

Richard Ondraschek

Was sind Gewerkschaften?

1 Gewerkschaftskunde



Gewerkschaftskunde 1

Was sind Gewerkschaften?

Richard Ondraschek

Was sind Gewerkschaften?

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate

Stand: Juni 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	48
Öffentlichkeitsarbeit	50
Neue Herausforderungen	70
Exkurs: Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung	78
Anhang	88
Zum Autor	92
Kontaktadressen	94

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 ProduktionsmittelbesitzerInnen, KapitaleignerInnen oder -verwalterInnen 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 ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sind durch ein Machtübergewicht der KapitaleignerInnen charakterisiert, wodurch sich diese bei Interessengegensätzen meist durchsetzen können. Es ist also von einer **asymmetrischen Machtbeziehung** zugunsten der KapitaleignerInnen 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 **ArbeitgeberInnen und KapitaleignerInnen** 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 **ArbeitnehmerInnen** hingegen können ihre Existenz, ihr Überleben, nur dann sichern, wenn den Kapital- und ProduktionsmittelbesitzerInnen ihre **Arbeitskraft verkauft** wird. Sie sind also zur Gänze abhängig. Die KapitaleignerInnen und ProduktionsmittelbesitzerInnen 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 KapitaleignerInnen** und ProduktionsmittelbesitzerInnen über den Menschen **einzuschränken**.

Zur **Bildung von Gewerkschaften** kam es, als die arbeitenden Menschen gemeinsam versuchten, ihre **Verhältnisse zu verbessern**. Die ArbeitnehmerInnen 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 jeder/jede einzelne ArbeitnehmerIn seine/ihre 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

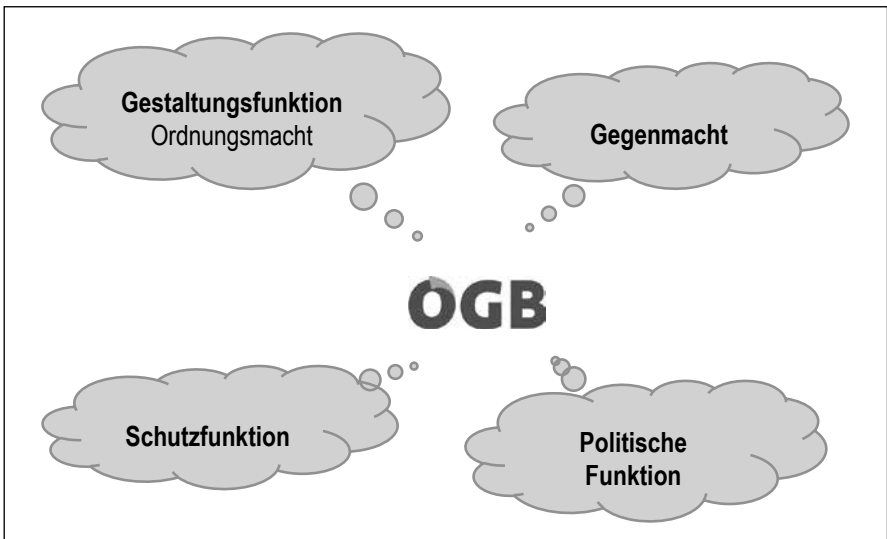
Damit sind Gewerkschaften kein Verein, dessen Zweck im netten Beisammensein besteht, sondern eine **Zweckgemeinschaft** zu gegenseitiger Hilfe im gemein-

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 und Arbeitnehmerinnen. **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“ ArbeitgeberInnen, 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 UnternehmerInnen 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 UnternehmensvertreterInnen. 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 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 ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen weitgehend aus den Gremien der Sozialversicherung hinausgedrängt. Gewerkschaften haben jahrzehntelang sorgsam die Gelder der Versicherten verwaltet. Nun entscheiden UnternehmerInnen über die Versicherungsgelder der ArbeitnehmerInnen. Dieser politische Tabubruch ist beispiellos in der Zweiten Republik.

Parallel dazu wurden die handelnden politischen AkteurInnen in den Ministerien gewerkschaftliche ExpertInnen immer seltener bei der Erarbeitung von Gesetzen eingebunden.

1 Was sind Gewerkschaften?

Teile der UnternehmensvertreterInnen 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 ArbeitnehmerInnen-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 UnternehmensvertreterInnen 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, Branche und Dachverbände – unter der Bedingung, dass über die Sozialpartnerschaft Verbesserungen für die ArbeitnehmerInnen erreicht werden können. Denn Sozialpartnerschaft darf kein Selbstzweck sein. Gewerkschaften bekennen sich auch weiterhin zu einem Dialog mit den jeweils handelnden politischen AkteurInnen, 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 ArbeitnehmerInnen 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 des damit in Zusammenhang stehenden gesellschaftlichen Lebens geraten. Auf Grund 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 Wege, die Interessen der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 UnternehmensvertreterInnen und PolitikerInnen 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 BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen und JugendvertrauensrätInnen 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 InteressenvertreterInnen eine künftig noch wichtigere Aufgabe der Gewerkschaften. **Gegenmacht bedeutet in dem Kontext natürlich auch, noch mehr gewerkschaftlich organisierte Betriebsratskörperschaften 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 anderen ExpertInnen 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, ist 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 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 PolitikerIn und kein Unternehmenslobby die Interessen der ArbeitnehmerInnen 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 ArbeitnehmerInnen, 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 DienstgeberIn) 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/die DienstgeberIn. 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 sowie eines Ermittlungsstrafverfahrens 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 younion _ 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 PensionistIn 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 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)

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, StudentInnen und PensionistInnen 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 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 Arbeitnehmerinteressen 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 ArbeitnehmerInnen korrigiert werden.

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

- » Einflussnahme auf die Staatstätigkeit
- » Vereinbarungen mit den RepräsentantInnen 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):

- » aus einem Naheverhältnis zu den Parteien, weil alle ÖGB-Fraktionen durch ihnen nahestehende Parteien im Parlament vertreten sind.

1 Was sind Gewerkschaften?

- » Auf Grund der Delegation von ArbeitnehmervertreterInnen in die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit wirkt der ÖGB auch an der **staatlichen Rechtsprechung** mit.
- » Darüber hinaus sind praktisch **alle Funktionäre und Funktionärinnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 Obmänner/Obfrauen der 5 Sozialversicherungsträger und deren Stellvertreter. Durch diese Zusammensetzung ist eine Mehrheit von 6 Dienstgeber-Vertretern gegeben.

Aus diesen 10 Personen wird ein/e Vorsitzende/r und ein Stellvertreter/Stellvertreterin 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 Obmännern/Obfrauen der 5 Sozialversicherungsträger und deren Stellvertretern und aus den Vorsitzenden der Hauptversammlung der jeweiligen Sozialversicherungsträger und deren Stellvertretern. Daneben gehören der Hauptversammlung des Dachverbandes mit beratender Stimme noch 3 Senior/inn/en-Vertreter und 3 Behindertenvertreter/innen 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 RegierungsvertreterIn, ein/e Arbeitnehmer- und ein/e ArbeitgebervertreterIn)

Mitglieder des Verwaltungsrates (12 Mitglieder, davon 3 RegierungsvertreterInnen, 3 kooptierte Mitglieder, 3 ArbeitnehmervertreterInnen, 3 ArbeitgebervertreterInnen und 1 VertreterIn 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 ArbeitnehmerInnen: Lobbying für ArbeitnehmerInnen bedeutet, **AkteurInnen der Gesetzgebung** dahingehend zu **bewegen, bei ihren Entscheidungen die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen**.

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

1 Was sind Gewerkschaften?

Die Stimme der ArbeitnehmerInnen 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 BetriebsrätInnen in Österreich und vertritt den ÖGB bei den EU-Institutionen und beim EGB. Die Interessen der ArbeitnehmerInnen 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-EntscheidungsträgerInnen** genommen und **Kontakt zwischen ArbeitnehmervertreterInnen und EU-PolitikerInnen** hergestellt. War Lobbyismus ursprünglich eine reine Angelegenheit von Unternehmen, ist die gewerkschaftliche Einflussnahme auf die EU-Gesetzgebung (Interessenvertretung) heute nicht mehr wegzudenken.



Drei Beispiele für erfolgreiches Lobbying in Brüssel:

Durch die **EU-Dienstleistungsrichtlinie** sollte das so genannte **Herkunftslandprinzip** eingeführt werden: Alle Unternehmen aus der gesamten EU hätten ihre Dienstleistungen auch in Österreich anbieten können, aber zu den Bedingungen ihres Heimatlandes (Löhne, Qualitätsstandards etc.). **Massives Sozialdumping** wäre die Folge gewesen. Durch gemeinsames Lobbying der europäischen Gewerkschaften im EU-Parlament und massive Demonstrationen in Brüssel und Straßburg konnte das Herkunftslandprinzip schließlich aus der Richtlinie eliminiert werden.

Die Forderung nach einer **europäischen Finanztransaktionssteuer** wurde von der EU-Kommission lange Zeit ignoriert und nicht ernstgenommen. Eine breite Kampagne, angeführt von ÖGB und AK, verstärkte den politischen Druck auf Kommission, Mitgliedstaaten und EU-Parlament, sodass im September 2011 tatsächlich ein konkreter Vorschlag vorgelegt wurde. Derzeit planen 11 Mitgliedstaaten, die fast 90 % des BIP der Eurozone repräsentieren, die gemeinsame Einführung dieser Spekulationssteuer. Ein **großer Erfolg** für die europäischen Gewerkschaften – und insbesondere für ÖGB und AK.

Die **EU-Arbeitszeitrichtlinie** soll seit 2004 geändert werden. ArbeitgeberInnen und einige Mitgliedstaaten versuchen Verschlechterungen beim Schutz der ArbeitnehmerInnen durchzusetzen, zum Beispiel bei den Bereitschaftsdiensten, die nicht mehr als Arbeitszeit gelten sollen. Die Gewerkschaften haben von Anfang an mit dem zuständigen Berichterstatter im EU-Parlament eng zusammengearbeitet. Durch das Lobbying bei allen Fraktionen des EU-Parlaments und mit Unterstützung einiger Mitgliedstaaten (vor allem Österreich durch Sozialminister Hundstorfer) konnten die geplanten **Verschlechterungen** bis heute **abgewehrt** werden.

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 der Unternehmerinteressen

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

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



1 Was sind Gewerkschaften?

Günstigkeitsprinzip

Die oben skizzierte Reihenfolge stellt eine Rangfolge dar. **Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen** zwischen Beschäftigten und ArbeitgeberInnen **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

» Kollektivverträge

Der Kollektivvertrag ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen den kollektivvertragsfähigen Körperschaften der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen. **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 (FreiberuflerInnen, die nicht Mitglied der Wirtschaftskammer sind ...).

Als Dachorganisation kann der ÖGB Generalkollektivverträge für alle ArbeitnehmerInnen abschließen. Die einzelnen Gewerkschaften bekommen vom ÖGB das Recht übertragen, für ihren Bereich Kollektivverträge abzuschließen. Auf ArbeitnehmerInnenseite wird das **Verhandlungsteam** zum größten Teil **aus Betriebsräten und Betriebsrätinnen** jener Branche bestehen, für die verhandelt werden soll. Auf ArbeitgeberInnenseite verhandeln zumeist **UnternehmerInnen und ManagerInnen** 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 ArbeitnehmervertreterInnen **regelmäßige Verhandlungszeiträume** anstreben. Die Gewerkschaft als Interessenorganisation der ArbeitnehmerInnen 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)

1 Was sind Gewerkschaften?

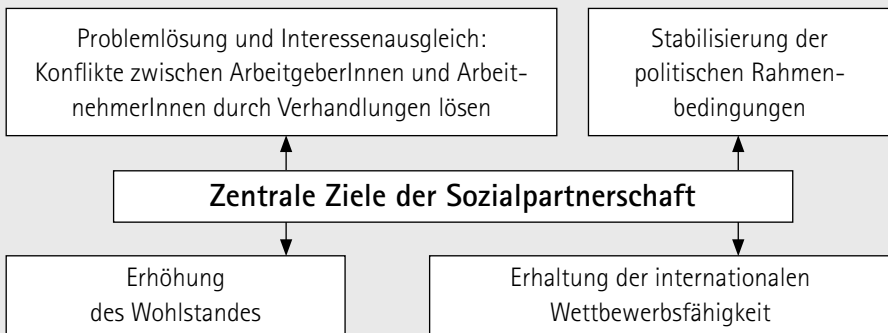
» Sozialpartnerschaft

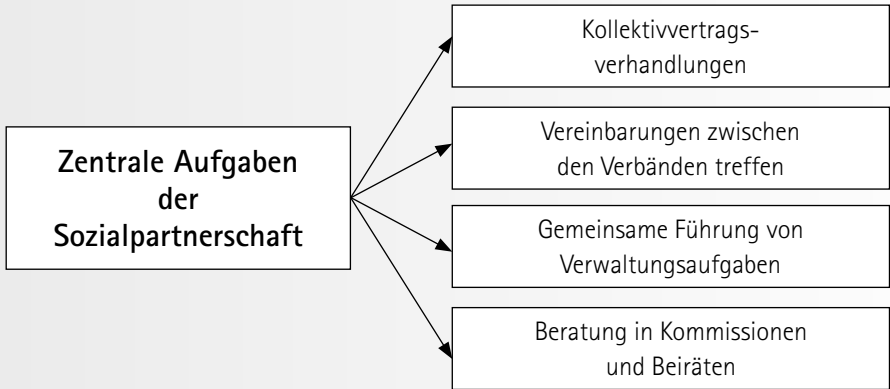
Die **freiwillige Zusammenarbeit von Verbänden** auf Seite der Regierung, der ArbeitnehmerInnen und der ArbeitgeberInnen wird in Österreich **paritätische Politik** der Sozialpartnerorganisationen genannt. Die Sozialpartnerschaft ist ein System der Wirtschaftspolitik, das in der ganzen Welt einzigartig 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 ArbeitgeberInnen	Interessenverbände ArbeitnehmerInnen
Wirtschaftskammer Österreich	Österreichischer Gewerkschaftsbund
PräsidentInnenkonferenz der Landwirtschaftskammern	Bundesarbeitskammer

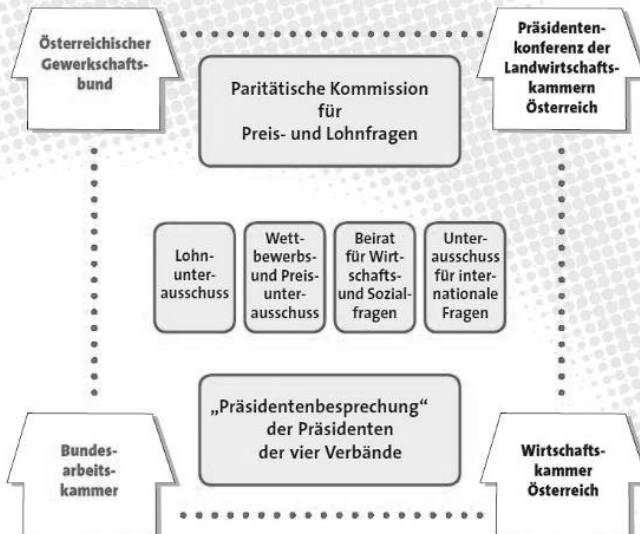
Die Statuten des ÖGB sehen die **Mitwirkung an der Erlassung von Gesetzen** vor. Es ist üblich geworden, maßgebliche Verbände zur Begutachtung von Gesetzesentwürfen heranzuziehen. Im Rahmen der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft erfolgt auch bereits im Vorfeld eine Mitsprache bei der Ausarbeitung von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





Überbetriebliche Mitbestimmung

Struktur der Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft



1 Was sind Gewerkschaften?

Die Paritätische Kommission für Lohn- und Preisfragen

Die **Paritätische Kommission** ist 1957 eingerichtet worden und gilt als **Kern der Sozialpartnerschaft**. Es gehören ihr **VertreterInnen der Interessenverbände an**, der Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin, der/die Innen-, Wirtschafts- und SozialministerIn. 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 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 **BetriebsrätInnen 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 dadurch aus:

» Betriebliche Ebene

Personelle Zusammenhänge:

In Österreich sind nahezu **36.000 aktive BetriebsrätInnen und über 14.000 PersonalvertreterInnen** aktiv. Über 80% der BetriebsrätInnen sind gewerkschaftlich organisiert und bestimmen die Politik von ÖGB und seinen Gewerkschaften maßgeblich mit.

BetriebsrätInnen sind die **AkteurInnen 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 einerseits die Gewerkschaften die Betriebsräte und BetriebsrätInnen durch ihre **Kollektivvertragspolitik** und **Wirtschaftspolitik** unterstützen und entlasten und **Beratungsdienstleistungen** sowie **Schulungen und Information** zur Verfügung stellen.

→ Die BetriebsrätInnen bilden in der Praxis die Grundorganisation des Gewerkschaftsbundes.

Die ArbeitnehmervertreterInnen als gewählte VertreterInnen 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: **ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen:**

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

2 Die Organisation des ÖGB

betrieblich) können sie den/die ArbeitgeberIn unter Druck setzen. Da der/die KapitaleignerIn und ProduktionsmittelbesitzerIn bei guter Geschäftslage am Halten der Arbeitskräfte interessiert ist, ist er 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 ArbeitnehmerInnen in den Auseinandersetzungen mit den ProduktionsmittelbesitzerInnen.

Er wird nur dann in Erwägung gezogen werden, wenn

- » Verhandlungen und Beratungen mit den VertreterInnen 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.

DienstgeberInnenprinzip

Die Gewerkschaft fasst **alle Beschäftigten vom/von der selben DienstgeberIn** 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 ArbeiterInnen, Angestellte und BeamtInnen 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 ArbeitnehmerInnen 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 UnternehmerInnen 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 GewerkschafterInnen beteiligt, was den ÖGB bis heute zu einem überparteilichen Bund macht.

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

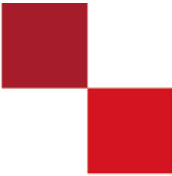









„Als freie Gewerkschaften sind wir unabhängig vom Staat, Unternehmen und politischen Parteien – und eine unserer in den Statuten verankerten Hauptaufgaben ist es, unsere ganze Kraft einzusetzen, den Lebensstandard der Arbeitnehmer unseres Landes zu verbessern. Der ÖGB ist weder eine Oppositionspartei 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
	Youunion_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 **ArbeitnehmerInneninteressen**. 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 und Arbeitnehmerinnen. 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 **ArbeitnehmerInnen**.
- » **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 ArbeitnehmerInnen. Er umfasst alle **unselbstständig Erwerbstätigen** zur Vertretung ihrer sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen.

In ihm findet sich heute **eine große Anzahl der ArbeiterInnen- und Angestelltenschaft sowie der Öffentliche Dienst** organisiert. **1,2 Millionen Menschen** unterschiedlicher Weltanschauungen und Konfessionen, Frauen und Männer, ÖsterreicherInnen und Personen mit Migrationshintergrund, ArbeiterInnen, Angestellte und BeamtenInnen, Auszubildende, SchülerInnen und Studierende, PensionistInnen und 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	67,70 %	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 ArbeitnehmerInnen. 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

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, die stimmberechtigten Mitglieder des Vorstands und die Kontrollkommission. Außerdem wählt er einen/eine AbschlussprüferIn. 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 VertreterInnen 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 dem Präsidenten/der Präsidentin, zwei VizepräsidentInnen, 12 bis 20 Mitgliedern des Vorstandes und höchstens drei Leitenden SekretärInnen des ÖGB zusammen. Beratende Mitglieder sind der/die Vorsitzende der Kontrollkommission des ÖGB und dessen/deren StellvertreterInnen, je ein/e VertreterIn der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenabteilung sowie ein/e vom Zentralbetriebsrat entsandte/r ArbeitnehmervertreterIn 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 VertreterInnen der Gewerkschaften, die VertreterInnen der Abteilungen, die Regionalvorsitzenden, die VertreterInnen 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 dem/der Präsidenten/Präsidentin, zwei VizepräsidentInnen, höchstens drei Bundesgeschäftsführer:innen, die vom Bundesvorstand bestellt werden. Die Geschäftsleitung des ÖGB hat die für sie vom Vorstand beschlossene Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung zu beachten.

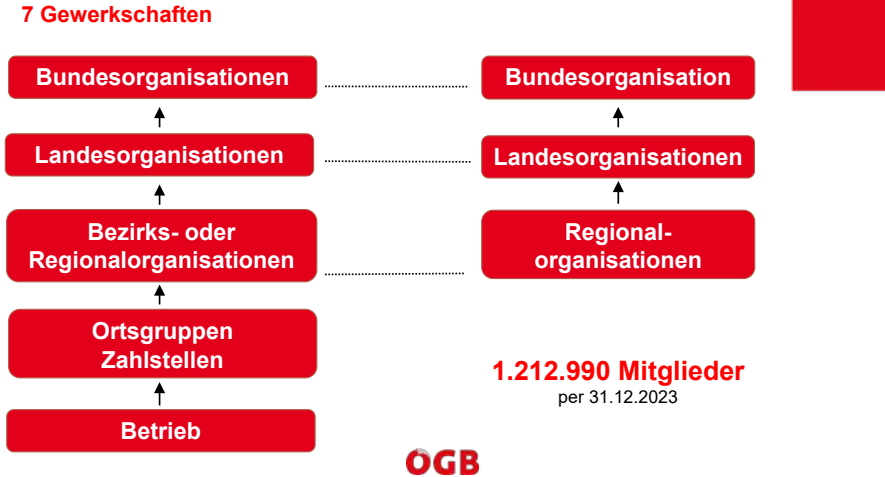
Die **Anzahl der Delegierten zum Bundeskongress** bemisst sich **nach der Anzahl der Mitglieder, die eine Gewerkschaft hat**, die politische Ausrichtung der Delegierten hängt von den Ergebnissen der letzten Betriebsratswahlen/Personalvertretungswahlen ab.

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 zumeist von den Fraktionen aufgestellt werden.

2 Die Organisation des ÖGB

Über Delegation mitentscheiden



Der ÖGB ist Gründungsmitglied des Internationalen Gewerkschaftsbundes, der im November 2006 in Wien gegründet wurde, und des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Im Mai 2023 wurde ÖGB-Präsident Wolfgang Katzian auch zum Präsidenten des EGB gewählt.



„Leider hat massive Diskriminierung in vielen großen Konzernen System. Oft gelingt es den Betroffenen jedoch trotzdem, durch rechtliche Schritte ihre Ansprüche durchzusetzen. Das zeigt, wie wichtig die internationale Vernetzung der Gewerkschaften ist. Die Gründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes ist daher ein Meilenstein.“

Renate Csörgits

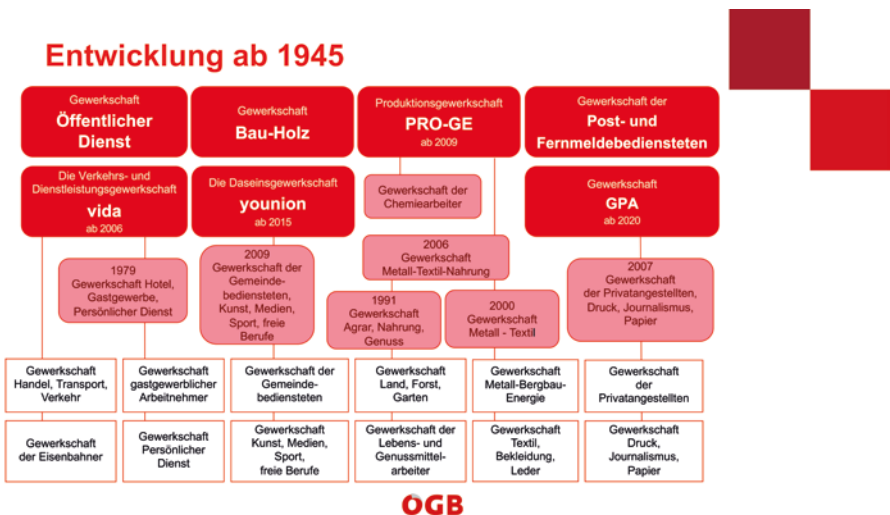
Zusammenlegung von Gewerkschaften

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 BetriebsrätInnen. Als Schwerpunkte des zukünftigen Arbeitsprogramms werden Lohnpolitik, Sozialpolitik und die Gleichstellung der Rechte zwischen ArbeiterInnen 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 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 ArbeitnehmerInnen 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 Tourismus-

2 Die Organisation des ÖGB

- berufe, 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 Arbeitsbedingungen, 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 ArbeitnehmerInnen gegenüber dem Staat und der Öffentlichkeit. Zu ihren wesentlichen Aufgaben zählen die **Gesetzesbegutachtung**, der **Konsumentenschutz**, **Beratungstätigkeit** und **wissenschaftliche Grundsatzarbeit**.

Der **Österreichische Gewerkschaftsbund** vertritt die Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber den ArbeitgeberInnen 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 BetriebsrätInnen ein starkes Gewicht gegenüber dem Staat und den VerhandlungspartnerInnen 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 und PersonalvertreterInnen** 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 BetriebsrätInnen- und PersonalvertreterInnen-Konferenzen 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 von **Wissenschaft und Forschung** werden verstärkt.
- » **Gehaltsobergrenze für Funktionäre/Funktionärinnen**

- » **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 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 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 Einrichtung 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 BetriebsrätInnen/Personalvertretungen zur Verfügung stehen.

Öffentlichkeitsarbeit

- » Internet
- » Kampagnen und Aktionstage
- » Bildung
- » Gewerkschaftspublikationen



„Von den Beiträgen zahlender Mitglieder hängt die Finanzkraft einer Organisation ab, und durch die finanzielle Stärke wieder wird bestimmt, wie dicht das Netz für die Betreuung der Mitglieder geknüpft werden kann.“
Ferdinand Karlsrufer, Politologe

The screenshot shows the homepage of the Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB). At the top left is the OGB logo and the text 'Österreichischer Gewerkschaftsbund' and 'Mitglied werden'. At the top right are links for 'Presse' and a search bar. The main content area features several articles:

- Podcast: Was taugt die Pflege-reform?**
Gesundheit
Mehr Geld und mehr Urlaub? Klingt sehr gut, aber ist es das auch? Die ÖGB-Expertinnen Claudia Neumayer-Stickler und Martina Lackner analysieren, was die sogenannte Pflegereform wirklich bringt – und was nicht.
- Richard Tiefenbacher zum Vorsitzenden der Österreichischen Gewerkschaftsjugend gewählt**
ÖGB-Jugendkongress
„Nur wer eine Perspektive hat, hat auch den Mut, optimistisch in die Zukunft zu gehen!“
- Tag der Pflege – voller Einsatz in den Bundesländern**
Pflege
In den Bundesländern sind tausende Menschen auf die Straße gegangen. Die besten Bilder und Eindrücke hat oegb.at festgehalten
- Pflegereform: Was wirklich drinsteckt**
Analyse
Der ÖGB hat sich die neue Pflegereform der Regierung angesehen und zeigt auf, was wirklich für die Beschäftigten dabei rauskommt

Internet

Die schnellste und bequemste Art, Informationen über die Ziele und Serviceleistungen des ÖGB zu bekommen, bietet das Internet. Die Homepages des Österreichischen Gewerkschaftsbundes und der einzelnen Gewerkschaften (unter <http://www.oegb.at> finden sich Links zu allen Gewerkschaften) bieten ein **breit gefächertes Angebot an Informationen**: über Möglichkeiten der **Weiterbildung**, aktuelle **Presseaussendungen** und **Stellungnahmen von GewerkschaftsvertreterInnen**, rechtliche Informationen, Publikationen, Kontaktadressen, **Veranstaltungen** usw.

2 Die Organisation des ÖGB

Die Hauptwebseiten des ÖGB sind dabei:

www.oegb.at

www.mitgliederservice.at

www.betriebsraete.at

www.voegb.at

Darüber hinaus gibt es auf allen Webseiten die Möglichkeit, Newsletter zu den unterschiedlichsten Bereichen zu abonnieren.

Kampagnen und Aktionstage

Kampagnen mit großer Medienpräsenz sind dazu geeignet, die ArbeitgeberInnenseite 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 BetriebsrätInnen nutzen z. B. zunehmend die Chance, die sich aus der besonderen Beziehung der DienstleisterInnen zur Kundschaft ergibt. Die Kundenorientierung der DienstleisterInnen 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.



„Protestfrisieren“ 1996 in Wien



SOZIALSTAAT FAIRBESSERN

Start Anfang 2012

Europas Sozialstaaten sind von vielen Seiten unter Druck: Unter Sparzwang wird in vielen Staaten massiv in Sozialsysteme eingegriffen, manche sagen den Europäischen Sozialstaat gar tot, und neoliberale Kräfte sehen die Krisenbewältigung als Chance, den Sozialstaat endlich zurechtzustutzen. Auch in Österreich wird der Sozialstaat immer wieder schlechtgeredet: Er wäre unfinanzierbar, überbordend, ein Kostentreiber oder ein Paradies für SozialschmarotzerInnen.

Dem setzen ÖGB und Gewerkschaften ihre Kampagne „Sozialstaat fairbessern“ entgegen. Dabei sollen die konkreten Leistungen des Sozialstaats für jede/n Einzelne/n in Erinnerung gerufen werden, die Vorteile des Sozialstaates für Unternehmen und Wirtschaft und seine positive Rolle als Instrument gegen die Krise. Es geht dem ÖGB und den Gewerkschaften aber auch darum, den Sozialstaat weiterzuentwickeln, zu verbessern, an neue Gegebenheiten anzupassen, beispielsweise den steigenden Pflegebedarf, und ihn durch faire Finanzierung langfristig abzusichern.

Der Sozialstaat ist gut für alle

Er sorgt dafür, dass unser tägliches Leben funktioniert und dass wir gegen Risiken wie Armut, Arbeitslosigkeit oder Krankheit geschützt sind. Er muss ständig verbessert werden, damit auch in Zukunft alle die gleichen Chancen im Leben haben.

Was der Sozialstaat alles leistet: Er ...

- ... gibt uns Familienbeihilfe, Kindergärten und Schulen;
- ... macht uns gesund;
- ... gibt allen Kindern Schulbücher;
- ... beleuchtet unsere Städte und Gemeinden;
- ... sorgt für gut ausgebaute Straßen;
- ... räumt unseren Müll weg;
- ... pflegt unsere Oma;
- ...

Deshalb:

Sozialstaat ausbauen, umbauen, absichern. Sozialstaat fairbessern.

2 Die Organisation des ÖGB



FAIR TEILEN

Start Anfang 2011, Ende Frühjahr 2012

Der Jahresschwerpunkt von ÖGB und Gewerkschaften 2010 und 2011. In den Jahren 2010 und 2011 hat die Politik in Österreich und in Europa darüber entschieden, wie die Schulden abgebaut werden sollen, die im Zuge der Krise und ihrer Bekämpfung entstanden sind – u. a. um Bankenpakete und Konjunkturpakete zu finanzieren. Zwei Worte tauchten beim Thema Schuldenabbau immer wieder auf: ausgabenseitig und einnahmenseitig. Soll man weniger Geld ausgeben – zum Beispiel bei Pensionen, Gesundheit und Sozialleistungen streichen? Oder soll man mehr Geld einnehmen – zum Beispiel mit höheren Beiträgen von Vermögenden oder von SpekulantInnen?

Für den ÖGB und die Gewerkschaften war die Antwort von Anfang an klar: Die Menschen haben während der Krise mit Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit und Einkommensverlusten und Milliarden von Steuergeldern schon genug Beiträge zur Bewältigung der Krisenkosten geleistet – nun sind andere dran. Das ÖGB-Rezept für sozial gerechte Krisenbewältigung lautet: faire Verteilung des Wohlstandes, der in Österreich, einem der zehn reichsten Länder der Erde, vorhanden ist – **FAIR TEILEN.**

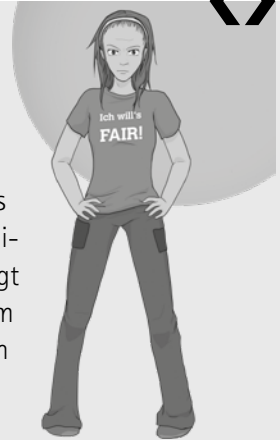


Kampagne „FAIR TEILEN“

MARIE LOS – Kampagne der ÖGB-Frauen

Start Anfang 2011, Ende Frühjahr 2012

Schwerpunkt der ÖGB-Frauen im Rahmen der FAIR-TEILEN-Kampagne, mit speziellen Forderungen für Frauen. Für die Kampagne wurde die Leitfigur Marie Los geschaffen, sie gerät immer wieder in Situationen, die zeigen, dass Frauen im Arbeitsleben weiterhin benachteiligt sind. Marie Los will's fairer, die ÖGB-Frauen forderten im Rahmen der Kampagne 1.300 Euro Mindestlohn. In vielen Kollektivverträgen ist das inzwischen erreicht.



BILDUNG GEHT WEITER

Start Anfang 2011, Ende November 2011

„Für den ÖGB ist Bildung ein Grundrecht, das allen Menschen unter gleichen Bedingungen zugute kommen muss.“

Als Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geht für uns der Begriff Bildung weiter als in der aktuellen Diskussion. Natürlich brauchen wir für unsere Kinder die besten Kindergärten, Schulen und Universitäten, und das Geld, das der Staat in Bildung investiert, muss effizient eingesetzt werden. Bildung geht aber weiter als bis zum Abschluss einer Schule oder eines Studiums.

In der aktuellen Bildungsdiskussion kommen die berufliche Ausbildung und die Weiterbildung während des Arbeitslebens viel zu kurz. Viele Menschen – auch viele junge – haben keine abgeschlossene Ausbildung. Das ist für sie tragisch, und den Betrieben fehlen sie als Fachkräfte.

Wenn wir über Bildung reden, dann geht es uns um frühestmögliche Förderung der Kinder – im Kindergarten; um gute schulische Ausbildung, die Kinder fördert und nicht mit zehn Jahren zu einer Entscheidung über den weiteren Bildungsweg zwingt; um Lehrausbildungen, die die jungen Menschen optimal auf das Berufsleben vorbereiten und auch Wege in akademische Ausbildungen eröffnen – Lehre mit Matura; um universitäre Ausbildungen, die allen ohne Hürden zur Verfügung stehen und auch von Berufstätigen absolviert werden können; und

2 Die Organisation des ÖGB



schließlich geht es um berufliche Weiterbildung, um mit den Anforderungen Schritt halten zu können. Gute Ausbildung ist der Grundstein für Chancen in der Arbeitswelt, für gute Einkommen, für ein sicheres Sozialsystem und für einen konkurrenzfähigen Wirtschaftsstandort insgesamt.



ARBEITSMARKTÖFFNUNG

Start Anfang 2011, Ende Mai 2012 (ein Jahr danach)

ÖGB, AK und andere Institutionen haben gemeinsam mit dem Sozialministerium und der EU-Partnerschaft (EU-Kommission) eine Veranstaltungsreihe für BetriebsrätInnen organisiert.



In den vier Konferenzen hatten BetriebsrätInnen die Gelegenheit, ihre Fragen und Befürchtungen, die mit dem Thema Arbeitsmarktöffnung verbunden sind, gemeinsam mit ExpertInnen aus ÖGB, Gewerkschaften, Arbeiterkammern, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, dem Europaparlament und der Europäischen Kommission zu diskutieren.

Ziel der Konferenzen war es auch, die AkteurInnen untereinander zu vernetzen, um die Einhaltung des Lohn- und Sozialdumping-Gesetzes zu gewährleisten.



2 Die Organisation des ÖGB

Der ÖGB Vorstand beschloss im Mai 2014, das Thema „Steuerentlastung für ArbeitnehmerInnen“ zum Jahresschwerpunkt zu machen. 882.184 Unterschriften wurden während der Kampagne gesammelt. In Aktionswochen, mit zahlreichen Informationsveranstaltungen und mit Inseraten, Plakaten wurde die Kampagne begleitet. Die Facebookseite von Lohnsteuer runter hat über 100.000 Fans. Bis Herbst 2014 wurde ein ÖGB/AK Steuermodell erarbeitet. Mehr als 5.000 TeilnehmerInnen drängten ins Austria Center Vienna zu einer großen BelegschaftsvertreterInnenkonferenz, bei der das Steuermodell vorgestellt wurde. Im November 2014 wurden die Unterschriften der Bundesregierung übergeben.



Lohnsteuer runter

Unser gemeinsamer Erfolg -
mit 1. Jänner 2016 bleibt mehr im Börsel!

DIE GRÖSSTE STEUERREFORM SEIT 40 JAHREN

Eine spürbare Entlastung von 5 Milliarden Euro, die vor allem den kleinen und mittleren Einkommen zugute kommt!

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 Die Organisation des ÖGB



BIS ZU EINEM DRITTEL MEHR NETTO VOM BRUTTO

Bei einem mittleren Einkommen von 2.100 Euro monatlich bleiben 900 Euro im Jahr mehr. Die Lohnsteuer reduziert sich um 30 Prozent!

WIR ZAHLEN UNS DIE ENTLASTUNG NICHT SELBST

Keine Kürzungen bei Zulagen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld! Sozial ausgewogene Gegenfinanzierung, die mit gezielter und verstärkter Bekämpfung des Steuerbetrugs zu mehr Fairness führt!



LOHNSTEUER RUNTER!

DAMIT NETTO MEHR GELD BLEIBT

Kampagne „LOHNSTEUER RUNTER“



MITGLIEDERWERBUNG

2016 war das Jahr einer gemeinsamen, breit angelegten Mitgliederwerbekampagne der Gewerkschaften und des ÖGB. ÖGB-Präsident Erich Foglar gab im ÖGB-Bundesvorstand im März 2017 den Mitgliederstand 2016 bekannt. Am 31. Dezember 2016 zählten ÖGB und Gewerkschaften 1.200.889 Mitglieder. Im Vergleich zum Jahr davor ist das ein Mitglieder-Plus von 4.351 Personen.

Der ÖGB hat derzeit über 1,2 Millionen Mitglieder. Mit 35,8 Prozent weist der ÖGB den größten Frauenanteil in seiner siebzigjährigen Geschichte auf. „Das Mitgliederplus macht uns stärker. Dadurch können wir die Interessen der ArbeitnehmerInnen noch besser vertreten – für den einzelnen Menschen und für alle zusammen“, zeigt sich ÖGB-Präsident Erich Foglar erfreut.

Auch 2017 wieder Mitgliederplus

Wir wachsen: Ende 2017 zählt der ÖGB insgesamt 1.205.698 Mitglieder

Im ÖGB-Bundesvorstand am 28. März 2018 hat Präsident Erich Foglar den aktuellen Mitgliederstand bekannt gegeben. Mit 31. Dezember 2017 zählen der ÖGB und seine Gewerkschaften 1.205.698 Mitglieder, 68.532 neue Mitglieder sind neu dazugekommen. Im Vergleich zum Jahr davor ist das ein Mitglieder-Plus von 4.809.



2 Die Organisation des ÖGB



NÄCHSTES ZIEL: 1.700,- EURO

Wer Vollzeit arbeitet, muss dafür genug für den Lebensunterhalt verdienen. Jede Vollzeitbeschäftigung muss mindestens 1.700 Euro brutto im Monat wert sein. Das sind ca. 10 Euro in der Stunde. Ausbezahlt 14-mal im Jahr, also inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Überstunden, Zulagen, Zuschläge, Diäten usw. dürfen nicht eingerechnet werden. Anfang 2017 haben noch 420.000 ArbeitnehmerInnen weniger als 1.700 Euro verdient. 300.000 lagen sogar unter 1.500 Euro, zwei Drittel davon Frauen. Durch die heuer bereits abgeschlossenen Lohnrunden, zum Beispiel im Hotel- und Gastgewerbe, werden es aber laufend weniger. Dank der Gewerkschaften ist 1.500 Euro Mindestlohn also demnächst umgesetzt. Das nächste Ziel heißt 1.700 Euro!



Mitgliederentwicklung

Vier Jahre in Folge (2015 – 2019) hatte der ÖGB ein Plus bei den Mitgliederzahlen. Die Corona-Krise auch vor der Gewerkschaftsbewegung nicht halt.

Im Krisenjahr 2020 musste der ÖGB einen Rückgang von 17.891 Mitgliedern hinnehmen. Hauptgrund dafür waren zu wenige Neueintritte, vor allem in jenen Branchen, die von der Krise besonders schwer betroffen waren. Die Mitgliederwerbung vor Ort war in den Betrieben durch die monatelangen Lockdowns leider kaum möglich gewesen.

Mit Stand 31. Dezember 2020 verzeichneten die Gewerkschaften 1.198.919 Mitglieder. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einem Rückgang von 1,47 Prozent.

Auch im zweiten Jahr der Coronavirus-Pandemie (2021) blieb die Mitgliedererwerbung aufgrund der Umwälzungen am Arbeitsmarkt eine Herausforderung. Das Umfeld gestaltete sich vor allem wegen Kurzarbeit, Arbeitslosigkeit, Lockdowns 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

„Unsere Arbeit trägt Früchte“

Zusätzlich zu dem Mitgliederplus gibt es aber auch einen weiteren Grund zur Freude: Immer mehr Frauen und junge Arbeitnehmer:innen entscheiden sich für eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft. Im vergangenen Jahr schlossen sich

2 Die Organisation des ÖGB

insgesamt 8.280 Personen unter 19 Jahren dem ÖGB an. Darüber hinaus konnte der ÖGB mit 37,1 Prozent den höchsten Frauenanteil in seiner Geschichte erreichen. „Das belegt, dass unser Einsatz für faire Arbeitsbedingungen und gerechte Löhne und Gehälter gerade auch für Frauen und jungen Menschen wichtig ist und Früchte trägt“, sagt der ÖGB-Präsident. Der Anstieg der Mitglieder sei auch ein ganz klares Signal an all jene, die vermuten, die Gewerkschaftsbewegung verliere an Bedeutung. „Ganz im Gegenteil“, betont Katzian: „Wir werden stärker und beweisen, dass wir auch in Krisenzeiten ein verlässlicher Partner für ArbeitnehmerInnen sind.“

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.

JobtCorona

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



CORONA

FRAGEN ZUM AKTUELLEN ARBEITSRECHT?
WIR HABEN DIE ANTWORTEN FÜR SIE!

www.jobundcorona.at
Hotline: 0800 22 12 00 80
(ab 9 Uhr)

ÖGB AK ÖSTERREICH

The graphic features a dark blue background with a white and red information box at the bottom. The text is white and red. There is a stylized blue virus particle graphic in the background of the text area.

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.

Betriebsrät:innen Kampagne 2021

2021 wurde von ÖGB und den Gewerkschaften eine gemeinsame österreichweite Betriebsrats-Kampagne durchgeführt. Zeit Ziele wurden dabei verfolgt. Einerseits das Image der Betriebsrät:innen in der Öffentlichkeit stärken und ihnen die verdiente Anerkennung für ihren Einsatz entgegenzubringen. Andererseits

**Schlechtes Arbeitsklima?
Miese Bezahlung?
mir-rechts.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**

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

ÖGB

2 Die Organisation des ÖGB

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.



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 ArbeitnehmerInnen 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

2 Die Organisation des ÖGB

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 und Mitglieder anbieten zu können. Gut ausgebildete GewerkschafterInnen sollen über soziale, arbeitsrechtliche und wirtschaftliche Themen in ausreichender Weise Bescheid wissen, um die Vorhaben der ArbeitgeberInnenseite 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 TeilnehmerInnen abgestimmt: So gibt es etwa neben der klassischen FunktionärInnen-Schulung Frauenseminare, Seminare für Behindertenvertrauenspersonen und SozialversicherungsvertreterInnen.

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.

Gewerkschaftspublikationen

Die **Publikationen des ÖGB und der Gewerkschaften** bieten ein reichhaltiges Informationsangebot für alle Zielgruppen: **von der peppigen Jugendzeitung bis zu wirtschaftlichen Fachinformationen:**

» **Solidarität**

Die Monatszeitschrift des ÖGB: Aktuelles, Reportagen, Arbeitswelt, Fixpunkte ...

» **Arbeit & Wirtschaft**

Vielfältige Meinungen und Grundlagen für die Auseinandersetzung mit den verschiedensten gewerkschaftspolitischen Themenbereichen.

» **ÖGB-Aktuell**

Information zu Gewerkschaft und Politik direkt vom ÖGB für BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen ...

» **Cult & Card**

Das ÖGB-Magazin für Kultur, Bildung und Service: Veranstaltungen, Konzerte, Seminare etc.



Außerdem bieten auch die Gewerkschaften Publikationen an, die besonders auf ihre jeweiligen Mitglieder und Zielgruppen zugeschnitten sind.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Broschüren und Folder zu speziellen Themen für BetriebsrätInnen, Mitglieder: www.mitgliederservice.at

3 Neue Herausforderungen

- » Globalisierung
- » Wegfall der Systemkonkurrenz
- » Individualisierung und gesellschaftlicher Wandel
- » Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft
- » Neue Konzepte der Produktions- und Arbeitsorganisation
- » Atypische Beschäftigungsverhältnisse
- » Die Unternehmensorganisation ändert sich
- » Neuer ManagerInnentypus
- » Verbetrieblichung
- » Drohende Auflösung etablierter Konfliktlösungsmuster
- » Haben Gewerkschaften Zukunft?
Europäische und internationale Zusammenarbeit
Beispiel: StudentInnen als neue Mitglieder?



„Die Gewerkschaften bleiben unersetzbar in den Arbeitsbeziehungen, und keine neue Institution scheint in der Lage zu sein, ihren Platz einzunehmen.“

Weltarbeitsbericht der Internationalen Arbeitsorganisation 1997/98

Die **Probleme und Herausforderungen der Gewerkschaften** sind weltweit und innerhalb Europas in den einzelnen Ländern **sehr verschieden**. Es lassen sich aber einige Gemeinsamkeiten erkennen:

Globalisierung

Die **Produktion wird global organisiert**. Der Wettbewerb innerhalb einer Branche oder eines Wirtschaftsbereiches findet nicht mehr innerhalb geschlossener Räume mit vergleichbaren Arbeits- und Entlohnungsbedingungen statt. Jetzt **konkurrieren Unternehmen in allen Regionen** der Welt miteinander.

Es wird mit **Produktionsverlagerungen** gedroht, um Beschäftigte und Belegschaften unter Druck zu setzen.

Viele Unternehmen, z. B. aus der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie, sind in den vergangenen Jahren durch Firmenaufkäufe und Übernahmen **zu Zweig-**

werken und abhängigen Tochterunternehmen großer und teilweise international agierender Unternehmen mutiert. Wesentliche Entscheidungen, z. B. über Betriebsstandorte oder größere Investitionsvorhaben, werden weit entfernt in den nicht mehr erreichbaren Konzernzentralen gefällt. Dadurch sind wichtige **Entscheidungen dem Einflussbereich der lokalen BetriebsrätInnen** und damit der Gewerkschaft **entzogen**. Es geht der/die örtliche VerhandlungspartnerIn verloren. Die tatsächlichen Entscheidungen werden außerhalb des Betriebes getroffen. Gewerkschaft und Betriebsrat verhandeln bestenfalls mit dem „Hauswart“.

Arbeitslosigkeit: Nicht zuletzt auf Grund der Rationalisierungsentscheidungen vieler Unternehmen steigt die Anzahl der Arbeitslosen zunehmend an.

Wegfall der Systemkonkurrenz

Durch das Scheitern des Kommunismus ist **der politische Druck für eine soziale Regulierung** des globalen Kapitalismus und der Marktwirtschaft **zurückgegangen**.

Die Erpressungspotenziale der Unternehmen gegenüber den ArbeitnehmerInnen und ihren Vertretungen sind größer geworden. Gleichzeitig hat der Druck auf die Politik, sozialstaatliche Konzepte zu realisieren, nachgelassen.

Individualisierung und gesellschaftlicher Wandel

Gerade wegen vieler gewerkschaftlicher Errungenschaften ist der **Druck der gemeinsamen Notlage** als die materielle Voraussetzung von solidarischem Handeln weitgehend entfallen.

Der gesellschaftliche Wandel wirkt sich auch in den geänderten Strukturen des gesellschaftlichen Zusammenlebens aus. Verhaltensmuster werden immer weniger tradiert. Dies gilt auch für die Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Es ist auch eine weit über die Gewerkschaften hinausgehende **nachlassende Attraktivität von Großorganisationen** wie Kirchen, Parteien, Sportverbänden usw. festzustellen. An die Stelle von dauerhaften Bindungen tritt ein punktuell Engagement, z. B. im Umweltbereich.

3 Neue Herausforderungen

Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft

Diese Entwicklung führt zu **mehr Arbeitsplätzen in privaten Dienstleistungsbereichen, in denen gewerkschaftliche Organisation immer schon schwieriger** war. Die Zahl der unmittelbaren ProduktionsarbeiterInnen nimmt deutlich ab, während der Anteil von technischer Intelligenz, von Marketing und Vertrieb, d. h. der Angestelltentätigkeiten, steigt. Gewerkschaften treffen gerade in den Dienstleistungsbranchen auf ArbeitnehmerInnen mit anderen Qualifikationen, Verhaltensweisen und Ansprüchen an Mitbestimmung in der Arbeitswelt wie z. B. bei ArbeitnehmerInnen in den Großbetrieben der Industrie.

Neue Konzepte der Produktions- und Arbeitsorganisation

Gerade durch **Gruppen- und Teamarbeit** steigt die Selbstverantwortung der ArbeiterInnen und Angestellten. Im Rahmen neuer Unternehmenskulturen wird stärker auf die **Selbstaussbeutung** der Betroffenen gesetzt. Dadurch wird die Konkurrenz innerhalb der Belegschaft verstärkt, gemeinsames Handeln erschwert.

Die Bereitschaft, Interessen in kollektiver Form wahrzunehmen, sie zu bündeln und in organisierter Form zu vertreten, nimmt stetig ab.

Insbesondere in der „**New Economy**“ mit ihren Arbeitsorganisationsformen in selbstverantwortlichen („teilautonomen“) Projektgruppen, **kommt** nicht nur die Identifikation der einzelnen ArbeitnehmerInnen mit „dem Betrieb“, sondern vor allem **das Zugehörigkeitsgefühl zur Belegschaft abhanden**. Es wird zunehmend schwieriger, KandidatInnen für betriebsrätliche Arbeit zu finden. Und dort, wo es einen Betriebsrat gibt, wird ihm oft nicht erlaubt, sich in die Arbeit des „neuen“ ArbeitnehmerInnentypus einzumischen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Durch „**atypische**“ **Beschäftigungsverhältnisse** nimmt die **Heterogenität der Beschäftigten** zu. Der Vertretungsanspruch der BetriebsrätInnen konzentriert sich im Allgemeinen auf die Stammbesellschaften und die so genannten „Normalarbeitsverhältnisse“.

Nicht zuletzt aus organisationstechnischen Gründen kann die Randbelegschaft sehr oft unzureichend vertreten werden. Gerade durch die **Zurückdrängung des**

„**Normalarbeitsverhältnisses**“ und die daraus folgende Individualisierung der Belegschaften droht die soziale Basis für kollektives Handeln des Betriebsrats verlorenzugehen.

Die Unternehmensorganisation ändert sich

Die letzten Jahre sind geprägt von einem massiven Trend der **Dezentralisierung**. Betriebsteile werden ausgelagert und zum Teil rechtlich verselbstständigt. Gerade Strukturveränderungen im Industriebereich haben zur **Auslagerung** zahlreicher Produktions- und Dienstleistungsbereiche geführt, die nun in meist kleinbetrieblicher Form mit neuartigen Abhängigkeits- und Kooperationsbeziehungen untereinander weitergeführt werden.

In ganz ähnlicher Weise führen die **Privatisierungsentscheidungen** in größeren Unternehmen des Öffentlichen Dienstes zu neuen Netzwerken kleiner Betriebe. Im Ganzen genommen werden die Unternehmenseinheiten im Durchschnitt wesentlich kleiner. Das hat Auswirkungen auf die Betriebsratskörperschaften: Denn parallel zur Ausgliederung von Betriebsteilen werden die Betriebsratsstrukturen zerschlagen. An die Stelle eines personell und materiell recht gut ausgestatteten Betriebsratsgremiums mit Zugang zu den zentralen Entscheidungspositionen treten jetzt im besten Fall **neue „Klein-Betriebsräte“**. Das heißt, der Betriebsrat arbeitet unter wesentlich ungünstigeren Bedingungen, wenn z.B. **Freistellungen und Professionalisierungsmöglichkeiten verlorengehen**.

Neuer ManagerInnentypus

In viele, zumeist aufgekaufte Betriebe zieht ein **neues Management** ein, das unter betriebswirtschaftlichen Direktiven eingestellt wird und dementsprechend unter Erfolgsdruck steht. Oft mit Zeitverträgen ausgestattet, ist das einzige Ziel, dass am Ende des Jahres die Dividende stimmt. Der „neue“ Manager/die „neue“ Managerin setzt mehr auf **kurzfristige Ausbeutung** als auf eine längerfristige Entwicklungsstrategie des Unternehmens.

Damit steht der/die „moderne“ ManagerIn zunehmend im Widerspruch zu vertrauensbasierten, langfristig angelegten betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Dieser ManagerInnentypus sieht die Mitbestimmung grundsätzlich als störend und überflüssig an.

3 Neue Herausforderungen

Verbetrieblichung

Unter dem Stichwort „Verbetrieblichung“ werden seit einiger Zeit **inhaltliche Normierungen zunehmend von der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Ebene auf die betriebliche Ebene delegiert**. Prinzipiell gilt, dass eine klare Hierarchie existiert: staatliche Gesetzgebung, Kollektivvertragsregelungen, Betriebsvereinbarungen. Regelungen auf einer Ebene stellen jeweils Mindestbedingungen für Regulierungen auf den niedrigeren Ebenen dar. Dies soll dem Schutz der Beschäftigten und einer gewissen Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen dienen, ohne den Betriebsparteien die Möglichkeit zu nehmen, für die ArbeitnehmerInnen günstigere Vereinbarungen auszuhandeln. In bestimmten Fragen, wie z. B. der Arbeitszeit, geben Kollektivverträge einen Rahmen vor, der den betrieblichen AkteurInnen erhebliche Handlungsoptionen einräumt. Es handelte sich **bisher** also um eine **kontrollierte Verbetrieblichung**.

Durch Verbetrieblichung werden **die Betriebsräte und Betriebsrätinnen oftmals überfordert**. Nur allzu leicht könnte der/die UnternehmerIn die Belegschaftsvertretung mit „Totschlagargumenten“ wie „Verlagerung des Standorts“ oder „unvermeidliche Kündigungen“ gefügig machen. Die Betriebsräte werden angebunden an Überlebensfragen des Betriebes, und es wird immer schwieriger, Gewerkschaftspolitik im Betrieb umzusetzen. Wo es **ums Überleben** geht, da kann nicht erwartet werden, dass der Betriebsrat ständig im gewerkschaftlichen Interesse agiert. Es wird schwieriger, sich vom unmittelbaren Betriebsinteresse, vom unmittelbaren Erhalt der Arbeitsplätze loszulösen.

Der Betriebsrat ist keine Einrichtung, die Lohnerhöhungen abschließt, Regelungen erfindet, und das mit gutem Grund. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften, die nicht nur den Branchenüberblick haben, sondern auch gegen Repressionen einzelner UnternehmerInnen resistent sind. **Der Betriebsrat ist geschaffen worden, um die Bestimmungen, die im Gesetz und auf Kollektivvertrags-ebene etabliert wurden, umzusetzen, anzuwenden und zu kontrollieren**. Durch Verbetrieblichung der kollektiven Regulierung wird **die Arbeitsteilung mit der Gewerkschaft im dualen System in Frage gestellt**. Mit „Verlagerung auf die Betriebsebene“ ist die nachhaltige **Schwächung der Gewerkschaft** beabsichtigt.

Drohende Auflösung etablierter Konfliktlösungsmuster

Von vielen ExpertInnen wird die informelle Konfliktlösung in der **Sozialpartnerschaft** als beendet angesehen. „Der Klassenkampf am grünen Tisch“, so heißt es, sei **ein Relikt aus der Vergangenheit**. Mit Sicherheit unterlag die Sozialpartnerschaft in den letzten Jahren einer **schwierigen Belastungsprobe**. Ihr Ende scheint jedoch nicht in Sicht.

Haben Gewerkschaften Zukunft?

All die geschilderten Entwicklungen bewirken für Gewerkschaften:

- » Rückgang der Mitgliederzahlen
- » Verlust an politischem Einfluss
- » Nachlassende Gestaltungsmacht

Gewerkschaften stehen angesichts der geschilderten Entwicklungen vor mannigfachen Herausforderungen. Trotz aller Schwierigkeiten werden Gewerkschaften auch unter gewandelten Bedingungen als Interessenvertretung gegenüber den Unternehmerverbänden durchsetzungsfähig bleiben und ihren politischen Einfluss behalten und ausbauen. Zunehmend wird die **gezielte Ansprache von Mitgliedern**, auch von neuen Mitgliedergruppen, **ausgebaut**, **neue Themen** werden aufgegriffen und **neue Formen der Interessenvertretung sowie der Beteiligung von Mitgliedern** entwickelt. Nicht zu unterschätzen ist hierbei das Erwerben von Wissen und Kompetenz für eine sich schnell wandelnde Berufswelt. **Bildung muss berufsbegleitend und lebenslang erfolgen**. Bildung und Wissen hat einen hohen Wert am Arbeitsmarkt. Die ArbeitnehmerInnen müssen daher animiert werden, verstärkt Bildungsangebote anzunehmen.

Europäische und internationale Zusammenarbeit

Eine zentrale strategische Zukunftsaufgabe für die Gewerkschaften liegt im **Ausbau und in der Entwicklung der globalen, insbesondere der europäischen Zusammenarbeit**. **Gewerkschaften agieren** erkennbar **europäisch** und beweisen zunehmend, dass sie auch europäisch regulieren können. Angestrebt werden europäische Regelungen, z. B. bei Entlohnungsfragen und Arbeitszeiten. Ein sehr wichtiger Schwerpunkt ist der **Ausbau einer europaweiten Aktionsfähigkeit**, um Interessen auch auf europäischer Ebene **mit Druck** durchsetzen zu

4 Neue Herausforderungen

können. Ein Beispiel, auf dem aufgebaut werden kann, wären z. B. die europäischen gewerkschaftlichen Aktionstage.

Beispiel: StudentInnen als neue Mitglieder?

Warum sollen sich Gewerkschaften um StudentInnen bemühen?

Die überwiegende Mehrheit der aktuell Studierenden wird nach dem Studium abhängig beschäftigt sein.

Dieses hochqualifizierte ArbeitnehmerInnenpotenzial benötigt eine starke Interessenvertretung.

StudentInnen stellen nicht nur ein inhaltliches Potenzial für die Gewerkschaften dar, sie sind auf Grund ihrer zukünftigen Stellung auch MultiplikatorInnen.

Gewerkschaftliche Inhalte und gewerkschaftliches Gedankengut kann in den Hochschulen verankert werden.

Der **gewerkschaftliche Organisationsgrad an Universitäten** ist **sehr gering**. Allerdings gilt das zum Teil auch für das Engagement der Gewerkschaften. Gemeinsames Handeln und gegenseitige Unterstützung von Aktionen von Studierenden und GewerkschafterInnen bleibt noch die Ausnahme. Dabei gäbe es **eine Fülle von Gebieten, welche die Möglichkeit einer Kooperation** und darüber hinaus einer studentischen Mitgliedschaft in der Gewerkschaft **aufzeigen**:

- » Kollektivverträge für wissenschaftliche Hilfskräfte
- » Information über Berufschancen
- » Arbeits- und sozialrechtliche Beratung
- » Rechtsbeistand
- » Gemeinsame Forschungsprojekte mit gewerkschaftsrelevantem Inhalt
- » Betreuung von PraktikantInnen, DiplomandInnen und DissertantInnen
- » Gemeinsame Arbeitskreise

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.



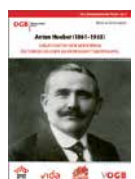
Nähere Infos und kostenlose Bestellung:
www.voegb.at/skripten
E-Mail: skripten@voegb.at
Adresse:
Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39244

Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Leseempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



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 ArbeiterInnen 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 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 aus Sorge um zu große Radikalisierung der unzufriedenen ArbeiterInnenschaft. Einige Gruppen



Victor Adler (1852–1918)

leisteten gewaltsamen Widerstand in Form von Attentaten auf VertreterInnen 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 ArbeiterInnenfunktionäre** 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 ArbeiterInnenschaft 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 startete die ArbeiterInnenschaft 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**

1887/88: **Unfall- und Krankenversicherung** für ArbeiterInnen

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

1906: Angestelltenpensionsgesetz eingeführt

1910: **10-Stunden-Tag**

Einrücken und Eingliederung der ArbeiterInnen in kriegswirtschaftliche Betriebe schwächten die Gewerkschaften während des Ersten Weltkrieges erheblich. Friedrich Adler, der Sohn von Victor Adler, ließ sich zu einer Verzweiflungstat 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** durch Arbeitslosigkeit, Verteuerung der Lebenshaltung und Rationalisierung der Betriebe.



Karl Renner (1870–1950)

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 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 Nationalsozialisten, sondern auch **gegen die Arbeiterbewegung**. Die „**Vaterländische Front**“ sollte zur einzigen Partei werden. Den **Arbeiterkammern** wurde



ArbeiterInnen ziehen in die Stadt



Frauen der Vaterländischen Front

Exkurs: Geschichte der österr. Gewerkschaftsbewegung

4

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 flüchteten ins Ausland. Dollfuß ließ einen **regierungstreuen Gewerkschaftsbund** gründen, deren FunktionärInnen vom Sozialminister ernannt wurden.

Im März **1938 marschierte Hitler in Österreich ein** und startete sogleich eine **Verhaftungswelle** gegen RegimegegnerInnen 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**, der dieses Amt bis 1959 innehaben sollte.





Oktoberstreik 1950.
Kundgebung vor dem Wiener Rathaus

Der **ÖGB** als **freie Interessenvertretung der ArbeiterInnen, 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 ArbeitnehmerInnenschaft abverlangt wurden, 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 GastarbeiterInnen)
- 1977: **Vier Wochen Mindesturlaub** (für ArbeiterInnen 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% („Luxussteuer“)
- 1979: **Abfertigung** für ArbeiterInnen
- 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 80er-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.

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

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


Zum Autor


Richard Ondraschek


Leiter des Referates Organisation, Koordination, Service

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

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: 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 VerkehrsteilnehmerInnen 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 PensionistInnen 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

1034 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon: 05 03 01/301

E-Mail: service@gpa-djp.at

Internet: www.gpa-djp.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, Steingasse 2
Telefon: (05522) 35 53-0
Fax: (05522) 35 53-13
E-Mail: vorarlberg@oegb.at
Internet: www.oegb.at/vorarlberg

Notizen