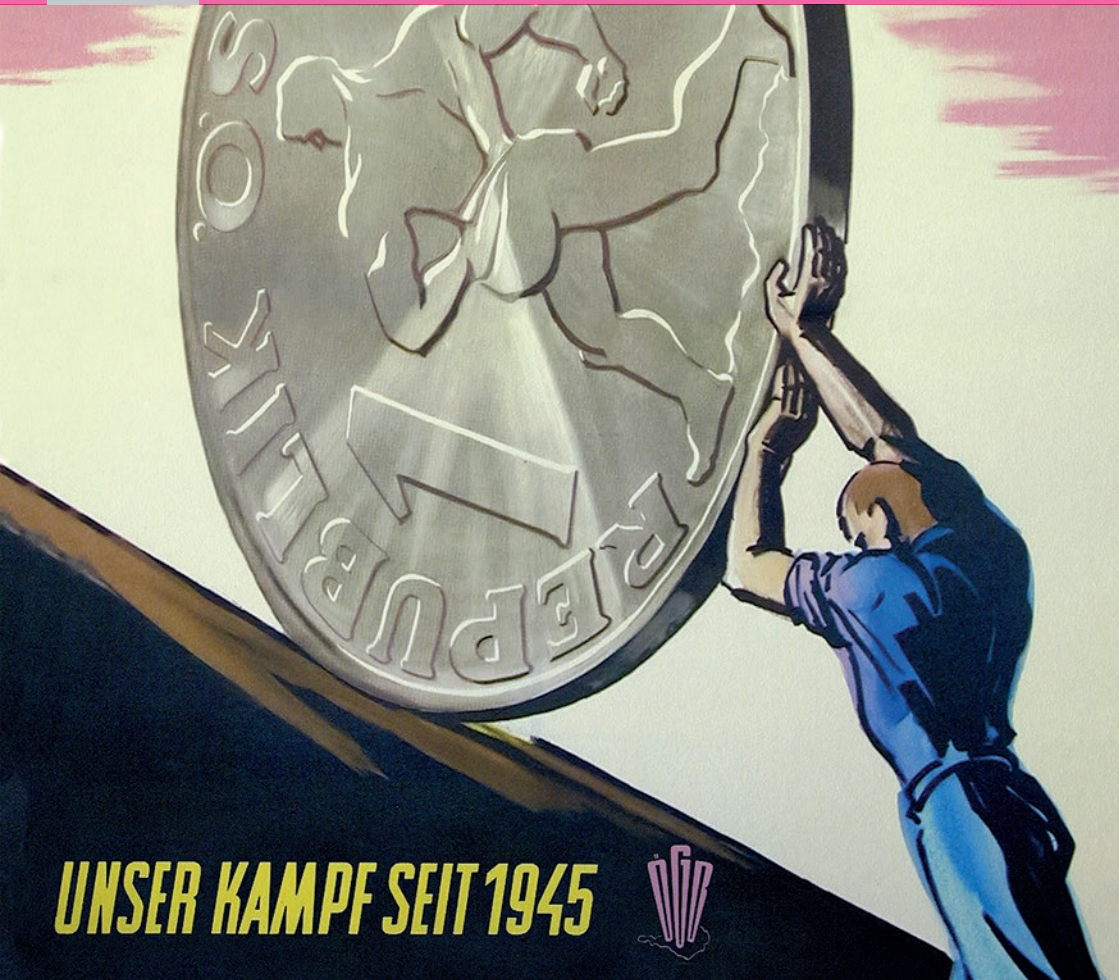


Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB seit 1945

8 Gewerkschaftskunde



UNSER KAMPF SEIT 1945



Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

Eine kommentierte Chronik
1945–2024

Klaus-Dieter Mulley · Sabine Lichtenberger

Die sozialpolitischen Errungenschaften des ÖGB

VOGB



ÖSTERREICH

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

Stand: Februar 2024

Impressum:

Layout/Grafik: Manuela Maitnar

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

© 2023 by Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, Wien

Herstellung: Verlag des ÖGB GmbH, Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Druckerei: CITYPRESS GmbH, Neutorgasse 9, 1010 Wien

Printed in Austria

Inhalt

1945	Rechtsüberleitungsgesetz	14
1945	Feiertagsruhegesetz	14
1945	Arbeiterkammergesetz	15
1946	Arbeiterurlaubsgesetz	15
1947	Kollektivvertragsgesetz	16
1947	Betriebsrätegesetz	16
1947	Sozialversicherungs-Überleitungsgesetz	17
1947	Arbeitsinspektionsgesetz	17
1948	Bundesgesetz über die Herabsetzung der Altersgrenze für weibliche Versicherte und Witwen in der Rentenversicherung	18
1949	Arbeitslosenversicherungsgesetz	18
1950	Kinderbeihilfengesetz	19
1950	Bundesgesetz betreffend Abänderung des Kinderbeihilfengesetzes	19
1951	Bundesgesetz betreffend Erlassung von Mindestlohntarifen	20
1951	Wohnungsbeihilfengesetz	20
1952	Gründung des Verbandes für Sozialtourismus	21
1953	Jugendeinstellungsgesetz	21
1952	Heimarbeitsgesetz	22
1955	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz	22
1956	Arbeitsplatzsicherungsgesetz	23
1957	Mutterschutzgesetz	23
1959	Generalkollektivvertrag zur Einführung der 45-Stunden-Woche	24
1960	Novelle Familienlastenausgleichsgesetz und Kinderbeihilfengesetz	25
1960	Novelle Mutterschutzgesetz	25
1961	Bundesgesetz über Leistungsansprüche und Anwartschaften in der Pensions(Renten)versicherung	27

1962	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz	26
1963	Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen	27
1964	Verlängerung Mindesturlaub (Generalkollektivvertrag)	27
1965	Pensionsanpassungsgesetz	28
1965	Dienstnehmerhaftpflichtgesetz	28
1966	18. Novelle zum ASVG	29
1967	Bundes-Personalvertretungsgesetz	29
1967	Beamten-, Kranken- und Unfallversicherungsgesetz	29
1967	Bundesgesetz Nationalfeiertag	30
1968	Familienlastenausgleichsgesetz	30
1969	Arbeitsmarktförderungsgesetz	31
1969	Berufsausbildungsgesetz	31
1969	Generalkollektivvertrag zur Einführung der 40-Stunden-Woche	32
1969	Arbeitszeitgesetz	32
1971	Schülerbeihilfengesetz	32
1972	Jugendvertrauensrätegesetz	33
1972	Arbeitnehmerschutzgesetz	33
1973	Arbeitsverfassungsgesetz	34
1974	Entgeltfortzahlungsgesetz	35
1975	Inkrafttreten 40-Stunden-Woche	35
1975	Familienrechtsreform	36
1976	Vereinheitlichung Urlaubsrecht und Einführung Pflegefreistellung	36
1977	Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz	37
1978	Novelle Berufsausbildungsgesetz	37
1979	Arbeiter-Abfertigungsgesetz	38
1979	Gleichbehandlungsgesetz	38
1980	Neuregelung Mitbestimmung Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat	39

1981	Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz	39
1982	Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz	40
1983	Etappenweise Verlängerung Mindesturlaub auf fünf Wochen	40
1984	Arbeitsruhegesetz	40
1985	Erste KV mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden	41
1986	Novelle Arbeitsverfassungsgesetz	41
1987	Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz	42
1988	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz	42
1989	Novelle Arbeitslosenversicherungsgesetz	43
1989	Karenzurlaub für Väter	43
1990	ÖGB-Bundesvorstand fordert 10.000 Schilling Mindestlohn	44
1991	Zuverdienstgrenzen für Pensionisten fallen	44
1992	Gleichbehandlungspaket	44
1992	Lehrlingsfreifahrt	45
1993	Novelle Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz	45
1993	Bundespflegegeldgesetz	45
1994	Reform der Sozialversicherungsorganisation	46
1995	„Aktion Fairness“ des ÖGB zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	46
1996	Maßnahmenkatalog der Sozialpartner für Beschäftigungsoffensive	47
1997	Sozialpartnereinigung Arbeitszeitflexibilisierung auf KV-Grundlage	47
1998	Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte	47
1999	Steuerreform 2000	48
2000	Angleichung Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter u. Angestellten	48
2001	Modernisierung des ArbeitnehmerInnenschutzes	48
2002	Abfertigung neu	49
2003	ÖGB: Aktionen und Streiks zur Abmilderung der Härten der geplanten Pensionsreform	49

2004	Sozialpartnereinigung Entgeltsschutz für Arbeitslose	50
2005	Schwerarbeiterregelung	50
2007	Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte	51
2007	Soziale Absicherung der Freien DienstnehmerInnen	51
2007	Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre	52
2008	ÖGB/WKÖ verpflichten sich zur Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn	52
2009	Dienstleistungsrichtlinie	53
2009	Steuerreform und Arbeitsmarktpakete	54
2010	Bedarfsorientierte Mindestsicherung	54
2011	Nationaler Aktionsplan für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt	55
2011	Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping	55
2012	Bildungskarenz wird Dauerrecht	56
2013	Reform Kurzarbeit	56
2013	Auflösungsabgabe	57
2013	Evaluierung psychischer Belastungen	57
2013	Schlechtwetterentschädigung für Bauarbeiter bei Hitze	57
2013	Pflegefreistellung für „Patch-Work-Familien“	58
2013	Verbesserung für LeiharbeiterInnen im Arbeitskräfte-überlassungsgesetz	58
2014	Verschärfung des Gesetzes gegen Lohn- und Preisdumping	58
2014	Arbeit ist deutlich zu hoch belastet	58
2014	Startschuss zur Kampagne „Lohnsteuer runter! Damit netto mehr Geld bleibt.“	59
2014	Präsentation des ÖGB-AK-Modells „Lohnsteuer runter“	59
2014	Unterschriftenübergabe an die Regierung	60
2015	Wir haben es geschafft! Gemeinsam haben wir Druck gemacht. Die Lohnsteuersenkung kommt!	60

2015	Arbeitsverträge werden fairer	61
2015	Kleine Vergaberechtsnovelle	61
2015	Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz	61
2015	Vereinbarkeitspaket	61
2016	Flexibilisierung Kinderbetreuungsgeld	62
2016	Ausbildungspflichtgesetz	62
2017	Übernahme der Internatskosten von BerufsschülerInnen durch Betriebe	63
2017	Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe fällt weg	63
2017	Sozialpartnereinigung „1.700 oder mehr, Mindestlohn ist fair!“	63
2017	Angleichung Arbeiter/Angestellte	64
2017	Fachkräftestipendium	64
2017	Europäische Säule sozialer Rechte	64
2017	Entgeltfortzahlung auch bei einvernehmlicher Auflösung	64
2017	Wiedereingliederungsteilzeit	65
2017	Kostensersatz für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung	65
2017	Höhere Studienbeihilfen ab 2017/2018	66
2017	Erfolg bei der Qualitätssteigerung in der Lehrlingsausbildung	66
2018	Bundesvergabegesetz: Erfolge von ÖGB und AK	66
2018	ÖGB-Bundesfrauenkongress fordert Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich und 1.700 Euro KV-Mindestlohn	67
2018	„Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative von ÖGB und AK. Was sagen ArbeitnehmerInnen?	67
2018	Gesellschaftsrechtspaket der EU-Kommission	68
2018	Demonstration für Freizeit, Geld und Gesundheit	68
2018	Lehrlingsentschädigungen werden erhöht	69

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

2021	Corona-Kurzarbeitsmodelle IV und V	80
2021	Einheitliches Landarbeitsgesetz für ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft	80
2021	Angleichung der Kündigungsfristen der ArbeiterInnen an die der Angestellten	81
2021	Aufstockung der Notstandshilfe	81
2021	Die EU-Mindestlohnrichtlinie tritt in Kraft	81
2021	Corona- Kurzarbeit V wird verbessert	82
2021	Weitere Corona-Regelungen: Sonderbetreuungszeit, Freistellung für Beschäftigte einer Risikogruppe, Corona-Prämie	82
2021	Das „Kriegs-Kurzarbeitsmodell“	82
2022	Die Umweltstiftung nimmt ihre Tätigkeit auf	83
2022	Verlängerung und Verbesserung des Kurzarbeitsmodells	83
2022	Präsentation der Hitze-App durch GBH, AK und Global 2000	83
2022	Neue Richtlinie über die EU-Mindestlöhne	84
2023	1. Jänner 2023	84
2023	50 Jahre Jugendvertrauensrätegesetz	84
2023	Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)	85
2023	EU-Richtlinie zur Plattformarbeit	85
2023	EU-Lohntransparenzrichtlinie	85
2023	15. EGB-Bundeskongress in Berlin	86
2023	Beginn der Phase 7 der Sonderbetreuungszeit	87
2023	Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“	87
Verwendete Quellen und weiterführende Literatur		88
Autor/in		95

Vorwort

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

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

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

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

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

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

Klaus-Dieter Mulley

Sabine Lichtenberger

70 JAHRE ÖGB FÜR GERECHTIGKEIT

DIE SOZIALPOLITISCHEN ERRUNGENSCHAFTEN DES ÖGB 1945–2015

12. Juni 1945

Rechtsüberleitungsgesetz als Grundlage des österreichischen Sozialrechts

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



7. August 1945

Gesetz über die Regelung der Arbeitsruhe an Feiertagen (Feiertagsruhegesetz)

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

20. Juli 1945

Wiedererrichtung der Kammern für Arbeiter und Angestellte (Arbeiterkammergesetz)

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

Gesetzesauftrag

§ 1 Arbeiterkammergesetz

Die Kammern für Arbeiter und Angestellte und die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte sind berufen, **die sozialen, wirtschaftlichen, beruflichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten und zu fördern.**

§1 AKG/1992

Vertretung der Land- und ForstarbeiterInnen konnte jedoch in der Folge durch Einspruch der Agrarier nur zum Teil durchgesetzt werden. Weiters werden die DienstnehmerInnen der freien Berufe sowie die HausgehilfInnen und HausbesorgerInnen einbezogen.

25. Juli 1946

Bundesgesetz über den Urlaub von Arbeitern (Arbeiterurlaubsgesetz)

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



26. Februar 1947

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

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

28. März 1947

Bundesgesetz über die Errichtung von Betriebsvertretungen (Betriebsrätegesetz)

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

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

Der Nationalrat hat beschlossen:

Geltungsbereich.

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

(2) Unter die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes fallen nicht

a) die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft,

Auszug aus BGBl 97/1947

12. Juni 1947

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

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

3. Juli 1947

Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion (Arbeitsinspektionsgesetz)

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

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

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

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



21. April 1948

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

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



22. Juni 1949

Bundesgesetz betreffend die Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosenversicherungsgesetz)

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

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

16. Dezember 1949

Bundesgesetz über die Einführung der Kinderbeihilfe (Kinderbeihilfengesetz)

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



21. Juni 1950

Bundesgesetz betreffend Abänderung des Kinderbeihilfengesetzes

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



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

4. Juli 1951

Bundesgesetz betreffend die Erlassung von Mindestlohnтарifen

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

21. September 1951

Bundesgesetz über Wohnungsbeihilfen (Wohnungsbeihilfengesetz)

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



Damit wird das Recht auf ein menschenwürdiges Wohnen durch einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf eine Beihilfe der ArbeitgeberInnen an die ArbeitnehmerInnen für den Wohnungsaufwand geschaffen.

Herbst 1952

Gründung des Verbandes für Sozialtourismus

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



9. Juli 1953

Bundesgesetz die Einstellung und Beschäftigung von Jugendlichen (Jugendeinstellungsgesetz)

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



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

10. März 1954

Bundesgesetz über die Heimarbeit (Heimarbeitsgesetz)

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

9. September 1955

Bundesgesetz über die Allgemeine Sozialversicherung (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz)

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



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

18. Juli 1956

Bundesgesetz über die Sicherung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzsicherungsgesetz)

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

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



13. März 1957

Bundesgesetz über den Mutterschutz (Mutterschutzgesetz)

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

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



1. Februar 1959

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

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



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

28. November 1960

Bundesgesetz mit dem das Familienlastenausgleichsgesetz und das Kinderbeihilfengesetz neuerlich verändert werden

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

28. November 1960

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

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



22. November 1961

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

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

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

23. Juli 1962

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

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

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

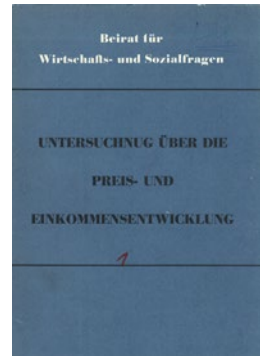
Nicht berücksichtigt werden konnte der Wunsch der ArbeitnehmerInnenvertretungen, den Arbeitsinspektoraten die Aufsicht über die Einhaltung der Schutzvorschriften des Hausgehilfengesetzes zu übertragen.

18. November 1963

Konstituierende Sitzung des Beirates für Wirtschafts- und Sozialfragen

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

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



18. November 1964

Verlängerung des Mindesturlaubes durch Generalkollektivvertrag auf drei Wochen

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

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

28. April 1965

Bundesgesetz über die Anpassung der Pensionen (Pensionsanpassungsgesetz)

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

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



31. März 1965

Bundesgesetz über die Beschränkung der Schadenersatzpflicht der Dienstnehmer (Dienstnehmerhaftpflichtgesetz)

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

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

14. Juli 1966

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

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

10. März 1967

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

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

31. Mai 1967

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

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

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



Sozialministerin Grete Rehor, 1966–1970

28. Juni 1967

Bundesgesetz über den österreichischen Nationalfeiertag

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

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

1. Jänner 1968

Bundesgesetz betreffend den Familienlastenausgleich durch Beihilfen (Familienlastenausgleichsgesetz)

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

1. Jänner 1969

Bundesgesetz betreffend die Arbeitsmarktförderung (Arbeitsmarktförderungsgesetz) tritt in Kraft

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

26. März 1969

Bundesgesetz über die Berufsausbildung von Lehrlingen (Berufsausbildungsgesetz)

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



26. September 1969

Generalkollektivvertrag über die schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche

Der ÖGB und die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft unterzeichnen nach einem Volksbegehren zur Einführung der 40-Stunden Woche den Generalkollektivvertrag betreffend die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche in Österreich. Das Verhandlungskomitee der Sozialpartner einigt sich auf die etappenweise Einführung der 40-Stunden-Woche: ab 1. Jänner 1970 43 Stunden, 1972 42 Stunden und ab 1. Jänner 1975 40 Arbeitsstunden pro Woche. Seit 1985 gelten in manchen Branchen 38,5 Stunden.



11. Dezember 1969

Bundesgesetz über die Regelung der Arbeitszeit (Arbeitszeitgesetz)

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

8. Juni 1971

Bundesgesetz über die Gewährung von Schulbeihilfen und Heimbeihilfen (Schülerbeihilfengesetz)

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

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

9. Juli 1972

Bundesgesetz über betriebliche Jugendvertretungen (Jugendvertrauensrätegesetz)

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



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

30. Mai 1972

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

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

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

14. Dezember 1973

Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz)

Die Kodifikation des Arbeitsrechtes, d. h. die Zusammenführung, Vereinheitlichung und Reform der kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Normen in ein Gesetz ist seit der Gründung des ÖGB im Jahr 1945 eine zentrale Forderung. Sie wurde insbesondere in einen Forderungskatalog des 2.



Bundeskongresses des ÖGB aufgenommen. Nach langwierigen Verhandlungen kommissioneller Beratung und Vorschlägen der ArbeitsrechtsexpertInnen von ÖGB und AK kann dieses „Grundgesetz der Arbeit“ (BGBl. Nr. 22/1973) beschlossen werden. Die 170 Paragraphen werden vier bisherige Gesetze ersetzen, das Betriebsrätegesetz, das Kollektivvertragsgesetz, das Mindestlohntarifgesetz und das Jugendvertrauensrätegesetz. Die neue Arbeitsverfassung bringt durch die Erweiterung der Mitbestimmung einen großen sozialpolitischen Fortschritt mit sich. Das Inkrafttreten wird mit 1. Juli 1974 festgelegt. Seit dem Inkrafttreten ist das Gesetz immer wieder an die aktuellen arbeitsrechtlichen Erfordernisse, die sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben haben, angepasst worden.

26. Juni 1974

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

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



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

1. Jänner 1975

Die 40-Stunden-Woche tritt in Kraft

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Erhaltung der Vollbeschäftigung ist die Einführung der Vierzigstundenwoche mit Anfang 1975, zu welchem der ÖGB und mit ihm die Arbeiterkammern entscheidend beigetragen haben. Dieses Datum ist schon mehrere Jahre im vornhinein festgelegt worden, doch hatten sich die Un-



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

1. Juli 1975

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

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

7. Juli 1976

Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung

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



schrittweise Erweiterung des Urlaubsanspruchs auf fünf Wochen eingeleitet. Der zweite Abschnitt dieses Gesetzes regelt die Pflegefreistellung. Der Geltungsbereich dieses Abschnittes erstreckt sich auch auf BauarbeiterInnen und SchauspielerInnen. Es hat nun jeder/jede ArbeitnehmerIn Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstmaß seiner wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen.

2. Juni 1977

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

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

1. März 1978

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

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

durch den „Lehrherrn“ bei InternatsschülerInnen, die pädagogische Ausbildung der AusbilderInnen, mehr Mitsprache durch die LandesberufsbeirätInnen und Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen durch Erweiterung des Kreises der Lehrberechtigten. Teile der Berufsausbildungs-Novelle treten am 1. August 1978 in Kraft, weitere Teile am 1. Jänner 1979 und am 1. Juli 1979.

23. Februar 1979

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

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

23. Februar 1979

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

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

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

2. Juli 1980

Mitbestimmung der ArbeitnehmervertreterInnen im Aufsichtsrat wird neu geregelt

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

1. Juli 1981

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

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

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

1. Juli 1982

Gesellschaftsrechtsänderungsgesetz

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

3. Februar 1983

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

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

1. Juli 1984

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

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

den ArbeitnehmerInnen des Geltungsbereiches einen Anspruch auf eine 36stündige Ruhezeit pro Woche. Im Normalfall wird diese 36stündige Ruhezeit am Wochenende liegen und zumindest die Zeit zwischen Samstag 13:00 Uhr und Sonntag 24:00 Uhr umfassen. Für bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen sind Ausnahmen von der Wochenend- beziehungsweise Feiertagsruhe vorgesehen. Mit dem Arbeitsruhegesetz konnte die Vereinheitlichung des Rechts der Sonn- und Feiertagsruhe erreicht werden.

1985

Erste Kollektivverträge mit kürzerer Arbeitszeit als 40 Stunden

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

3. Juli 1986

Bundesgesetz mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

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



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

1. Januar 1987

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

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

23. März 1988

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

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

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

27. Juni 1989

Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz

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

12. Dezember 1989

Bundesgesetz mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen wird

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

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

22. März 1990

ÖGB-Bundesvorstand fordert 10.000 Schilling Mindestlohn

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

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



31. März 1991

Zuverdienstgrenzen für PensionistInnen fallen

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

1992

Gleichbehandlungspaket

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

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

1992

Lehrlingsfreifahrt

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



1. Jänner 1993

Bundesgesetz mit dem das Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz geändert wird

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

12. Februar 1993

Bundesgesetz mit dem ein Pflegegeld eingeführt wird (Bundespflegegeldgesetz)

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

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



1994

Reform der Sozialversicherungsorganisation

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

9. Mai 1995

Start der „Aktion Fairness“ des ÖGB zur Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten

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

Bei der „Aktion Fairness“ geht es um den schrittweisen Abbau dieser Schlechterstellung der ArbeiterInnen.



Februar 1996

Maßnahmenkatalog der Sozialpartner für Beschäftigungsoffensive

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

17. Februar 1997

Sozialpartnereinigung zur Arbeitszeitflexibilisierung auf kollektivvertraglicher Grundlage

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

1. Jänner 1998

Freiwillige Selbstversicherung für geringfügig Beschäftigte tritt in Kraft

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

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

14. Juni 1999

„Steuerreform 2000“ bringt Entlastung der ArbeitnehmerInnen

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

7. Juni 2000

Angleichung der Entgeltfortzahlungsfristen der Arbeiter und Angestellten

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

März 2001

Sozialpartnereinigung zur Modernisierung des ArbeitnehmerInnenschutzes

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

Möglichkeit für ArbeitspsychologInnen, Betriebe bezüglich deren Arbeitsorganisation zu beraten. Die gesetzlich vorgeschriebenen Präventionszeiten (arbeitsmedizinische, sicherheitstechnische und andere Fachberatung) werden verringert, der Aufgabenkatalog und die Verantwortlichkeiten für ArbeitgeberInnen, aber auch für die Fachkräfte ist gleich geblieben.

10. Juli 2002

Abfertigung Neu

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



2003

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

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



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

2004

Sozialpartnereinigung über Entgeltsschutz für Arbeitslose

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

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

2005

Schwerarbeiterregelung

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

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

2007

Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte

Nach sehr langen und schwierigen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner auf ein gemeinsames Arbeitszeitpaket geeinigt. Demnach steht ab 1. Jänner 2008 (BGBl. Nr. 61/2007/Teil1) Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag für Mehrarbeitsstunden von 25 Prozent zu. Damit wird ein Meilenstein vor allem für Frauen gesetzt. Zentrales Regelungsinstrument ist weiterhin der Kollektivvertrag. Das Arbeitszeitrecht wird vereinfacht. Für schwere Übertretungen werden strengere Strafen eingeführt. Mit dem Online-Rechner auf www.oegb.at/mehrarbeitsrechner können Teilzeitbeschäftigte schnell und einfach den Zuschlag für die geleisteten Mehrarbeitsstunden berechnen.



2007

Soziale Absicherung der Freien DienstnehmerInnen

Ab dem 1. Jänner 2008 sind freie DienstnehmerInnen „normalen“ DienstnehmerInnen sozialrechtlich gleichgestellt. Sie werden erstmals in die Arbeitslosenversicherung einbezogen, haben Anspruch auf Krankengeld und einkommensabhängiges Wochengeld und werden in die Abfertigung Neu und den Insolvenzfonds einbezogen. Mit der sozialrechtlichen Gleichstellung der freien DienstnehmerInnen wird endlich eine Forderung realisiert, von der vor allem Frauen profitieren, denn 40.000 der insgesamt 65.000 freien DienstnehmerInnen sind Frauen. Im Arbeitsrecht ist die Situation leider noch anders. Die Forderung von ÖGB und AK nach einer Gleichstellung auch in diesem Bereich konnte bisher gegen den Widerstand der Wirtschaft nicht durchgesetzt werden. Seit 1. Jänner 2008 besteht für sie auch die Möglichkeit, alle Serviceeinrichtun-



gen der Arbeiterkammer in Anspruch zu nehmen. Der nächste Schritt muss nun sein, dass freie DienstnehmerInnen auch unter den Schutz der Kollektivverträge fallen.

2. Oktober 2007

Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre

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



2008

ÖGB/WKÖ verpflichten sich zur Umsetzung von 1.000 Euro Mindestlohn

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

Mit ihr bekennen sich die unterzeichnenden Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zur Zielsetzung einer verstärkten Armutsbekämpfung, zum österreichischen Mindestlohnsystem, das auf einer Lohnfestsetzung



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

2009

Dienstleistungsrichtlinie

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



2009

Steuerreform und Arbeitsmarktpakete

Am 17. Bundeskongress des ÖGB 2009 fordert ÖGB-Präsident Erich Foglar angesichts der Finanz- und Wirtschaftskrise: „Zur Bewältigung der Krise brauchen wir soziale Gerechtigkeit, die ArbeitnehmerInnen erwarten zu Recht, dass sie nicht noch einmal bezahlen“. Der ÖGB hat sich immer für eine Lohn-



steuersenkung zur Ankurbelung der Konjunktur durch Binnennachfrage ausgesprochen. Im März 2009 wurde die Steuerreform, die rückwirkend mit 1. Jänner 2009 in Kraft getreten ist, beschlossen. Kernpunkte der Steuerreform sind eine Reform des Steuertarifes, die Ausweitung der steuerlichen Familienförderung und die Einführung eines allgemeinen Gewinnfreibetrages im Unternehmenssteuerbereich. Neben der Tarifreform wird auch die steuerliche Familienförderung durch die Steuerreform 2009 massiv ausgeweitet. Diese Entlastung ist zwar sehr wichtig, kann aber jene Entlastungen der ArbeitnehmerInnen nicht ersetzen, wie dies AK und der ÖGB im April 2008 vorgeschlagen haben. Wesentlich eingebunden ist der ÖGB und die AK auch, als es gilt, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt und damit auf die Menschen in Grenzen zu halten, da sich die Finanzkrise zur Wirtschaftskrise und zur Arbeitsmarktkrise entwickelt hat. Die beiden Arbeitsmarktpakete sind daher als Soforthilfe notwendig, um Arbeitsplätze zu erhalten. Als Beispiele für die Reformen können die Reform der Kurzarbeit und der Arbeits- und Ausbildungsstiftungen für ZeitarbeiterInnen angeführt werden. Auch ein Paket für ältere ArbeitnehmerInnen wird von den Sozialpartnern initiiert. Ein neues Altersteilzeit-Modell soll auch dafür sorgen, dass Menschen länger in Beschäftigung bleiben können.

2010

Bedarfsorientierte Mindestsicherung

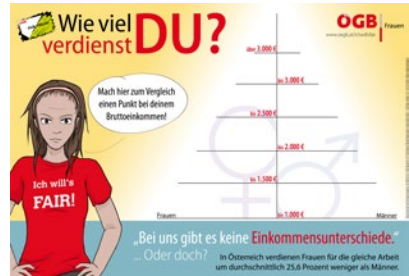
Die Mindestsicherung bringt im Jahr 2010 die vom ÖGB geforderte Vereinheitlichung der Sozialhilfen in allen Bundesländern. Das trägt zum einen zur Ar-

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

2011

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

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



28. April 2011

Gesetz gegen Lohn- und Sozialdumping

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



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

2012

Bildungskarenz wird Dauerrecht

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

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

1. Jänner 2013

Reform Kurzarbeit

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

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

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

1. Jänner 2013

Auflösungsabgabe

DienstgeberInnen haben für arbeitslosenversicherungspflichtige (freie) Dienstverhältnisse, die nach dem 31. 12. 2012 enden, eine Auflösungsabgabe zu entrichten. Bei der Auflösungsabgabe handelt es sich um eine ausschließliche Bundesabgabe zugunsten der zweckgebundenen Gebarung Arbeitsmarktpolitik. Die Hälfte der Einnahmen aus der Auflösungsabgabe ist für Beihilfen an Unternehmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Personen zu verwenden.

1. Jänner 2013

Evaluierung psychischer Belastungen

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

2013

Schlechtwetterentschädigung für BauarbeiterInnen bei Hitze

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

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

2013

Pflegefreistellung für „Patch-Work-Familien“

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

2013

Verbesserung für LeiharbeiterInnen im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

Mit der Novelle des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes treten zahlreiche Verbesserungen für ZeitarbeiterInnen in Kraft, unter anderem weitere Schritte zur Gleichstellung mit den Stammebelegschaften.

2014

Verschärfung des Gesetzes gegen Lohn- und Sozialdumping

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

2014

Arbeit ist deutlich zu hoch belastet!

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

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

3. Juli 2014

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

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

**LOHNSTEUER
RUNTER!**
DAMIT NETTO **MEHR GELD** BLEIBT

Jetzt unterschreiben!
www.lohnsteuer-runter.at

ÖGB
ÖSTERREICHISCHER
GEWERKSCHAFTSVERBAND



18. September 2014

Präsentation des ÖGB-AK-Modells „Lohnsteuer runter“

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

18. November 2014

Unterschriftenübergabe an die Regierung

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



13. März 2015

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

Die größte Steuerreform seit 40 Jahren bringt eine spürbare Entlastung von 5 Milliarden Euro, die vor allem den kleinen und mittleren Einkommen zugute kommt! Bei einem mittleren Einkommen von 2.100 Euro monatlich bleiben 900 Euro im Jahr mehr. Die Lohnsteuer reduziert sich um 30 Prozent! Keine Kürzungen bei Zulagen oder Urlaubs- und Weihnachtsgeld! Sozial ausgewogene Gegenfinanzierung, die mit gezielter und verstärkter Bekämpfung des Steuerbetruges zu mehr Fairness führt! Danke an mehr als 882.000 UnterstützerInnen!



2015

Arbeitsverträge werden fairer

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

Dezember 2015

Kleine Vergaberechtsnovelle

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

2015

Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz

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

2015

Vereinbarkeitspaket

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

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

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

2016

Flexibilisierung Kinderbetreuungsgeld

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

2016

Ausbildungspflichtgesetz

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

2017

Übernahme der Internatskosten von BerufsschülerInnen durch Betriebe

Die Internatskosten liegen je nach Dauer des Aufenthalts zwischen 800 und 1200 Euro pro Jahr. Der Großteil der Lehrlinge musste bisher selbst dafür aufkommen. Auf Druck der ÖGJ wurde durch die Kampagne „Internatskosten“ die Übernahme der Berufsschulinternatskosten durch die Betriebe bzw. deren Refundierung durch den Insolvenzentgeltfonds erreicht. Die Übernahme der Internatskosten tritt am 1. Jänner 2018 in Kraft.



2017

Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe fällt weg

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

Juni 2017

Sozialpartnereinigung „1.700 oder mehr, Mindestlohn ist fair!“

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

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

2017

Angleichung Arbeiter/Angestellte

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

Ab Jänner 2017

Fachkräftestipendium

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

November 2017

Europäische Säule sozialer Rechte

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

2017

Entgeltfortzahlung auch bei einvernehmlicher Auflösung

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

2017

Wiedereingliederungsteilzeit

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

2017

Kostenersatz für Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung

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

2017

Höhere Studienbeihilfen ab 2017/2018

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

2017

Erfolg bei der Qualitätssteigerung in der Lehrlingsausbildung

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

April 2018

Bundesvergabegesetz: Erfolge von ÖGB und AK

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



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

April 2018

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

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

März–Mai 2018

„Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative von ÖGB und AK. Was sagen ArbeitnehmerInnen?

Wie soll die Arbeitswelt in Zukunft gestaltet sein? Was ist aus Ihrer Sicht das Wichtigste, damit sich Ihre Arbeits- und Lebenssituation weiter verbessert? 12-Stunden-Arbeitstag, Digitalisierung, Pensionen, Lohn- und Sozialdumping.

Gibt es bestimmte rote Linien, die Sie nicht überschritten haben wollen – Rechte, die Ihnen besonders wichtig sind? Das größte Anliegen von Arbeiterkammer und Gewerkschaft ist es, die Interessen der ArbeitnehmerInnen in Österreich zu vertreten. Arbeiterkammer (AK) und Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) starten daher die Initiative „Wie soll Arbeit?“ Eine Initiative zum Mitreden und Mitbestimmen, die von März 2018 bis Ende Mai 2018 durchgeführt wurde (<https://www.wie-soll-arbeit.at>).



April 2018

Gesellschaftsrechtspaket der EU-Kommission

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

Juni 2018

Demonstration für Freizeit, Geld und Gesundheit

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

Dass der 12-Stunden-Tag dann doch nicht breitflächig eingeführt werden konnte, liegt an den Gewerkschaften, die über ihre Kollektivvertragsverhandlungen in der Praxis viele Verschlechterungen verhindern konnten. So etwa kämpften die

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



Juli 2018

Lehrlingsentschädigungen werden erhöht

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

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



Oktober 2018

Ein Meilenstein für die Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts

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



Dezember 2018

Das Fachkräftestipendium bleibt

Wenn ein Erwachsener vor 2013 eine Fachkräfte-Ausbildung anstrebte, stand dieser vor großen finanziellen Herausforderungen, da es – im Gegensatz zu Studierenden an einer Universität keine finanziellen Hilfestellungen gab. 2013 wurde daher ein „Fachkräftestipendium (FKS) für



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

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

Anfang 2019

Der Verfassungsgerichtshof prüft die Sozialversicherungsreform

Zu Beginn des Jahres 2019 begann die ÖVP-FPÖ-Regierung mit dem Umbau und der Zusammenlegung der Krankenkassen. Die Überprüfung dieses Vorhabens durch den Verfassungsgerichtshof brachte die Erkenntnis, dass die Kassenfusion zwar geset-



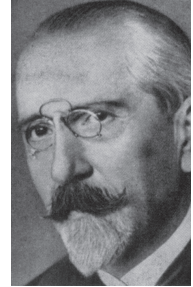
zeskonform ist, dass aber einige Teile aufgehoben werden müssen. Positiv für die Versicherten zu bewerten ist die Tatsache, dass die Beitragsprüfung nicht in die Verantwortung der Finanzverwaltung kommt, sondern in der Sozialversicherung bleibt. Es wird also weiterhin geprüft, ob Kollektivverträge tatsächlich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

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

Mai 2019

100 Jahre Betriebsrätegesetz – 100 Jahre Mitbestimmung in Österreich

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



Ferdinand Hanusch
(1866-1923)

September 2019

Papamonat und Anrechnung der Karenzzeiten

Viele Jahre lang kämpften Arbeiterkammern und Gewerkschaften für den Rechtsanspruch auf einen Papamonat. Die Neuerungen bringen nun ein Recht auf Freistellung im Ausmaß von einem Monat nach der Geburt des Kindes mit sich. Wichtig dabei ist, dass sie nicht mehr auf die Zustimmung ihres Arbeitsgebers angewiesen sind und dass Männer als „Väter“ am Arbeitsplatz sichtbar werden. Sie sind während dieser Zeit auch kranken- und pensionsversichert, erhalten allerdings kein Entgelt. Sie können aber den sogenannten „Familienbonus“ in der Höhe von täglich 22,60 Euro, also etwa 700 Euro, für einen Monat beziehen (ein Betrag, der allerdings bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld vom Anspruch des Vaters wieder abgezogen wird).



Oktober 2019

Equal Pay Day – ab heute arbeiten Frauen gratis!

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

Jahr. Frauen in Österreich verdienen heuer im Durchschnitt um rund 10.000 Euro pro Jahr bzw. um 19,7 Prozent weniger als Männer (auf Basis von Vollzeitbeschäftigung). Im Jahr 2018 fand der österreichweite Equal Pay Day am 20. 10. und 2017 am 13. Oktober 2017 statt.

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

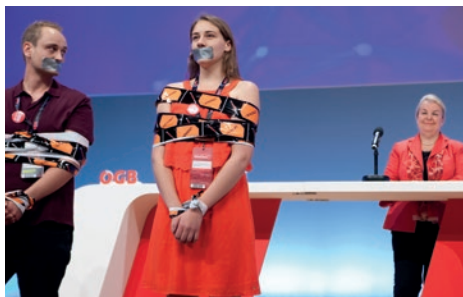


November 2019

Die ÖGJ bekommt die erste weibliche Vorsitzende

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

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



September/November 2019

Der ÖGB fordert sozial gerechte Umweltsteuern

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



Oktober 2019

„No Pay Day“!

– 43 Millionen Überstunden werden nicht bezahlt!

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

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



November 2019

Rauchverbot – für die Gesundheit der Beschäftigten

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



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

2019

Kollektivvertragsverhandlungen schützen vor überlangen Arbeitszeiten

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

Dezember 2019

100 Jahre Kollektivvertragsgesetz

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

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

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



1. Jänner 2020

„Hacklerregelung“ – 45 Jahre sind genug!

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

März 2020

Sozialpartnervereinbarung Corona-Kurzarbeit

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



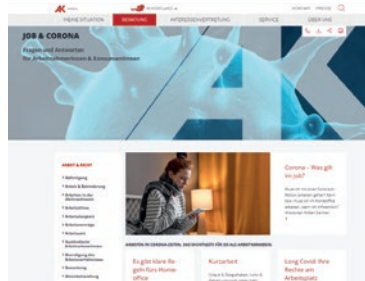
Höhepunkt der Pandemie waren rund 1,3 Millionen ArbeitnehmerInnen vor Arbeitslosigkeit geschützt. Im Sommer 2020 haben die Gewerkschaften auf eine weitere Verlängerung des bereits einmal adaptierten Modells gedrängt. Die sogenannte Kurzarbeit III konnte ab 1. Oktober für maximal sechs Monate in An-

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

März 2020

Corona-Hotline und Informationswebsite

Die gemeinsam von ÖGB und AK eingerichtete Informationsseite jobundcorona.at war sowohl während des ersten als auch während des zweiten Lockdowns eine wichtige Informationsplattform rund um das Thema Arbeitsplatz in der Corona-Krise. Sie zählte über eine Million BesucherInnen. (<https://www.arbeiterkammer.at/corona>)



April 2020

Vor 75 Jahren – Gründung des ÖGB

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



mungsrechte in den Betrieben und Dienststellen, Urlaubsansprüche, ArbeitnehmerInnenschutz. Durch die Corona-Pandemie ab Februar 2020 war es nicht möglich, dieses Jubiläum in einem größeren Rahmen zu feiern. Um die Erfolge des ÖGB und der Gewerkschaften aufzeigen zu können wurde eine Plakat-Ausstellung mit dem Titel „Unser Kampf seit 1945“ im Foyer des ÖGB gezeigt und dazu eine Broschüre erstellt..

15. September 2020

„Offensive Arbeitsmarkt“

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

11. Dezember 2020

Senkung des aktiven Wahlalters bei Betriebsratswahlen von 18 auf 16 Jahre

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



Im Laufe des Jahres 2020

Zahlreiche Corona-Vereinbarungen



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

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

1. Jänner 2021

6. Urlaubswoche für BauarbeiterInnen nach 20 Jahren und Senkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen

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

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



2021

Corona-Generalkollektivvertrag und Verlängerung

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

März 2021

Novelle des BUAG – Überbrückungsgeld

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

1. April und 1. Juli 2021

Corona-Kurzarbeitsmodelle IV und V

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

1. Juli 2021

Einheitliches Landarbeitsgesetz für ArbeitnehmerInnen in der Land- und Forstwirtschaft

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

1. Oktober 2021

Angleichung der Kündigungsfristen der ArbeiterInnen an die der Angestellten

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

18. November 2021

Aufstockung der Notstandshilfe

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

25. November 2021

Die EU-Mindestlohnrichtlinie tritt in Kraft

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

26. November 2021

Corona- Kurzarbeit V wird verbessert

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

Herbst 2021

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

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

Februar 2022

Das „Kriegs-Kurzarbeitsmodell“

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

April 2022

Die Umweltstiftung nimmt ihre Tätigkeit auf

Die Umweltstiftung, die vom ÖGB immer gefordert und Anfang Juli 2021 im Nationalrat beschlossen wurde, nimmt nun ihre Tätigkeit auf. Sie wird von der öffentlichen Hand finanziert und soll in den nächsten Jahren 1000 Arbeitslose für den Umwelt- und Umwelttechnologiesektor aus- und weiterbilden. Es soll damit auch ein Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften in Zukunftsbranchen geleistet werden.



Juli 2022

Verlängerung und Verbesserung des Kurzarbeitsmodells

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

Juli 2022

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



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

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

60 Prozent für die ArbeiterInnen. Diese 60 Prozent plus 30 Prozent Lohnnebenkosten werden dem/der ArbeitgeberIn zur Gänze von der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse refundiert.

Herbst 2022

Neue Richtlinie über die EU-Mindestlöhne

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

2023

1. Jänner 2023

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

28. Jänner 2023

50 Jahre Jugendvertrauensrätegesetz

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



Heute vertreten mehr als 3.250 JugendvertrauensrätInnen die Anliegen der Jugendlichen in den Betrieben.

1. Februar 2023

Überarbeitung der Richtlinie für Europäische Betriebsräte (EBR)

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

1. Februar 2023

EU-Richtlinie zur Plattformarbeit

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

30. März 2023

EU-Lohntransparenzrichtlinie

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

23. bis 26. Mai 2023

15. EGB-Bundeskongress in Berlin

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



20.–22. Juni 2023

20. ÖGB-Bundeskongress

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

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

A graphic for the 20th ÖGB Federal Congress 2023. The top part is a red rectangle with the text 'Bundeskongress 2023' in white. Below the text is a white line-art illustration of five people (three men and two women) standing together. The bottom part is a white rectangle with the title '"Dafür ÖGB" – 20. ÖGB-Bundeskongress' and a list of bullet points.

**Bundeskongress
2023**

"Dafür ÖGB" – 20. ÖGB-Bundeskongress

- Das beschlossene Programm
- Grundsätze des ÖGB
- Beschlossene Statuten & Geschäftsordnung
- Initiativanträge und Beschlussprotokoll
- Der 20. ÖGB-Bundeskongress zum Nachsehen

7. Juli 2023

Beginn der Phase 7 der Sonderbetreuungszeit

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

9. Oktober 2023

Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“

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

Der ÖGB-Ausblick auf das Jahr 2024 mit seinen neuen Herausforderungen, wie etwa Inflation, Teuerung und steigende Mietpreise findet sich unter: *Wegweisende Wahlen und wichtige Gesetzesneuerungen | ÖGB* ([oegb.at](https://www.oegb.at)).

(<https://www.oegb.at/der-oegb/organisation/bundeskongress/bundeskongress-20>)

Programm 2023–2028
Dafür ÖGB

20. ÖGB-Bundeskongress

Quellenverzeichnis

Zeitschriften und andere Periodika

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

ÖGB-Tätigkeitsberichte 1945 bis 1996.

ÖGB Jahrbücher 1997 bis 2004.

ÖGB-Jahresbericht 2005. CD.

ÖGB Kurzbericht 2003–2006.

ÖGB Kurzbericht 2007–2016.

ÖGB-Bildungsfunktionär, 1947–1962.

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

Tätigkeitsberichte der Kammer für Arbeiter und Angestellte 1998–2016.

Jahresberichte des ÖGB 2020–2023. Link: Jahresberichte | ÖGB (oegb.at)

Buchpublikationen, Broschüren, Reader

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

25 Jahre Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wien 1973

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

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

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

75 Jahre Kammern für Arbeiter und Angestellte. Wien 1995.

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

Adametz, Wolfgang: Kommentar zum Nachtschichtschwerarbeitsgesetz. Wien 1981.

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

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

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

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

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

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

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

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

Internetquellen und Links

ÖGB: www.oegb.at

Skripten der VÖGB-Briefschule in PDF-Format

http://www.voegb.at/cms/S08/S08_4.1/service/skripten-und-broschueren

Gewerkschaft der Privatangestellten

www.gpa.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

www.goed.at

younion. Die Daseinsgewerkschaft

www.younion.at

Gewerkschaft Bau-Holz

www.bau-holz.at

Gewerkschaft vida

www.vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

www.gpf.at

Produktionsgewerkschaft

www.proge.at

ÖGB YouTube

www.youtube.com/user/OEGBOnline

www.youtube.com/user/OEGBGeschichte

www.youtube.com/user/OEGBVERLAG01

www.youtube.com/watch?v=CNw5SsHZxCI

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

Kammer für Arbeiter und Angestellte (Bundesarbeitskammer)

www.arbeiterkammer.at

AK YouTube: www.youtube.com/akoesterreich

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

Sozialpartner-Homepage: www.sozialpartner.at

Es wurden Bilder aus folgenden Archiven verwendet

Archiv und Bildarchiv des ÖGB

Internetredaktion des ÖGB

Archiv der AK Wien und der Bundesarbeitskammer

Es wurden Bilder aus folgenden Archiven verwendet:

Archiv und Bildarchiv des ÖGB

Internetredaktion des ÖGB

Institut für historische Sozialforschung (IHSF)

Autor/in

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

Sabine Lichtenberger, Mag.^a phil., Studium der Geschichte und Volkskunde, Universität Wien. Mitarbeiterin am Institut für historische Sozialforschung (IHSF).

