherung in Arbeitnehmer:innenhände, Arbeitszeitverkürzung und 2000 Euro kollektivvertraglicher Mindestlohn und 1000 Euro Mindestlehrlings-einkommen.



ÖGB-Aktionswochen

In zwei Aktionswochen unter dem Motto „Preise runter“ vom 22. bis 26. Mai und 11. bis 19. September 2023 machte der ÖGB auf die enorme Teuerung, die explodierten Lebens-, Wohn- und Energiekosten aufmerksam und deren Auswirkungen auf die Menschen aufmerksam. Gleichzeitig wurden wirksame Gegenmaßnahmen gefordert wie ein Mietpreisdeckel, die Aussetzung der Mehrwertsteuer auf Grundnahrungsmittel oder die Einsetzung einer Antiteuerungskom-

Das Umfeld gestaltete sich vor allem wegen Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Lock-downs und Jobwechsel beziehungsweise der immer kürzeren Verweildauer von Beschäftigten in Betrieben als schwierig.

Der ÖGB verlor im Jahr 2021 0,18 Prozent oder 2.216 Mitglieder.

Leichtes Plus 2022

Unser Einsatz lohnt sich, der ÖGB wächst! Das zeigen die Mitgliederzahlen 2022: Mehr als 80.000 Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge sind 2022 dem ÖGB beigetreten. Für ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian ist das ein sehr wichtiges Zeichen, vor allem, auch weil in den vergangenen Jahren coronabedingt nur wenige persönliche Kontakte zu den Beschäftigten möglich waren. Zieht man von den Neubeitritten ausgetretene Mitglieder – etwa aufgrund von Pensionierungen – und verstorbene Mitglieder ab, ergibt das ein Netto-Zuwachs von 3.153 Mitgliedern. Damit legen ÖGB und Gewerkschaften kräftig zu und zählen aktuell insgesamt 1.199.856 Mitglieder

2023: Größtes Mitgliederplus seit mehr als 40 Jahren beim ÖGB

97.978 neue ÖGB-Mitglieder, insgesamt 1.212.990 Menschen in der Gewerkschaftsbewegung – diese aktuellen Zahlen für das Jahr 2023 bedeuten: Das größte Mitgliederplus seit mehr als 40 Jahren, einen historisch großen Frauenanteil, ein Plus auch bei den jungen Mitgliedern sowie den zweithöchsten Mitgliederstand der vergangenen 15 Jahre. „Ein starkes Zeichen für das große Vertrauen in die Gewerkschaftsbewegung und der Lohn des großen Einsatzes unzähliger Kolleginnen und Kollegen“, freut sich ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian.

Der ÖGB wird jünger und weiblicher

Vor allem bei Frauen und jungen Arbeitnehmer:innen punktet die Gewerkschaft. Im vergangenen Jahr schlossen sich mehr als 9.000 junge Menschen unter 19 Jahren dem ÖGB an, zudem war der Frauenanteil mit 37,5 Prozent der höchste in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung. „Der ÖGB wächst, wird jünger und weiblicher“, betont Korinna Schumann, ÖGB-Vizepräsidentin: „Es freut mich besonders, dass auch im Jahr 2023 viele Frauen der Gewerkschaft beigetreten sind und damit kräftig zu diesem Mitgliederplus beigetragen haben.“

2 Öffentlichkeitsarbeit/Bildung

Zu den Aufgaben einer Gewerkschaft gehört die **Herausgabe von Publikationen**, Fachzeitschriften und Aufklärungsmaterial. Auch **Bildungseinrichtungen** müssen geschaffen werden, um Fachkurse, Vorträge und Veranstaltungen für Funktionärinnen, Funktionäre und Mitglieder anbieten zu können. Gut ausgebildete Gewerkschafter:innen sollen über soziale, arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Themen in ausreichender Weise Bescheid wissen, um die Vorhaben der Arbeitgeberseite richtig analysieren zu können. Die **Fortbildung der Mitglieder** muss auf **verschiedenen Ebenen** erfolgen, sei es durch Kurse, sei es durch verteilte Broschüren, sei es in Betriebsbibliotheken.

Der **Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB)** ist der **Dachverband der gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen** und ein vom Bildungsministerium anerkannter gemeinnütziger Bildungsträger. Zu den Aufgaben gehört die Organisation unterschiedlicher Bildungsmaßnahmen. Die **Aus- und Weiterbildungsseminare** sind speziell auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer:innen abgestimmt: So gibt es etwa neben der klassischen Schulung für Funktionärinnen und Funktionäre, Frauenseminare, Seminare für Behindertenvertrauenspersonen und Sozialversicherungsvertreter:innen.

Eine Skriptenbank bietet **Unterrichtsmaterialien** für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Gratisinformationen zu (gewerkschafts-)politischen, arbeits- und sozialrechtlichen und anderen Themen.

Der VÖGB tritt auch mit **Ausstellungen, politischen und kulturellen Veranstaltungen** und regelmäßigen **Podiumsdiskussionen** an die Öffentlichkeit.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



WIRTSCHAFT	
WI-1	Einführung in die Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftswissenschaften
WI-2	Konjunktur
WI-3	Wachstum
WI-4	Einführung in die Betriebswirtschaftslehre
WI-5	Beschäftigung und Arbeitsmarkt
WI-6	Lohnpolitik und Einkommensverteilung
WI-9	Investition
WI-10	Internationaler Handel und Handelspolitik
WI-12	Steuerpolitik
WI-13	Bilanzanalyse
WI-14	Der Jahresabschluss
WI-16	Standort-, Technologie- und Industriepolitik

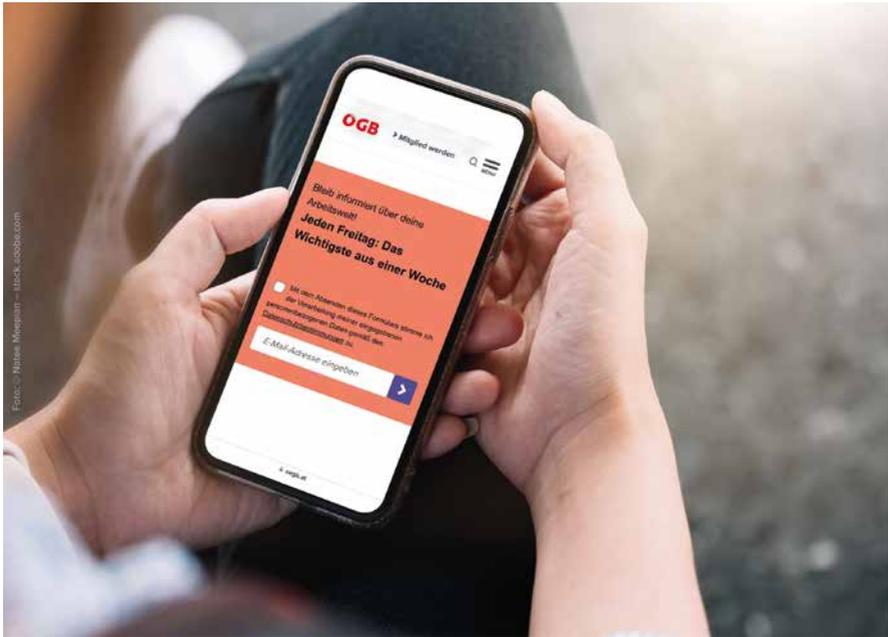
Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

POLITIK UND ZEITGESCHICHTE	
PZG-1A	Sozialdemokratie und andere politische Strömungen der ArbeiterInnenbewegung bis 1945
PZG-1B	Sozialdemokratie seit 1945
PZG-2	Christliche Soziallehre
PZG-4	Liberalismus/Neoliberalismus
PZG-6	Rechtsextremismus
PZG-7	Faschismus
PZG-8	Staat und Verfassung
PZG-9	Finanzmärkte
PZG-10	Politik, Ökonomie, Recht und Gewerkschaften
PZG-11	Gesellschaft, Staat und Verfassung im neuzeitlichen Europa, insbesondere am Beispiel Englands
PZG-12	Wege in den großen Krieg
PZG-14	Die Geschichte der Mitbestimmung in Österreich

SOZIALE KOMPETENZ			
SK-1	Grundlagen der Kommunikation	SK-6	Grundlagen der Beratung
SK-2	Frei reden	SK-7	Teamarbeit
SK-3	NLP	SK-8	Führen im Betriebsrat
SK-4	Konfliktmanagement	SK-9	Verhandeln
SK-5	Moderation	SK-10	Politische Rhetorik

**Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten**

2 Öffentlichkeitsarbeit/Bildung



Power-Infos für die Arbeitswelt: Dein ÖGB-Upgrade!

Alles, was du brauchst:

Infos, Arbeitsrecht, Vorteile – immer auf den Punkt gebracht.

Gedruckt und digital.

Die Zeitschriften und Online-Angebote des ÖGB und der Gewerkschaften bieten dir alles, was du wissen musst – immer aktuell, immer relevant. Von Einsteigerinnen und Einsteigern bis hin zu Profis – hier ist für alle das Richtige dabei.

Mit aktuellen Berichten, klaren Analysen und praxisnahen Tipps bist du bestens informiert. Egal ob im Job, bei Kollektivvertragsverhandlungen oder bei wichtigen sozialen Themen. ÖGB und Gewerkschaften halten dich auf dem Laufenden und geben dir die Werkzeuge in die Hand, um deine Rechte in der Arbeitswelt durchzusetzen.

Hol dir jetzt die Infos, die dir wirklich weiterhelfen – gedruckt und digital!



www.oegb.at_newsletter

Die wichtigsten Updates liefern wir dir wöchentlich im ÖGB-Newsletter – QR-Code scannen und gleich anmelden:

www.oegb.at/newsletter

Digital

www.oegb.at/gewerkschaften

www.oegb.at/vorteile-und-leistungen

www.betriebsraete.at

www.voegb.at (Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung)

www.kollektivvertrag.at

Gedruckt und als PDF-Download

Die Mitgliederzeitschriften von ÖGB und den Gewerkschaften:

www.oegb.at/gewerkschaften

Arbeit&Wirtschaft – Analysen zu Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik:

www.arbeit-wirtschaft.at

Broschüren – wichtige Infos von Arbeitsrecht bis Urlaubsgeld:

www.oegb.at/vorteile-und-leistungen

3 Neue Herausforderungen

Programm des ÖGB 2023–2028 aus dem 20. ÖGB Bundeskongress

Die Herausforderungen der letzten Jahre haben unser gesellschaftliches Zusammenleben stark beeinflusst. Eine Krise folgte auf die nächste bzw. traten sie sogar gleichzeitig und überlappend auf. Viele Krisen trafen unser Land, aber auch Europa und die ganze Welt völlig überraschend. Weder die Bevölkerung noch die Politik waren darauf vorbereitet. Die Krisen brachten jede Menge neue Herausforderungen mit sich, sie zeigten aber auch viele Schwächen in unseren bestehenden Systemen auf. Die Klimakrise, die COVID-Krise, der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, die Versorgungskrise, die Teuerungswelle, aber auch die voranschreitende Digitalisierung und künstliche Intelligenzsysteme haben aber auch viele andere Entwicklungen und Problemlagen in den Hintergrund gerückt – zum Beispiel die Aushöhlung bzw. Umgehung von Arbeitnehmer:innenrechten und den Versuch, die betriebliche Mitbestimmung bzw. Betriebsratswahlen zu verhindern.

Die Herausforderungen für die nächsten Jahre haben sich krisenbedingt somit vervielfacht.

Die ungewisse Zukunft, wie sich die Welt weiter verändern wird, aber auch die Sorge vor gesundheitlichen Gefahren oder die Angst vor finanziellen Notlagen führen zu Verunsicherung in unserer Gesellschaft. Diese Verunsicherung ist der Nährboden für demokratiefeindliche Kräfte.

Ein gutes Leben für alle, Wohlstand, Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Sicherheit, Freiheit und Frieden gibt es aber nur in stabilen Demokratien. Dafür braucht es die gewerkschaftliche Solidarität, dafür braucht es starke Gewerkschaften und dafür braucht es ein umfassendes Programm für die kommenden fünf Jahre. In neun Kapiteln haben wir – ÖGB und Gewerkschaften – die Herausforderungen benannt und Lösungsvorschläge bzw. Forderungen erarbeitet.

Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird in **Kapitel 1** „Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr – Just Transition“ behandelt. Denn die Dekarbonisierung wird die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen massiv verändern. Unter dem Motto „Change by



Design, not by Disaster“ fordern wir einen aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen. Denn Gewinne und Kosten müssen gerecht verteilt und massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt verhindert werden. Alte Geschlechterstrukturen dürfen nicht erneut einzementiert werden. So sichern wir die Akzeptanz der Bevölkerung für die notwendigen Veränderungen und legen die Grundlage für ein neues nachhaltigeres Wohlstandsmodell. Als der Ausbruch des Coronavirus zur Pandemie wurde und in Österreich die ersten Eindämmungsmaßnahmen in Kraft traten, geschah dies in einem unvorbereiteten Krisenmodus. Obgleich wir alle hoffen, dass uns die Wiederholung einer solchen Situation möglichst lange erspart bleibt, dürfen wir uns darauf nicht verlassen.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur bestmöglichen Unterstützung der Arbeitnehmer:innen sowie Aufrechterhaltung und Schaffung neuer qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze.
- » Gewährleistung eines leistbaren und verteilungsgerechten Übergangs durch Anpassung politischer Maßnahmen an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.
- » Einen Ausbau der Daseinsvorsorge sowie sozialer und ökologischer Infrastrukturen durch einen starken Staat in der Rolle des Strategen,Regulators, Nachfragers und Erbringers.

In **Kapitel 2** geht es daher um unsere „Soziale Sicherheit“. Denn wir brauchen jetzt Vorbereitungen und umfassende Planungen für etwaige weitere Pandemien sowie vor allem auch notwendige Anpassungen an bestehende und künftige Herausforderungen im Bereich der sozialen Sicherheit. Dafür bedarf es einer Stärkung des Gesundheitssystems ebenso wie einer Weiterentwicklung des Sozialversicherungssystems.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Das Gesundheitssystem muss an die bestehenden und die zukünftigen Herausforderungen angepasst werden. Dabei sind nicht nur die klima- und pandemiebedingten Auswirkungen sowie die demografische Entwicklung

3 Neue Herausforderungen

- zu berücksichtigen, sondern vor allem auch das Setzen von Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit und zur Erhöhung des Anteils an gesunden Lebensjahren. Eine besondere Bedeutung muss auch der Rolle der Beschäftigten im Gesundheitsbereich zukommen.
- » Die Sozialversicherung muss im Sinne der Versicherten weiterentwickelt werden, insbesondere durch die Reformierung der Selbstverwaltungsgremien, durch eine langfristige Sicherstellung der Finanzierung sowie durch den Ausbau der Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung.
 - » Das österreichische öffentliche Pensionssystem soll in seiner Qualität für die Versicherten erhalten bleiben und ausgebaut werden (Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren inklusive 60 Monate der Kindererziehung sowie des Präsenz- und Zivildienstes sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen; Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten, um den Gender-Pension-Gap zu reduzieren; Verbesserungen für Schwerarbeiter:innen).

In **Kapitel 3** werden die Themen „Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe“ unter anderem vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft behandelt. Der Pflege- und Betreuungsbereich steht vor großen Herausforderungen. Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist ebenfalls nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen in Kinderbildungseinrichtungen sowie eine gerechtere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. In Österreich gib es auch noch immer zu viele Menschen, die von Armut bedroht sind. Unser Sozialstaat hat sich besonders in Krisenzeiten schon oft bewährt. Ohne armutsbekämpfende Leistungen wären Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verlieren, gezwungen, die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter zu akzeptieren. Das würde den Druck auf alle Löhne und Gehälter sowie auf die Arbeitsbedingungen erhöhen. Wir setzen uns daher dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpft.



Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Verbesserte Arbeitsbedingungen in der Pflege und Betreuung (z. B. höhere Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich) sowie kostenlose Ausbildungsplätze, um dem Personalmangel entgegenzuwirken.
- » Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag.
- » Die Sozialhilfe soll durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung ersetzt werden – mit Mindestsätzen statt mit Maximalleistungshöhen.

Bildung ist ein entscheidender Schlüssel für den persönlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt eines jeden Menschen und unseres Landes und wird in **Kapitel 4** „Bildung“ umfassend behandelt. Dabei geht es nicht mehr nur um Vermittlung von arbeitsmarktrelevantem Wissen und Fertigkeiten, die „vermarktet“ werden können, sondern auch um Kompetenzen, die Menschen befähigen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Allen Menschen muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig von Herkunft und Hintergrund. Wir dürfen keine Talente verlieren!
- » Schule muss auf einer breiten Basis finanziert und angeboten werden, es braucht Beratungsangebote für eine fundierte Entscheidung über den Bildungsweg und die Schule muss das Interesse wecken und Talente fördern.
- » Die Berufsausbildung der Zukunft muss auf einem breiten, fachlichen Fundament für die heute notwendige Mobilität am Arbeitsmarkt vorbereiten, das heißt sozial abgesichert, fair entlohnt und bestens qualifiziert. Für eine lebensbegleitende Weiterbildung braucht es einen Rechtsanspruch.

In **Kapitel 5** geht es um unseren „Wirtschafts- und Industriestandort“, der vor großen Herausforderungen steht. Denn die kurzsichtige und neoliberale Politik der letzten Jahrzehnte hat uns in eine Sackgasse geführt. Sie gefährdet nicht nur den Industriestandort, sondern auch unseren Sozialstaat und Wohlstand. Auch

3 Neue Herausforderungen

die kriegsbedingte Energiekrise mit Unsicherheiten in der Versorgung zeigt, welch großer Fehler es war, die Energiemärkte liberalisiert zu haben. Ein aktiver Staat ist nicht nur zur Bewältigung von Krisen, sondern für die Zukunft des Standortes mehr denn je notwendig. Wir brauchen weniger Markt und mehr demokratische Mitbestimmung. Nur so kann eine soziale Entwicklung garantiert werden. Und nur so können die langfristigen Investitionen in Infrastruktur, Zukunftstechnologie und CO₂-neutrale Wirtschaft auf regionaler Ebene sichergestellt werden.

Für den ÖGB war und ist Vollbeschäftigung das Ziel. Das bedeutet, dass jede Person, die einen Arbeitsplatz will, auch einen erhält. Wir können und wollen nicht akzeptieren, dass derzeitige Arbeitslosenquoten als Vollbeschäftigung gesehen werden. Denn hier geht es um Menschen, die arbeiten wollen, oft aber nicht mehr die Chance dazu erhalten. Und es braucht Antworten für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Staatliche Garantien im Hinblick auf Weiterbeschäftigung sind daher gefragt.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Wir brauchen einen aktiven Staat zur Sicherung des Industriestandortes sowie für Investitionen in Infrastruktur und Zukunftstechnologien. Die regionale Wirtschaft sowie Versorgungs- und Rohstoffsicherheit sind zu stärken.
- » Alle haben ein Recht auf leistbare und umweltfreundliche Energie. Die Energieversorgung ist Aufgabe der öffentlichen Hand, weil der Markt allein das nicht kann. Der Grundbedarf an Energie ist zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Gleichzeitig müssen wir Energie sparen.
- » Ein stark ausgebauter Sozialstaat ist wichtige Voraussetzung für den Standort. Alle Bereiche der Daseinsvorsorge von der Wasserversorgung über die Gesundheit und Pflege, die Bildung bis hin zu öffentlichem Verkehr müssen für alle Menschen sichergestellt werden. Mittel für Gemeinden und Städte müssen dazu ausgeweitet werden.

Die konkreten Lösungsvorschläge dazu gibt es in **Kapitel 6** „Arbeitsmarkt“. Jeder gesellschaftliche Fortschritt ist das Ergebnis menschlicher Arbeit. Die Bedin-

gungen, unter denen diese Arbeit geleistet wird, haben sich im Laufe der Geschichte oft grundlegend gewandelt – von der antiken Sklavenhaltergesellschaft über das feudale System der Leibeigenschaft bis hin zur kapitalistischen Industriegesellschaft. Die Lohnarbeit ist das Rückgrat der heutigen kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Wir sehen unsere Aufgabe als Gewerkschaften darin, die Bedingungen der modernen Lohnarbeit zu gestalten.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 %.
- » Im Arbeitsmarktservice soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden.
- » Eine neue Integrationspolitik, die einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

In Kapitel 7

„Arbeit und Einkommen“ legen wir dar, wie wir uns die Gestaltung der Erwerbsarbeit vorstellen. Es geht hierbei um Rahmenbedingungen, um Löhne und Gehälter, um Arbeitszeit, um den Schutz der Beschäftigten und nicht zuletzt auch darum, der zunehmenden Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegenzutreten.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. kollektivvertragliches Mindestgehalt von 2.000 Euro sowie kollektivvertragliche Mindestlehrlingseinkommen von 1.000 Euro.
- » Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit.
- » Schutz der Gesundheit und Interessen der Arbeitnehmer:innen durch den Ausbau der Prävention sowie eine wirksame Kontrolle und abschreckende Strafen.

Kapitel 8 „Europa, EU und Internationales“ bringt auf den Punkt, warum es eine europapolitische Neuausrichtung sowie starke Gewerkschaften und internationale Solidarität braucht. Der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU

3 Neue Herausforderungen

und enttäuschte Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an die europäische Politik können dabei als Weckruf verstanden werden. Es braucht eine europapolitische Neuausrichtung, in welcher die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele stehen müssen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik. Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender Sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und durchgehalten werden. Denn die Ausbeutung des Globalen Südens ist die Ressource für den Reichtum der Länder des Nordens. Die Antwort der reichen Länder kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen, sondern es gilt, gemeinsam die Fluchtursachen zu beseitigen und sich für die Menschen im Globalen Süden zu engagieren, um sie zu ermächtigen, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen. Dafür müssen wir auch in Österreich Verantwortung übernehmen und das Überleben der Menschheit auf der Erde sicherzustellen.

Die krisenbedingten Herausforderungen der letzten Jahre haben das gesellschaftliche Leben stark beeinflusst. Die ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden führen heute immer mehr zu einer Verunsicherung in der Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen demokratiefeindliche Kräfte zu nutzen, die demokratische Grundordnung in Frage zu stellen und politisches Kapital aus der Krise zu schlagen. Der ÖGB tritt diesen Entwicklungen entschieden entgegen.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Europa und die EU: Grundlegende Neuausrichtung und Änderung der EU-Verfassung – Vorrang sozialer Grundrechte vor den vier Freiheiten des Binnenmarktes (freier Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital) und Absicherung der Arbeitnehmer:innen-Rechte (Soziales Fortschrittsprotokoll).
- » Internationale Zusammenarbeit: Aktive Außen- und Friedenspolitik auf Basis der Neutralität und eine gestärkte internationale Gewerkschaftskooperation vor allem mit den Ländern des Globalen Südens.



- » Globale Herausforderungen: Die Fluchtursachen und nicht die Menschen gilt es zu bekämpfen, dafür müssen neue Standards für gerechteres Wirtschaften, wie zum Beispiel Lieferkettengesetze, beschlossen werden, um die Ausbeutung der arbeitenden Menschen nachhaltig global zu verhindern.

In **Kapitel 9** „Demokratie, betriebliche Mitbestimmung“ sprechen wir uns für eine pluralistische Gesellschaft aus, in der die Arbeitnehmer:innen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen.

Die drei wichtigsten Forderungen in diesem Kapitel:

- » Zur Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung muss der Katalog der erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestände erweitert werden (z.B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobbing und Gewaltpräventionsmaßnahmen, altersgerechtes Arbeiten).
- » Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl zur Freistellung des Betriebsrates sowie die Möglichkeit der Teilung dieser Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern.
- » Gerichtliche Strafbarkeit der Ver- oder Behinderung von Betriebsratswahlen bzw. Personalvertretung, Jugendvertrauensrat und Behindertenvertrauensperson.

Das gesamte Programm gibt es als Download unter:

<http://www.bundeskongress.at>



4 Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung



„Reicher Mann und armer Mann, standen da und sah'n sich an. Und der Arme sagte bleich: Wär ich nicht arm, wärst du nicht reich.“

Bertolt Brecht

Situation vor der Entstehung der Gewerkschaft:

Die festgesetzten Arbeitsstunden sind: von 6 bis 12 Uhr vormittags und von 1 bis 6 ½ Uhr nachmittags. Von 8 bis 8 ½ Uhr früh wird eine halbe Stunde zum Frühstück freigegeben ...

Wer ¼, ½ oder 1 Tag fehlt, verliert nicht nur den verhältnismäßigen Lohn, sondern wird auch noch um ebensoviel gestraft ...

Wer blauen Montag hält, wird der Polizei angezeigt ...

Alle jene Arbeiter, welche während der Arbeitszeit herumlaufen, mit einander plaudern oder schwätzen, und Nichts tuend beieinander stehen und somit ihre Arbeit versäumen, verfallen in eine Strafe von ¼ Tag Abzug ...

Das Tabakrauchen in der Fabrik ist bei 1 Tag Abzug verboten.

Streitigkeiten, welche ... zwischen dem Fabriksherrn und den Arbeitern entstehen, werden durch die Polizeibehörde entschieden.

(Regeln und Vorschriften für die Arbeiter in der Eisengießerei und Maschinenfabrik der Fa. Klett & Co, 1844)

Bis zu **16 Stunden täglich** wurde in den ersten großen Fabriken gearbeitet. Die Löhne waren derart niedrig, dass auch Kinder in der Fabrik arbeiten mussten. Als sich am 13. März **1848** das Bürgertum in Wien erhob, **kämpften die Arbeiter:innen mit**. Sie stürmten Fabriken und zerstörten Maschinen. Sie konnten zunächst jedoch keine **Lohnerhöhungen und Verkürzung der Arbeitszeit erreichen**. Durch das Vereinsrecht wurde 1867 die Gründung von Arbeiterbildungsvereinen möglich. Dort durften Lohnabhängige lesen und schreiben lernen, waren aber nach wie vor von politischer Betätigung jeglicher Art ausgeschlossen.

1869 zogen an die **25.000 Arbeiterinnen und Arbeiter vor das Parlament** und forderten die Aufhebung des Koalitionsverbotes (des Verbotes der Gründung politischer Vereinigungen) und die Einführung des allgemeinen gleichen Wahlrechtes. Das **Koalitionsverbot** wurde im April 1870 **aufgehoben**, auch



Victor Adler (1852–1918)

aus Sorge um zu große Radikalisierung der unzufriedenen Arbeiterschaft. Einige Gruppen leisteten gewaltsamen Widerstand in Form von Attentaten auf Vertreter von Regierung, Polizei und Wirtschaft.

Schon kurze Zeit nach Einführung des Koalitionsrechtes entstanden Gewerkschaftsvereine. Die Staatsmacht sah sich durch deren sozialdemokratische Ausrichtung bedroht und leitete einen **Hochverratsprozess gegen Arbeiter:innen-funktionäre** ein. Es gab lange Haftstrafen und die meisten Arbeiterbildungsvereine und die neu gegründeten **Gewerkschaften wurden aufgelöst.**

Auf dem Hainfelder Parteitag 1888/89 gelang es Victor Adler, die radikalen und gemäßigten Strömungen der Arbeiter:innenschaft zu einigen und die Sozialdemokratische Arbeiterpartei (SDAP) zu gründen. Die Einigung führte auch zu einer engen Bindung der Gewerkschaften an die Sozialdemokratische Partei.

„Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Erholung, acht Stunden Schlaf!“

Mit dieser Parole starteten die Arbeiterinnen und Arbeiter ihren internationalen Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit. Der Internationale Sozialistenkongress von 1889 fasste den Beschluss, am **1. Mai** in allen Ländern für den **Achtstundentag** zu demonstrieren. Auch in Wien gingen zum ersten Mal am 1. Mai die Massen auf die Straße.

Kampf um das Wahlrecht

Auf Druck der Gewerkschaft wurde 1897 eine fünfte Wählerklasse für alle Männer über 24 eingeführt. Bisher durften bloß die besitzenden Klassen Abgeordnete ins Parlament wählen. Je höher das Einkommen, desto höher die Wählerklasse, desto höher auch die Anzahl der Abgeordneten, die gewählt werden durften. Dennoch: Zum ersten Mal in der österreichischen Geschichte zogen Arbeitnehmervertreter ins Parlament ein, um ihre Interessen durchzusetzen.

Der Generalstreik von 1905 brachte endgültig das allgemeine und gleiche Männerwahlrecht, welches 1907 erstmals angewandt wurde. Bei den Wahlen 1919 waren erstmals auch Frauen wahlberechtigt.

Sozialpolitische Verbesserungen

1885: Einführung des **11-Stunden-Tages**

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

1887/88: **Unfall- und Krankenversicherung** für Arbeiter:innen

1906: Angestelltenpensionsgesetz eingeführt

1910: **10-Stunden-Tag**

Einrücken und Eingliederung der Arbeiterinnen und Arbeiter in kriegswirtschaftliche Betriebe schwächten die Gewerkschaften während des Ersten Weltkrieges erheblich. Friedrich Adler, der Sohn von Victor Adler, ließ sich zu einer Verzweilungstat hinreißen: Er erschoss 1916 den Ministerpräsidenten Graf Stürgkh aus Protest gegen Krieg, Elend und Völkermord.

Die deutschsprachigen Abgeordneten der ehemaligen Monarchie bildeten am Ende des Ersten Weltkrieges eine provisorische Konzentrationsregierung unter dem Sozialdemokraten Karl Renner, die nach den Wahlen 1919 von einer Koalition zwischen Sozialdemokraten und Christlichsozialen abgelöst wurde. Der Gewerkschafter Ferdinand Hanusch wurde Staatssekretär für Soziale Verwaltung. Die Sozialdemokraten und die Gewerkschaften hatten zum ersten Mal die Hauptverantwortung in einer Regierung erlangt.

In den zwei Jahren von 1918 bis 1920 konnte eine Fülle von sozialen und arbeitsrechtlichen Gesetzen geschaffen werden, die bis heute den Hauptbestandteil unserer Sozialgesetzgebung bilden:

- » Schaffung von **Arbeitsämtern**
- » 8-Stunden-Tag
- » Gesetz über die Einrichtung von **Betriebsräten**
- » **Urlaubsgesetz**
- » **Arbeiterkammergesetz** zur Errichtung von Arbeiterkammern
- » **Verbot der Kinderarbeit**
- » **Abschaffung des Arbeitsbuches**
- » **Kollektivvertragsgesetz**

Nach dem **Austritt der Sozialdemokraten aus der Regierung** im Jahr **1920** nahm die soziale Gesetzgebung ein schnelles Ende. Die **Gewerkschaften** mit ca. **1 Mio. Mitgliedern** mussten gegen die **Vorhaben des Bürgertums**, die **Sozialgesetzgebung** von 1918–20 **rückgängig zu machen**, auftreten. Die **Sanierung der österreichischen Wirtschaft belastete die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** durch Arbeitslosigkeit, Verteuerung der Lebenshaltung



Karl Renner (1870–1950)

und Rationalisierung der Betriebe.

Als 1927 **Angehörige der faschistisch orientierten Frontkämpfervereinigung** im burgenländischen **Schattendorf** nach einer Konfrontation mit dem **Republikanischen Schutzbund** (Wehrverband der Sozialdemokraten zum Schutze der Demokratie) einen Mann und ein Kind erschossen, ging Österreich **knapp an einem Bürgerkrieg vorbei**. Die Täter wurden im Juli freigesprochen, woraufhin in Wien Tausende Arbeiterinnen und Arbeiter gegen das „**Schandurteil**“ protestierten. Die Polizei schoss brutal in die unbewaffnete Menge. Dies kostete zahlreichen Demonstrierenden das Leben und führte zum Brand des Justizpalastes. Diese Ereignisse bewirkten eine Verschiebung der Kräfteverhältnisse.

Der Einfluss der Sozialdemokratie wurde zurückgedrängt und damit sank die Mitgliederzahl der Freien Gewerkschaften (sozialdemokratisch geprägte Richtungsgewerkschaften) bis zum Jahr **1934** auf 480.000. Die **Zahl der Arbeitslosen** war dagegen von knapp 50.000 (1921) auf 600.000 **angestiegen**. Zwar wurden die **Sozialdemokraten 1930 wiederum stärkste Partei**, doch weigerten sich die bürgerlichen Kräfte, einer Koalitionsregierung unter ihrer Führung zuzustimmen.

1933 löste Bundeskanzler **Engelbert Dollfuß** das Parlament auf und regierte mit **Notverordnungen**. Die **austrofaschistische Diktatur** richtete sich nicht nur gegen die seit der Machtübernahme Adolf Hitlers in Deutschland erstarkten Na-



Arbeiterinnen und Arbeiter ziehen in die Stadt



Frauen der Vaterländischen Front

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

tionalsozialisten, sondern auch **gegen die Arbeiterbewegung**. Die „**Vaterländische Front**“ sollte zur einzigen Partei werden. Den **Arbeiterkammern** wurde die **Selbstverwaltung entzogen**, die Löhne und Gehälter wurden gekürzt. Am **12. Februar 1934** erhob sich die organisierte **Arbeiterschaft gegen den Faschismus**. Nach vier Tagen brach der Kampf zusammen. Es folgten **Todesurteile, Gefängnisstrafen** und Einweisungen in **Konzentrationslager**. Die **Freien Gewerkschaften** und die **Sozialdemokratische Partei** wurden **aufgelöst**. Viele Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter flüchteten ins Ausland. Dollfuß ließ einen **regierungstreuen Gewerkschaftsbund** gründen, dessen Funktionärinnen und Funktionäre vom Sozialminister ernannt wurden.

Im März **1938 marschierte Hitler in Österreich ein** und startete sogleich eine **Verhaftungswelle** gegen Regimegegner aller Art. So kam es, dass sich in den Konzentrationslagern Funktionäre der Einheitsgewerkschaft und des illegalen Bundes Freier Gewerkschaften wiederfanden.

Im April **1945** unterzeichneten die drei Gründungsparteien der Zweiten Republik die **Unabhängigkeit Österreichs**. Die **provisorische Staatsregierung** wurde wie bereits 1918 von **Karl Renner** geleitet. Es gehörten ihr die in „**Sozialistische Partei Österreichs**“ umbenannten Sozialdemokraten, die „**Österreichische Volkspartei**“ und die **Kommunisten (KPÖ)** an. Unter Beteiligung von ehemaligen christlichsozialen und den kommunistischen Gewerkschaftern wurde auf Initiative der Sozialdemokraten die **Errichtung eines überparteilichen Gewerkschaftsbundes** beschlossen. Erster **Vorsitzender** wurde **Johann Böhm**,



@ ÖGB-Archiv





Oktoberstreik 1950.
Kundgebung vor dem Wiener Rathaus

der dieses Amt bis 1959 innehaben sollte.

Der **ÖGB** als **freie Interessenvertretung der Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellten und öffentlich Bediensteten** konnte in der Zweiten Republik dank seiner einheitlichen Organisation und Stärke über die traditionellen gewerkschaftlichen Aufgaben hinaus gesamtgesellschaftlichen Einfluss gewinnen und diesen zur Bewältigung anstehender und neuer Probleme nutzen. Der ÖGB stand für eine **koordinierte Lohnpolitik**, die sich an den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen orientierte: eine Lohnpolitik, die sich nicht nur um höhere Löhne, sondern auch um **stabile Preise** bemühte.

Die **Lohn- und Preisabkommen mit der Wirtschaftskammer** waren **starker Kritik** ausgesetzt, die Opfer, die der Arbeitnehmerschaft abverlangt würden, waren unverhältnismäßig hoch. In dieser Situation kam es **1950** zu Arbeitsniederlegungen, Demonstrationen und in der Schlussphase zu Ausschreitungen. Gemeinsam mit der Regierung konnte der ÖGB durch intensive Aufklärungstätigkeit und **Widerstand in den Betrieben den Streik vereiteln**.

Die Anzahl der **Gewerkschaftsmitglieder** schoss von 298.417 im Dezember 1945 in zwei Jahren **auf 1.238.088** Mitglieder empor. Bereits die ersten Betriebsratswahlen von 1947 legten die Position der **Sozialisten/FSG als Mehrheitsfraktion** im ÖGB fest, die sie bis heute halten konnten.

Nach dem Tod von Johann Böhm wurde 1959 **Franz Olah** zum neuen Präsidenten gewählt. Bereits 1963 legte Olah seine Funktion zurück, da er Innenminister in der Regierung Gorbach wurde. Nachdem zu Tage kam, dass Olah **finanzielle Transaktionen** mit Gewerkschaftsmitteln durchgeführt hatte, musste er auch seine anderen Gewerkschaftsfunktionen zurücklegen. Sein Nachfolger wurde Anton Benya, der ab 1971 auch als erster Präsident des Nationalrates diente. **Benya** galt zusammen mit dem ehemaligen Wirtschaftskammerpräsidenten **Rudolf Sallinger** als **Inbegriff der österreichischen Sozialpartnerschaft**.



„Meine Herren, wenn das so ist, fangen wir am Mittwoch zu streiken an. Die Hüttenbetriebe laufen am Montag nicht mehr, am Samstag und Sonntag werden die Hochöfen eingedämmt und am Montag ist Schluss.“

Anton Benya nach dem Scheitern der Verhandlungen zu den Arbeitgebern

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

Wesentliche Anliegen des ÖGB waren:

- » kontinuierliche **Forderung nach Vollbeschäftigung**,
- » **aktive Arbeitsmarktpolitik**
- » **und Senkung der Arbeitszeit.**

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einigten sich auf den Generalkollektivvertrag von 1959, der die **Einführung der 45-Stunden-Woche** vorsah. Als die Arbeitgeberseite trotz gesteigerter Produktivität und Erhöhung der Lebenshaltungskosten entsprechende Änderungen in den Kollektivverträgen verweigerte, rief der ÖGB **1962** die **Metallarbeiter** zum **Streik** auf. Über 200.000 Mitglieder folgten dem Aufruf. Bereits kurze Zeit nach Beginn der Arbeitsniederlegungen kamen annehmbare Abschlüsse zustande. Mit 1. Jänner **1965** wurde der **Drei-Wochen-Mindesturlaub** eingeführt, verbunden mit dem Gesetz „**Krankheit unterbricht Urlaub**“. **1969** unterzeichneten fast 900.000 Personen ein vom ÖGB unterstütztes **Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden-Woche**. Noch im Herbst desselben Jahres konnte die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche abgeschlossen werden. Seit 1967 war auch der **26. Oktober** bezahlter **arbeitsfreier Staatsfeiertag**. Seit 1966 werden **Kosten für einen Spitalsaufenthalt** von der Versicherung übernommen. Auch die (inzwischen wieder rückgängig gemachte) **Herabsetzung der Altersgrenze für Frühpensionen** auf 60 (Männer) bzw. 55 Jahre (Frauen) datiert auf das Jahr 1966. Auch für Mütter (**Mutterschutzgesetz mit Karenzurlaubsanspruch**) und Kinder aus sozial schwächeren Familien (**Studienförderungsgesetz**) gab es Verbesserungen.



„In einer Rede im Nationalrat im Oktober 1968 hatte ich auf unsere Beweggründe für unsere Forderung hingewiesen, nämlich die weiter steigende, vor allem nervliche Belastung, also den Stress, der durch Rationalisierung und gesteigertes Arbeitstempo für die Arbeitnehmer gewachsen war. Für uns war damals die Arbeitszeitverkürzung ein Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt.“

Anton Benya

Bei den Nationalratswahlen von 1970 erreichte die SPÖ erstmals in der Zweiten Republik die Mehrheit. In der Minderheitsregierung von Bruno Kreisky saßen auch Vertreter der Gewerkschaftsbewegung (z. B. Rudolf Häuser als Sozialminis-

ter oder Josef Staribacher als Handelsminister). Die Sicherung der Vollbeschäftigung bei gleichzeitiger Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit war ein Hauptanliegen der neuen Regierung. Die Neuwahlen von 1971 brachten schließlich die absolute Mehrheit für die SPÖ, was eine Fülle von sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen auslöste, die sich auch nicht durch die beiden „Ölpreisschocks“ und die damit verbundenen Verteuerungen (1973 und 1979) stoppen ließen.

„Ein paar Milliarden Schulden bereiten mir weniger schlaflose Nächte als ein paar hunderttausend Arbeitslose.“
Bruno Kreisky

Leistungen/Errungenschaften der Kreisky-Ära:

- 1971: **Starthilfe für junge Ehepaare** (bei Haushaltsgründung Prämie in der Höhe von S 15.000,-)
- 1971/72: **Schülerfreifahrten** und Einführung von **Gratisschulbüchern**
- 1973: **Gesundenuntersuchung** zur Früherkennung von Krankheiten
- 1973: **Arbeitsverfassungsgesetz** (Erweiterung der betriebl. Mitbestimmung)
- 1974: Entgeltfortzahlungsgesetz (**Lohnfortzahlung** bei Krankheit oder Unfall)
- 1975: **Fristenlösung** (Möglichkeit des legalen Schwangerschaftsabbruchs)
- 1975: stufenweise Einführung der **40-Stunden-Woche** abgeschlossen
- 1976: **Ausländerbeschäftigungsgesetz** (Verbesserung des Schutzes von Gastarbeitern)
- 1977: **Vier Wochen Mindesturlaub** (für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte gleichermaßen)



Die legendäre Arbeiter-Zeitung feiert die Wahlsiege Bruno Kreiskys

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

- 1977: Erhöhung der Mehrwertsteuer bei teuren Importgütern auf 30 Prozent („Luxussteuer“)
- 1979: **Abfertigung** für Arbeiterinnen und Arbeiter
- 1979: **Gleichbehandlungsgesetz** (rechtliche Gleichstellung der Frau am Arbeitsplatz)
- 1980: **Ausweitung der Drittelvertretung** der Betriebsräte in Aufsichtsräten auf GesmbHs
- 1981: **Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz** (Zusatzurlaub, Sonderruhegeld ...)

Zu **Beginn der 1980-Jahre** erfasste die weltweite Konjunkturschwäche auch Österreich. Die außerordentlich **niedrige Zahl an Arbeitslosen** konnte **nicht mehr aufrechterhalten** werden. Die nach dem Verlust der absoluten SPÖ-Mehrheit gebildete „Kleine Koalition“ unter Fred Sinowatz veranlasste von deutlichen Arbeitsplatzverlusten begleitete Privatisierungen und Rationalisierungen.

Nach der Niederlage der SPÖ bei den Präsidentschaftswahlen 1986 und der Machtübernahme Jörg Haider in der FPÖ bildete Sinowatz' Nachfolger **Franz Vranitzky** eine **Koalitionsregierung mit der ÖVP**. Die begonnene Einsparungs- und Privatisierungspolitik, die in den beiden „Sparpaketen“ von **1995 und 1996** ihren Höhepunkt finden sollte, wurde fortgesetzt. Der Nachfolger von Anton Benya als ÖGB-Präsident, **Fritz Verzetnitsch** (1987–2006), und die Gewerkschaften setzten sich dafür ein, die **soziale Ausgewogenheit** der notwendig gewordenen Einsparungen zu erhalten. ArbeitnehmerInnen sollten unter keinen Umständen überverhältnismäßig stark belastet werden. Die Einführung eines **fünfwöchigen Urlaubsanspruches** war ein weiterer Erfolg für die Arbeitszeitverkürzungspolitik des ÖGB.

Nach den Wahlen von 1999 ging die SPÖ **in Opposition**, die ÖVP unter Wolfgang Schüssel bildete eine Regierung mit der rechtsnationalistischen FPÖ. Die danach einsetzenden **massiven Leistungskürzungen** verschonten kaum eine Bevölkerungsgruppe: **Pensionen** wurden gekürzt, **Selbstbehalte** für Kranke eingeführt, **Arbeitslosenregelungen** verschlechtert und Studierenden durch die Einführung von **Studiengebühren** zusätzliche Lasten aufgebürdet. Diese Maßnahmen veranlassten den ÖGB, sich wiederholt an **Demonstrationen und Protestmaßnahmen** für ein baldiges Ende dieser Regierungsform und für den Erhalt des österreichischen Sozialstaates zu beteiligen.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

Die Skripten sind eine Alternative und Ergänzung zum VÖGB/AK-Bildungsangebot und werden von ExpertInnen verfasst, didaktisch aufbereitet und laufend aktualisiert.

UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

- › Arbeitsrecht
- › Sozialrecht
- › Gewerkschaftskunde
- › Praktische Gewerkschaftsarbeit
- › Internationale Gewerkschaftsbewegung
- › Wirtschaft
- › Wirtschaft – Recht – Mitbestimmung
- › Politik und Zeitgeschehen
- › Soziale Kompetenz
- › Humanisierung – Technologie – Umwelt
- › Öffentlichkeitsarbeit

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

- › Seminare
- › ReferentInnen
- › Alle, die an gewerkschaftlichen Themen interessiert sind.

Nähere Infos und
kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

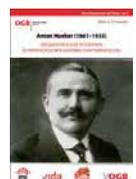


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Die Errungenschaften des ÖGB seit seiner Gründung

- › 1945 Rechtsüberleitungsgesetz als Grundlage des österr. Sozialrechtes; AK-, Feiertagsruhegesetz
- › 1946 Arbeiterurlaubs-, Jugendeinstellungsgesetz
- › 1947 Sozialversicherungs-, Kollektivvertrags-, Betriebsräte-, Arbeitsinspektionsgesetz
- › 1948 Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der Rentenversicherung
- › 1949 Arbeitslosenversicherungsgesetz bringt wieder das Versicherungsprinzip zurück; Kinderbeihilfengesetz
- › 1950 Novelle zum Kinderbeihilfengesetz
- › 1951 Mindestlohntarif-, Wohnungsbeihilfengesetz
- › 1952 Gründung des Verbandes für Sozialtourismus mit Einführung von verbilligten Urlaubsmarken
- › 1953 Jugendeinstellungsgesetz zur Bekämpfung der hohen Jugendarbeitslosigkeit
- › 1954 Heimarbeitsgesetz
- › 1955 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
- › 1956 Arbeitsplatzsicherungsgesetz
- › 1957 Mutterschutzgesetz
- › 1958 Verhandlungen zur Arbeitszeitverkürzung auf 45 Stunden
- › 1959 Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche tritt in Kraft
- › 1960 Säuglings-, und Geburtenbeihilfe- und Karenzurlaubsgesetz
- › 1961 Auslandsrentenübernahmegesetz
- › 1962 Hausgehilfen-Hausangestelltengesetz
- › 1963 Schaffung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen der Paritätischen Kommission
- › 1964 Verlängerung des Mindesturlaubs durch General-KV auf drei Wochen
- › 1965 Pensionsanpassungsgesetz; Dienstnehmerhaftpflichtgesetz
- › 1966 Mit der 19. ASVG-Novelle wird das Risiko „Krankheit“ entschärft
- › 1967 Beamten-, Kranken-,Urlaubsversicherungsgesetz; Bundespersonalvertretungsgesetz
- › 1968 Kinderbeihilfe wird durch einheitliche und höhere Familienbeihilfe ersetzt
- › 1969 Berufsausbildungs-, Arbeitsmarktöffnungsgesetz
- › 1970 General-KV über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche; Änderung Arbeitszeitgesetz
- › 1971 Schülerbeihilfengesetz
- › 1972 Jugendvertrauensräte-, Arbeitnehmerschutzgesetz
- › 1973 Beschluss des Arbeitsverfassungsgesetzes

- › 1974 Entgeltfortzahlungsgesetz – Lohnfortzahlung bei Krankheit und Urlaub
- › 1975 Die 40-Stunden-Woche tritt in Kraft; Familienrechtsreform
- › 1976 Beschluss des Urlaubsgesetzes, Erhöhung des Mindesturlaubes, Pflegefreistellung
- › 1977 Entgeltsicherungsgesetz
- › 1978 Reform des Berufsausbildung
- › 1979 Gleichstellung der ArbeiterInnen mit den Angestellten bei Abfertigung, Gleichbehandlungsgesetz
- › 1980 Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen im Aufsichtsrat wird neu geregelt
- › 1981 Verbesserung Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz
- › 1982 Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz
- › 1983 Etappenweise Verlängerung des Mindesturlaubes von vier auf fünf Wochen
- › 1984 Arbeitsruhegesetz
- › 1985 Erste Kollektivverträge mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden
- › 1986 Verbesserung Arbeitsverfassungsgesetz
- › 1987 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz tritt in Kraft
- › 1988 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
- › 1989 Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz – Karenz für Väter
- › 1990 ÖGB fordert 10.000 Schilling Mindestlohn, erreicht in den KV's der nächsten zehn Jahre
- › 1991 Zuverdienstgrenzen für PensionistInnen fallen
- › 1992 Gleichbehandlungspaket, Lehrlingsfreifahrt
- › 1993 Nachtschicht-Schwerarbeitergesetz, Pflegegeld
- › 1994 Reform der Sozialversicherungsorganisation
- › 1995 Start der „Aktion Fairness“ des ÖGB zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten
- › 1996 Maßnahmenkatalog der Sozialpartner für Beschäftigungsoffensive
- › 1997 Sozialpartnereinigung zur Arbeitszeitflexibilisierung auf kollektivvertraglicher Grundlage
- › 1998 Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte tritt in Kraft
- › 1999 Steuerreform bringt Entlastung für ArbeitnehmerInnen
- › 2000 Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter und Angestellten
- › 2001 Sozialpartnereinigung zur Modernisierung des ArbeitnehmerInnenschutzes
- › 2002 Abfertigung neu
- › 2003 ÖGB Erreicht durch Aktionen und Streiks Abmilderung der Härten der geplanten Pensionsreform

5 Anhang

- › 2004 Sozialpartnereinigung über **Entgeltsschutz für Arbeitslose**
- › 2005 Schwerarbeiterregelung,; Änderung der **Dienstleistungsrichtlinie**
- › 2007 **Mehrarbeitszuschlag** für Teilzeitbeschäftigte
- › 2007 Soziale Absicherung der **Freien DienstnehmerInnen**
- › 2007 **Ausbildungsgarantie** bis 18 Jahre
- › 2008 ÖGB/WKÖ verpflichten sich zur Umsetzung von **1.000 Euro Mindestlohn**
- › 2009 Steuerreform und **Arbeitsmarktpakete**
- › 2010 Bedarfsorientierte **Mindestsicherung**
- › 2011 Nationaler Aktionsplan für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, u.a. mit **Einkommensberichten**
- › 2011 Gesetz gegen **Lohn- und Sozialdumping**
- › 2012 **Bildungskarenz** wird **Dauerrecht**
- › 2013 Reform **Kurzarbeit**,
- › 2013 **Auflösungsabgabe**
- › 2013 Erweiterung der **Berufskrankheitenliste**
- › 2013 **Verbesserung für LeiharbeiterInnen** im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
- › 2013 **Pflegefreistellung** für „Patch-Work-Familien“
- › 2013 **Schlechtwetterentschädigung** für BauarbeiterInnen bei Hitze
- › 2014 **Verschärfung** des Gesetzes gegen **Lohn- und Sozialdumping**
- › 2015 Spürbare Entlastung der ArbeitnehmerInnen durch eine **Lohnsteuersenkung** ab 2016
- › 2015 **Arbeitsrechtsreform**
- › 2015 **Bestbieterprinzip** bei öffentlichen Aufträgen
- › 2015 **Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz**
- › 2015 **Vereinbarkeitspaket**
- › 2016 **Arbeitsrecht: Verträge** wurden fairer
- › 2016 Flexibilisierung **Kinderbetreuungsgeld**
- › 2017 **Angleichung** ArbeiterInnen und Angestellte
- › 2017 **Abschaffung** der Internatskosten
- › 2017 **Notstandshilfe: Anrechnung des Partnereinkommens fällt weg**
- › 2018 Der ÖGB mobilisiert mehr als **100.000 Menschen** zu **Demo** gegen **12-Stunden-Tag**
- › 2018 Der ÖGB **federt Auswirkungen** von **Verschlechterung** durch **große Erfolge** in **KV-Runden** ab
- › 2018 **Der ÖGB hat 1,211.465 Mitglieder** und damit **das größte Mitgliederwachstum** seit 1984
- › 2019 **Volle Anrechnung der Karenzzeiten** – Für jedes Kind

- › 2019 Rechtsanspruch auf Papamonat für alle Väter
- › 2019 Europäische Arbeitsbehörde (ELA) nimmt ihre Arbeit aus
- › 2019 Die ÖGJ wählt erste weibliche Vorsitzende
- › 2019 Blaulichttage für freiwillige: Freiwillige (ArbeitnehmerInnen) haben einen Rechtsanspruch darauf, bis zu fünf Arbeitstage pro Dienstjahr freigestellt zu werden
- › 2019 Pflegegeld wird ab 2020 jährlich erhöht, und das in allen Stufen
- › 2019 Rauchverbot in der Gastronomie
- › 2019 Keine Privatisierung von Wasser
- › 2019 100 Jahre Betriebsrätegesetz
- › 2019 ÖGB startet Sommerdialoge und setzt auf den Dialog mit Menschen aus den verschiedensten Institutionen und Organisationen.
- › 2019 Erhöhung der Mindestpensionen
- › 2019 Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit von bis zu zwei Wochen und unter gewissen Voraussetzungen bis zu vier Wochen
- › 2019 Mini-Steuerreform 2020
- › 2019 ÖVP, FPÖ und NEOS Stimmen für die Verankerung der „Schuldenbremse“ in der Verfassung, der Bundesrat kippte diese Bestimmung
- › 2019 Reform des Kinderunterhaltsrechts
- › 2019 Pensionsanpassung: Verbesserungen bei niedrigen Pensionen, Abschaffung der einjährigen Wartezeit für Pensionserhöhungen
- › 2019 Wiedereinführung der Aktionen 20.000 Lt. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz
- › 2020 Einführung der höheren Lehranstalt für Sozialbetreuung
- › 2020 Novellierung BUAG: 6. Urlaubswoche nach 20 Dienstjahren
- › 2020 Erstmals einheitliche Herbstferien
- › 2020 Senkung des Wahlalters für Betriebsräte auf 16 Jahre
- › 2020 Deckelung Erhöhung Luxuspensionen auf 35 Euro pro Jahr
- › 2020 Herabsetzung der Tamponsteuer von 20 auf 10 Prozent
- › 2020 Corona: Sozialpartnervereinbarung zu Kurzarbeit
- › 2020 Corona: Einrichtung der Informationswebseite jobundcorona.at
- › 2020 Corona: Rechtsanspruch auf Sonderbetreuung
- › 2020 Corona: Regelungen für Risikogruppen
- › 2020 Corona: Unfallversicherung gilt auch im Homeoffice
- › 2020 Corona: Pendlerpauschale trotz Homeoffice
- › 2020 Corona: Erleichterungen bei Pflichtpraktika
- › 2021 Corona: fünfte Kurzarbeitsvereinbarung aufgrund von Corona
- › 2022 Preise runter. Forderungen zur Steigerung der Preise in Österreich

5 Anhang

- **2022** Die Umweltstiftung nimmt Arbeit auf. In den nächsten drei Jahren werden 1.000 Arbeitslose in Green Jobs ausgebildet.
- **2022** Pflegereform mit Schönheitsfehlern
- **2022** Erhöhung des Werts des Schulstartpakets von 80 auf 120 Euro
- **2022** Erhöhung der Bundesjugendförderung um 20 Prozent
- **2022** Mehr Geld für Grundwehr- und Zivildienr:innen
- **2022** Verlängerung der Kurzarbeitsregelung mit Verbesserungen, etwa, dass Betroffene nun 90 Prozent ihres letzten Gehalts oder Lohnes erhalten.
- **2022** Verlängerung der Antragsfrist für den Langzeit-Kurzarbeitsbonus
- **2022** Mehrmalige Verlängerung der Risikogruppenregelung
- **2022** Mehrmalige Verlängerung der Sonderbetreuungszeit
- **2022** Soforthilfe für die Ukraine
- **2023** ÖGB wächst und wird weiblicher.
- **2023** ÖGB legt im Vertrauensindex zu.
- **2023** ÖGB-Klimabüro wird eingerichtet.
- **2023** ÖGB-Kompetenzzentrum Arbeit und Technik wird eingerichtet.
- **2023** Neue Kurzarbeitsregelung mit vielen Verbesserungen
- **2023** Kürzungen der Sozialleistungen bei Teilzeitbeschäftigten verhindert
- **2023** Aufweichung des Kündigungsschutzes verhindert
- **2023** ÖGJ ist wieder in Landesschüler:innen- und Bundesschüler:innenvertretung vertreten.
- **2023** Gerechte anteilige Pensionsanpassung erkämpft
- **2023** Valorisierung von Sozial- und Familienleistungen (Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Studienbeihilfe, Mehrkindzuschlag, Kinderabsetzbetrag, Schulstartgeld, Familienzeitbonus und Rehabilitationsgeld, Wiedereingliederungsgeld, Umschulungsgeld, Schüler:innenbeihilfe)
- **2023** Papamonat (Familienzeitbonus) wird nicht mehr vom Kinderbetreuungsgeld abgezogen.
- **2023** Automatisches Pensionssplitting in Gesetzesform verhindert.
- **2023** Bei der Neugestaltung des Mutter-Kind-Passes (jetzt Eltern-Kind-Pass) verhinderten die ÖGB-Frauen die Eintragung von psychischen Erkrankungen der Mütter.
- **2023** Erfolge beim Ausbau der Kinderbetreuung

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

- PGA-1** Sitzungen, die bewegen
- PGA-2** Die Betriebsratswahl
- PGA-4** Die Zentralbetriebsratswahl
- PGA-8** Gender Mainstreaming im Betrieb
- PGA-9** Betriebsversammlungen aktiv gestalten
- PGA-10** Projektmanagement
- PGA-13** Unsere Anliegen im Betrieb durchsetzen
- PGA-14** Mobilisierung und Mitgliedergewinnung
- PGA-15** Der Betriebsratsfonds

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

- WRM-1** Unternehmens- und Gesellschaftsrecht
- WRM-2** Mitwirkung im Aufsichtsrat
- WRM-3** Bilanz- und Gewinn- und Verlustrechnung
- WRM-4** Bilanzanalyse
- WRM-5** Konzerne wirtschaftlich betrachtet
- WRM-6** Mitbestimmung im Konzern und auf EU-Ebene
- WRM-7** Umstrukturierungen: Ausgliederungen, Fusionen, Outsourcing & Co
- WRM-8** Investition und Finanzierung
- WRM-10** Kostenrechnung
- WRM-11** Risikomanagement und Controlling
- WRM-12** Konzernabschluss und IFRS
- WRM-13** Psychologie im Aufsichtsrat
- WRM-14** Wirtschaftskriminalität

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

- OEA-1** Damit wir uns verstehen
- OEA-2** Auf den Punkt gebracht
- OEA-3** Social-Media und Social-Web

ARBEIT UND UMWELT

- AUW-2** Arbeiten und Wirtschaften in der Klimakrise
- AUW-3** Hitze und UV-Strahlung am Brennpunkt Arbeitsplatz

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

Zum Autor

Richard Ondraschek

Österreichischer Gewerkschaftsbund AK Wien Bereich Service und Information
Koordination Gewerkschaften/ÖGB/AK

SKRIPTEN ÜBERSICHT



SOZIALRECHT 	
SR-1	Grundbegriffe des Sozialrechts
SR-2	Sozialpolitik im internationalen Vergleich
SR-3	Sozialversicherung – Beitragsrecht
SR-4	Pensionsversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-5	Pensionsversicherung II: Leistungsrecht
SR-6	Pensionsversicherung III: Pensionshöhe
SR-7	Krankenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-8	Krankenversicherung II: Leistungsrecht
SR-9	Unfallversicherung
SR-10	Arbeitslosenversicherung I: Allgemeiner Teil
SR-11	Arbeitslosenversicherung II: Leistungsrecht
SR-12	Insolvenz-Entgeltssicherung
SR-13	Finanzierung des Sozialstaates
SR-14	Pflege und Betreuung

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

ARBEITSRECHT 	
AR-1	Kollektive Rechtsgestaltung
AR-2A	Betriebliche Interessenvertretung
AR-2B	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates
AR-2C	Rechtstellung des Betriebsrates
AR-3	Arbeitsvertrag
AR-4	Arbeitszeit
AR-5	Urlaubsrecht
AR-6	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
AR-7	Gleichbehandlung im Arbeitsrecht
AR-8A	ArbeitnehmerInnenschutz I: Überbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-8B	ArbeitnehmerInnenschutz II: Innerbetrieblicher ArbeitnehmerInnenschutz
AR-9	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
AR-10	Arbeitskräfteüberlassung
AR-11	Betriebsvereinbarung
AR-12	Lohn(Gehalts)exekution
AR-13	Berufsausbildung
AR-14	Wichtiges aus dem Angestelltenrecht
AR-15	Betriebspensionsrecht I
AR-16	Betriebspensionsrecht II
AR-18	Abfertigung neu
AR-19	Betriebsrat – Personalvertretung Rechte und Pflichten
AR-21	Atypische Beschäftigung
AR-22	Die Behindertenvertrauenspersonen

GEWERKSCHAFTSKUNDE 	
GK-1	Was sind Gewerkschaften? Struktur und Aufbau der österreichischen Gewerkschaftsbewegung
GK-2	Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von den Anfängen bis 1945
GK-3	Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung von 1945 bis heute
GK-4	Statuten und Geschäftsordnung des ÖGB
GK-5	Vom 1. bis zum 19. Bundeskongress
GK-7	Die Kammern für Arbeiter und Angestellte
GK-8	Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB
GK-9	Geschichte der Kollektivverträge

Die VÖGB-Skripten online lesen oder als Gewerkschaftsmitglied gratis bestellen:
www.voegb.at/skripten

6 Kontaktadressen

ÖGB-Frauen

Die Bundesfrauenabteilung des ÖGB setzt sich in Zusammenarbeit mit den Frauenabteilungen der Gewerkschaften und der Bundesländer für die Interessen der Frauen, insbesondere der Arbeitnehmerinnen, ein.

Rechtsberatung und Hilfe

In ganz Österreich sind Ansprechpartnerinnen und Kontaktstellen der ÖGB-Frauen vertreten, um bei Fragen und Problemstellungen Unterstützung zu leisten.

Adresse:

ÖGB Frauen

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: 01/534 44/39040

Fax: 01/534 44/556

E-Mail: frauen@oegb.at

ÖGB-Jugend

Die Gewerkschaftsjugend bietet eine Vielzahl von Serviceleistungen an: von kostenlosen Seminaren und Kursen, vielfältigen Freizeitangeboten bis zu Urlaub. Zudem gibt es den Gratis-Jugendherbergsausweis, die kostenlose ÖGJ-Rechtsberatung und spezielle Information für Zivildienstler. Für künftige Verkehrsteilnehmer:innen bietet die ÖGJ ermäßigte Erste-Hilfe-Kurse sowie eine Online-Demoversion beziehungsweise auch die Vollversion zum Bestellen mit allen Prüfungsfragen und Antworten.

Adresse:

ÖGB-Jugendabteilung

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien

Telefon: 01/534 44/39060

E-Mail: jugend@oegb.at

ÖGB – Pensionisten und Pensionistinnen

Gerade für die in Pension Befindlichen ist eine starke Interessenvertretung wichtig. Eine Mitgliedschaft beim ÖGB bietet neben einer Vertretung bei Pensionsverhandlungen auch Rechtsschutz, eine kostenlose Rechtsberatung (z. B. bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen und Sozialdiensten – wie etwa „Essen auf Rädern“ und Heimhilfe), die ÖGB-Solidaritätsversicherung, Vergünstigungen auf Urlaubsreisen und viele andere Vorteile mehr.

Adresse:

ÖGB, Pensionistenabteilung
Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon: 01/534 44/39082
E-Mail: pensionisten@oegb.at

Die Landesorganisationen

Die Landesorganisationen und die Regionalsekretariate des ÖGB vertreten die Gewerkschaftsmitglieder in den einzelnen Bundesländern und betreuen sie in arbeitsrechtlichen, sozialrechtlichen, kulturellen und bildungspolitischen Fragen. Die Landesorganisationen koordinieren auch die Arbeit mit den einzelnen Gewerkschaften im Bundesland.

6 Kontaktadressen

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44

E-Mail: oegb@oegb.at

Internet: www.oegb.at

GEWERKSCHAFT DER PRIVATANGESTELLTEN

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01/301

E-Mail: service@gpa.at

Internet: www.gpa.at

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

1010 Wien, Teinfaltstraße 7

Telefon (01) 534 54

E-Mail: goed@goed.at

Internet: www.goed.at

YOUNION _ DIE DASEINS- GEWERKSCHAFT

1090 Wien, Maria-Theresien-
Straße 11

Telefon: (01) 313 16-8300

E-Mail: info@younion.at

Internet: www.younion.at

GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44-59

E-Mail: bau-holz@gbh.at

Internet: www.bau-holz.at

GEWERKSCHAFT VIDA

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44-79

E-Mail: info@vida.at

Internet: www.vida.at

GEWERKSCHAFT DER POST- UND FERNMELDEBEDIENTETEN

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44-49

E-Mail: gpf@gpf.at

Internet: www.gpf.at

DIE PRODUKTIONS- GEWERKSCHAFT PRO-GE

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon: (01) 534 44-69

E-Mail: proge@proge.at

Internet: www.proge.at

BURGENLAND

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7
 Telefon: (02682) 770
 Fax: (02682) 770-62
 E-Mail: burgenland@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/burgenland

KÄRNTEN

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44
 Telefon: (0463) 58 70
 Fax: (0463) 58 70-330
 E-Mail: kaernten@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/kaernten

NIEDERÖSTERREICH

3100 St. Pölten, AK Platz 1
 Telefon: (02741) 266 55
 Fax: (01) 534 44-104400
 E-Mail: niederoesterreich@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/niederoesterreich

OBERÖSTERREICH

4020 Linz, Weingartshofstraße 2
 Telefon: (0732) 66 53 91
 Fax: (0732) 66 53 91-6099
 E-Mail: oberoesterreich@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/oberoesterreich

SALZBURG

5020 Salzburg,
 Markus-Sittikus-Straße 10
 Telefon: (0662) 88 16 46
 Fax: (0662) 88 19 03
 E-Mail: salzburg@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/salzburg

STEIERMARK

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32
 Telefon: (0316) 70 71
 Fax: (0316) 70 71-341
 E-Mail: steiermark@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/steiermark

TIROL

6020 Innsbruck,
 Südtiroler Platz 14-16
 Telefon: (0512) 597 77
 Fax: (0512) 597 77-650
 E-Mail: tirol@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/tirol

VORARLBERG

6800 Feldkirch, Widnau 2
 Telefon: (05522) 35 53-0
 Fax: (05522) 35 53-13
 E-Mail: vorarlberg@oegb.at
 Internet: www.oegb.at/vorarlberg

Notizen