

Veronika Litschel

Unabhängig und in Bewegung

Die Geschichte der Unabhängigen Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie im ÖGB

3

Politik und Zeitgeschehen



Politik und Zeitgeschehen 3

Unabhängig und in Bewegung

Die Geschichte der Unabhängigen
Gewerkschaftsfraktion für mehr
Demokratie im ÖGB

Veronika Litschel

Unabhängig und in Bewegung

Die Geschichte der Unabhängigen
Gewerkschaftsfraktion für mehr
Demokratie im 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.

Zeichenerklärung



Hinweise



Beispiele



Zitate



UG- Unabhängige Gewerkschaftsfraktion im ÖGB

Johann-Böhm-Platz 1

1020 Wien

ug@ug-oegb.at

www.ug-oegb.at

Stand: Dezember 2023

Impressum:

Text: Veronika Litschel

Inhaltliche Koordination: Vera Koller UG

Cartoons: UG

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

Gedanken zum Einstieg	6
Einleitung	8
Aufbau	10
Neugründung des ÖGB 1945	12
Lohn- und Preis-Abkommen	14
Gründung der Gewerkschaftlichen Einheit	16
Vom losen Kontakt zur Plattform	22
Die Säulen der UG	26
UG – Entwicklung in Mitten des Umbaus	38
Die gewerkschaftspolitischen Positionen der UG	40
Gemeinsam mit Vielen	60
Ausblick auf neue Herausforderungen	62
Die Säulen der UG im Überblick	68
Die Alternative – die Zeitschrift der UG	70
Service der UG	71
Personen im Überblick	72
Quellenverzeichnis	74
Abkürzungsverzeichnis	76
Zur Autorin	78

Gedanken zum Einstieg

Sprache schafft Realität. Und so ist es auch mit zwei Begriffen, die im gängigen Sprachgebrauch ein Paradoxon darstellen.


Die Begriffe »Arbeitgeber:in« und »Arbeitnehmer:in« sind eindeutig definiert. Doch genau betrachtet müsste es eigentlich umgekehrt sein: die Lohnabhängigen geben ihre Arbeitsleistung an die Unternehmen und diese nehmen sie als Teil der Produktivkräfte bzw. Ressourcen an.


Für die Verständlichkeit der folgenden Ausführungen nutzt der Text die gängigen Definitionen. Trotzdem bleiben diese hinterfragbar und spiegeln, in einer Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit einen derart hohen Stellenwert hat, auch die ungleiche Machtverteilung zwischen beiden Positionen wider.




SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

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

1 Einleitung

Die **Unabhängigen Gewerkschafter:innen (UG)** gibt es seit fast 30 Jahren, ein guter Anlass für einen Blick zurück. Eng verbunden ist die Geschichte der *UG* und ihrer Vorläuferin, **der Gewerkschaftlichen Einheit (GE)**, mit der Neugründung des ÖGB im Jahr 1945, der Ablösung von der KPÖ in den 1970er-Jahren und den Ausgliederungen und Privatisierungen verstaatlichter Industrie, Infrastruktur und öffentlicher Dienstleistungen. Damit ist ein Rückblick auf die unabhängigen Gewerkschafter:innen im ÖGB ein Stück österreichischer Zeitgeschichte nach 1945.

Viele Personen waren über Jahrzehnte eng mit der Entstehung und Weiterentwicklung der *UG* beschäftigt, haben diese vorangetrieben. Trotzdem wird in dieser Broschüre die Gesamtorganisation ins Zentrum gestellt. Der Hintergrund dafür ist breit gefächert.

Zum einen ist die geschriebene Geschichte auch bei den unabhängigen Gewerkschafter:innen lange Zeit männlich geprägt gewesen. Dabei gibt es eine nicht unbeträchtliche Zahl an Frauen, die beteiligt waren, aber nicht zu Wort kamen bzw. deren Beitrag nicht festgehalten wurde. Dazu kommt, dass es darum geht, die Hintergründe und die Entstehung des heutigen Selbstverständnisses in Bezug auf eine linke, unabhängige Gewerkschaftspolitik greifbar zu machen. Diese entstand in Zusammenspiel und Auseinandersetzung vieler unterschiedlicher Personen und Einflüsse, die nicht mehr allen präsent sind und schon gar nicht in einer kurzen Geschichte aufgearbeitet werden können. Demnach hat auch das Personenregister am Schluss mehr den Zweck, Namen, die immer wieder auch in anderen Betrachtungen oder Beschreibungen fallen, einzuordnen und nicht ihre Beteiligung vor anderen hervorzuheben.



Die Darstellung der Geschichte der *unabhängigen Gewerkschafter:innen* und die Erläuterung ihres Selbstverständnisses sowie ihrer gewerkschaftspolitischen Positionierung basiert auf einer Reihe von Dokumenten, Interviews und direkten Einblicken. Die Leser:innen werden eingeladen, den verschiedenen Stadien bis heute zu folgen. Es geht um das Verstehen der Entwicklung, das Aufzeigen von Einflüssen und das Nachzeichnen gewerkschaftspolitischer Organisation. Es liegt in der Natur einer solchen Überblicksbroschüre, dass manches auch kurzorisch bleiben muss.



2 Aufbau

Die Betrachtungen beginnen mit der Neugründung des ÖGB 1945. Dies ist nicht nur aufgrund des Herausarbeitens der Grundlagen und der Herkunft treibender Kräfte der unabhängigen Gewerkschafter:innen wichtig, sondern dient auch dazu, bestimmte Ereignisse in ein allgemeineres Licht zu rücken, als es die sozialdemokratisch geprägte Erzählung über die österreichische Gewerkschaftsbewegung tut.

Die Jahre von 1945 bis 1970 waren von einer engen Verbindung der linken Gewerkschafter:innen mit der KPÖ geprägt. Auch wenn es seit den 1950er-Jahren Bestrebungen und Ansätze für eine autonome Gewerkschaftsfraktion gab, waren persönliche Verflechtungen stark ausgebildet. Erst mit der Krise der KPÖ und des Eurokommunismus – im Zuge des Einmarsches der Warschauer Pakt Staaten in die Tschechoslowakei 1968 – beginnt die endgültige Loslösung der autonomen Gewerkschaftsfraktion *Gewerkschaftliche Einheit* von der KPÖ. Dies ist Thema im ersten Abschnitt der Broschüre.

Der darauf folgende Abschnitt befasst sich mit dem Übergang von der *Gewerkschaftlichen Einheit* zur *UG – Unabhängige Gewerkschafter:innen im ÖGB*. Dieser einige Jahre dauernde Prozess ist vor allem durch die Gründung unabhängiger linker Fraktionen in den Fachgewerkschaften vorangetrieben worden. Erst in den 1990er-Jahren konnte eine gemeinsame Plattform realisiert werden, die parteiunabhängige Politik und Gewerkschaftsarbeit auch im ÖGB etablierte.



Abgerundet wird der erste Teil der Broschüre durch die Vorstellung der Säulen der *Unabhängigen* Gewerkschaftsfraktion im ÖGB. Das Bild von Säulen, auf denen ein gemeinsames Dach ruht, ist bewusst gewählt. Ohne die unabhängigen Fraktionen in den Fachgewerkschaften gäbe es keine *UG* im ÖGB. Das bedeutet auch, dass die Forderungen, Initiativen und die gesamte politische Arbeit von verschiedenen Gruppierungen gemeinsam entwickelt und vertreten werden – eine nicht immer konfliktfreie, aber tragfähige Konstruktion.

Der zweite Teil der Broschüre befasst sich mit den Grundsätzen und dem Selbstverständnis der *Unabhängigen* Gewerkschaftsfraktion. Forderungen werden erläutert und in den Kontext gesetzt.



3 Neugründung des ÖGB 1945

Die Neugründung des ÖGB im April 1945 erfolgte durch drei politische Parteien, die SPÖ, die ÖVP und die KPÖ. Auch im neu etablierten Bundesvorstand waren neben den Vertretungen aus 16 Fachgewerkschaften alle drei politischen Richtungen vertreten. Das erste Präsidium des neugegründeten ÖGB bestand aus Johann Böhm (SPÖ) als Vorsitzendem sowie Lois Weinberger (ehemaliges christlich soziales Lager) und Gottlieb Fiala (KPÖ) als seine Stellvertreter.

Die Gründung und die ersten Jahre des ÖGB werden in den jeweiligen Historien unterschiedlich betrachtet. In der unübersichtlichen Situation nach Kriegsende waren Betriebe von Arbeiter:innen übernommen worden, die die Produktion aufrecht erhielten und die Betriebe selbst verwalteten. Allerdings hat die provisorische Regierung dies relativ schnell unterbunden und öffentliche Verwalter eingesetzt, um die Produktion »in geordnete Bahnen« zu lenken. Damit ist aus Sicht kapitalismuskritischer Gewerkschafter:innen eine historische Chance auf ein alternatives Wirtschaftsmodell verloren gegangen.

Wird den Erzählungen von FSG und SPÖ zu dieser Zeit gefolgt, ist ein starker Antikommunismus auffällig. Dabei wird die KPÖ und auch ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten als von »Moskau gesteuert« dargestellt. Selbst in aktuellen Broschüren wird noch auf den Mythos einer »Moskauer Clique« verwiesen, wenn z.B. von der »Rückkehr der emigrierten Parteiführung aus Moskau«, die die Linie der KPÖ bestimmte, gesprochen wird. Richtig ist, dass Johann Kopenig als Vorsitzender der KPÖ aus dem Exil zurückkehrte, aber ebenso richtig ist, dass führende Köpfe wie Josef Lauscher oder Gottlieb Fiala, Vizepräsident des ÖGB, aus dem Widerstand in Österreich kamen.

Bei den ersten Nationalratswahlen blieb die KPÖ mit 5,4% deutlich hinter den Erwartungen zurück. Der unter Leopold Figl (ÖVP) gebildeten Konzentrationsregierung gehörte mit Karl Altmann nur noch ein KPÖ-Minister an. 1947 verließ die KPÖ aus Protest gegen die zweite Währungsreform, die aus ihrer Sicht zu einer Schlechterstellung der unteren Einkommensschichten führte, die Regierung. ÖVP und SPÖ bildeten eine große Koalition, die sich 1949 der Wiederwahl stellte.

Im ÖGB etablierten sich die Fraktionen FSG und ÖAAB/FCG schrittweise. Die KPÖ lehnte auf Grund des Einheitsgedankens der Arbeiter:innen-Bewegung eine Fraktionsbildung ab.

VÖGB/AK-SKRIPTEN

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

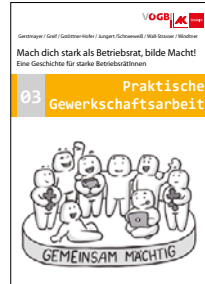
UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

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

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

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

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

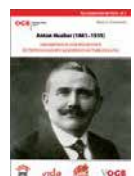


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



4 Lohn- und Preis-Abkommen


Die Lohn-Preis-Abkommen zwischen 1947 und 1951 können als Vorstufe der Sozialpartnerschaft verstanden werden. In diesem Rahmen wurde zwischen dem ÖGB und der Arbeiterkammer auf der einen Seite sowie der Wirtschaftskammer und der Landwirtschaftskammer auf der anderen Seite die Lohn- und Preisbildung verhandelt und in der Folge von der Regierung gebilligt. Ziel war sowohl eine gedämpfte Lohnpolitik, die Ankurbelung von Investitionen und die Sicherung der Grundbedürfnisse der Bevölkerung als auch die Vermeidung von kämpferischen Auseinandersetzungen zwischen den Klassen und Interessengruppen, was vor dem Hintergrund der Februarkämpfe 1934, die die führenden Proponent:innen dieser Verhandlungspolitik miterlebt hatten, nachvollzogen werden kann.


Im Zuge des vierten Lohn- und Preisabkommens 1950 kam es im September und Oktober in Österreich zu spontanen Arbeitsniederlegungen und wilden Streiks. Die massiven Preissteigerungen von Mehl, Zucker und Brot, die das Abkommen vorsah, gelten dabei als Auslöser. Als der ÖGB dem Abkommen zustimmte, erhoben sich Arbeiter:innen und protestierten dagegen. Die ÖGB-Führung bewertete diese Proteste und Streiks als Putschversuch der Kommunist:innen gegen die Regierung, obwohl die Streikbewegung insgesamt breiter getragen war und sich ihr auch FSG-Betriebsrät:innen anschlossen, selbst wenn die Betriebe in der damaligen sowjetischen Besatzungszone (USIA Betriebe) bei diesen Streiks eine nicht unbedeutende Rolle spielten. In der Folge wurden führende KPÖ-Funktionäre, unter ihnen auch der Vizepräsident Fiala, aus dem ÖGB ausgeschlossen, Betriebsrät:innen verloren ihren Arbeitsplatz.


Trotzdem ist diese so genannte Putschthese historisch betrachtet mehr dem verbreiteten Antikommunismus als den realen Verhältnissen zuzuschreiben. Übersehen wird dabei unter anderem, dass die sowjetische Besatzung kein Interesse an einem solchen Putsch in Ostösterreich hatte. Sie wollte Österreich als neutralen Staat etablieren. Allerdings sollte es bis 2015 dauern, bis die sozialdemokratische Fraktion im ÖGB von der Putschthese abging und die vormals ausgeschlossenen Gewerkschafter:innen rehabilitierte, den überwiegenden Teil von ihnen posthum.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

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

Für die Geschichte der *Unabhängigen Gewerkschafter:innen* sind die Ereignisse rund um den Oktoberstreik 1950 von großer Bedeutung. Vor dem Hintergrund der Unzufriedenheit mit den Lohn-Preis-Abkommen und deren Zustandekommen in geheimen Verhandlungen gründete die KPÖ die *Gewerkschaftliche Einheit (GE)*. Damit wurden zwei Zielsetzungen verfolgt: zum einen sollten die Kräfte der Unzufriedenen aus der FSG oder auch die von freien Betriebsrät:innen und parteilosen Arbeiter:innen gebündelt werden, wobei der Einheitsgedanke der kämpfenden Arbeiter:innen eine wichtige Rolle spielte, zum anderen wurde damit auf die Diffamierung von Kommunist:innen reagiert.

Auch wenn mit der *GE* die Zielsetzung verbunden war, die Basis über die kommunistischen Gewerkschafter:innen hinaus zu verbreitern, blieben auf der personellen Ebene Partei und Gewerkschaft eng verbunden. Damit wurden zwei widersprüchliche Zielsetzungen verfolgt: einerseits vertrat sie eine klassenorientierte Politik für alle Arbeiter:innen, andererseits sollte sie die parteipolitische Kraft der KPÖ stärken. Trotz eines deutlichen Zulaufs in Zusammenhang mit den Arbeitsniederlegungen 1950 und Gewinnen für die *GE* bei den Betriebsratswahlen 1951, war dieses widersprüchliche Konzept ein schwelender Konfliktherd zwischen der Autonomie der Gewerkschaftsfraktion und ihrer Nähe zur KPÖ.

Im Zuge des Reformkommunismus und der Stärkung des Eurokommunismus in den Jahren 1956/57 entstanden in der *GE* breite inhaltliche Debatten über die politische Ausrichtung der Arbeitnehmer:innen-Politik und der Autonomie. Nicht zuletzt der wirtschaftliche Aufschwung und die Erfahrung, dass sich Menschen, wenn es ihnen wirtschaftlich schlecht geht, nicht nach links wenden, sondern eher rechter Politik mit einfachen Antworten und klaren Feindbildern folgen, befeuerten die Diskussionen zum Verhältnis zwischen Reform und Revolution. Auch der Ungarnaufstand 1956 spielte bei dieser Neubewertung eine Rolle. Dass die Arbeiter:innen-Bewegung mit allen Unterdrückten solidarisch sein soll, auch mit jenen in den Ländern des realen Sozialismus, wurde eine prägende Linie in der *Gewerkschaftlichen Einheit*. Zentral blieb die Ablehnung der Sozialpartnerschaft aus demokratiepolitischen und antikapitalistischen Überlegungen heraus und die Autonomie gegenüber politischen Parteien.

Selbständigkeit der Gewerkschaftlichen Einheit

Innerhalb der Gewerkschaftsfraktion und in Auseinandersetzung mit der KPÖ war die Autonomie der Arbeitnehmer:innen-Vertretung ein dauerhaftes Spannungsfeld. Aus dem Anspruch von 1950 und 1951 gegründet, sahen sich einige *GE*-Funktionär:innen nur lose an die KPÖ gebunden. Inhaltlich stellte sich die *GE* gegen die enge Verflechtung der ÖGB-Führung mit Regierung und SPÖ sowie gegen eine gemeinsame Wirtschafts- und Lohnpolitik mit Unternehmensvertretungen. Das Credo der ÖGB-Führung war (und ist bis heute) eine Lohnpolitik, die auf die gesamtwirtschaftliche Lage Bedacht nimmt. Damit wurde aus Sicht der *GE* der Klassenwiderspruch negiert und der sozialpartnerschaftliche Interessenausgleich auf Basis eines kapitalistischen Wirtschaftssystems zur Grundlinie von Gewerkschaftspolitik gemacht.

Ein weiterer Aspekt, der in der Debatte um die Autonomie der Gewerkschaftsbewegung beachtet werden muss, ist, dass sich die KPÖ als Partei der Arbeiter:innen verstanden hat. Die Aktivitäten in Betrieben und als Arbeitnehmer:innen-Vertretung sind für Kommunist:innen per se politisch. Betriebsrät:innen hatten in dieser Überzeugung auch politische Arbeit für die Partei zu leisten. Die Proponent:innen der *GE* zu dieser Zeit teilten diesen Anspruch zwar grundsätzlich, hatten aber teilweise Probleme damit, sich in der von Flügelkämpfen zerrissenen Partei wiederzufinden.

Ungeachtet des Antikommunismus der ÖGB-Führung und der Sozialdemokratie in den Nachkriegsjahren und in der Zeit des kalten Krieges, sind rückblickend auch der steigende Wohlstand und die Verheißung kapitalistischer Aufstiegsmöglichkeiten womöglich ein Grund, warum in vielen Betrieben die *GE* mit linker Gewerkschaftspolitik nicht mehr Einfluss gewinnen konnte. Der Bedeutungsverlust einer klassenorientierten Arbeiter:innen-Politik lässt sich indirekt an den Ergebnissen der AK-Wahlen von 1949 bis 1969 ablesen. Bundesweit lagen die kommunistischen Gewerkschafter:innen bzw. die *GE* 1949 und 1954 noch bei rund 10% der Stimmen. 1969 konnte die *GE* lediglich rund 2,5% der Stimmen für sich erringen.

Im historischen Kontext ist ab Ende der 1960er-Jahre das Bemühen, eine linke Gegenkraft zur großkoalitionären, sozialpartnerschaftlichen, am Kapitalismus orientierten Gewerkschaftspolitik aufzubauen, weitgehend gescheitert.

Endgültige Ablösung

Die Trennung von *GE* und KPÖ hängt mit den Ereignissen und der Niederschlagung des Prager Frühlings 1968 zusammen. In diesem Zusammenhang verschärfen sich die Gegensätze der Flügel. In der KPÖ köchelte dauerhaft der Konflikt zwischen einem eigenen europäischen Kommunismus und der Orientierung an der KPdSU. Mit dem Einmarsch der Staaten des Warschauer Paktes in die Tschechoslowakei eskalierte dieser Gegensatz zur offenen Auseinandersetzung.

Bereits im Vorfeld waren Spannungen zwischen den kommunistischen Mitgliedern der *Gewerkschaftlichen Einheit* und der KPÖ zu Tage getreten. Eine zentrale Frage drehte sich um die Möglichkeit und die Notwendigkeit von Kritik an sozialistischen Ländern.

Anfänglich verurteilten sowohl die KPÖ wie auch die *GE* den Einmarsch in die Tschechoslowakei deutlich. In der Folge setzte sich jedoch der an der KPdSU orientierte Flügel in der KPÖ durch. Wurde anfangs versucht, die *GE* aus diesem Konflikt herauszuhalten, entbrannte der Machtkampf auch hier immer deutlicher. Der Ausschluss führender *GE*-Funktionär:innen aus den Gremien der KPÖ beschleunigte den Bruch, der sich in der Vereinsgründung der *Arbeitsgemeinschaft Gewerkschaftliche Einheit (AG/GE)* am 1. Juni 1971 manifestierte.

Auf den ersten Blick überraschend schnell – vor allem im Vergleich zum Vorgehen bei späteren Fraktionsanerkennungen – wurde diese *AG/GE* als Fraktion im ÖGB anerkannt. Bei genauerer Betrachtung entsprach dies dem immer noch tief sitzenden Antikommunismus der ÖGB-Führung, die annahm, dass diese neue Fraktion die kommunistische Gewerkschaftsbewegung schwächen könnte. Darüber hinaus gingen die Verantwortlichen im ÖGB möglicherweise davon aus, dass sich diese Fraktion nicht lange halten würde. Seit 1974 ist die Fraktion der KPÖ im ÖGB der „*Gewerkschaftliche Linksblock*“ – *GLB*.

Arbeitsgemeinschaft Gewerkschaftliche Einheit

Das Engagement der *Arbeitsgemeinschaft Gewerkschaftliche Einheit (AG/GE)* im Bereich der Arbeitnehmer:innen-Vertretung konzentrierte sich zunächst auf die betriebliche Arbeit und die Tätigkeiten in den Kammern für Arbeiter und Angestellte. Bei den AK-Wahlen 1974 konnte sie ein Mandat in Wien erringen. In der Folge ist die Fraktion stetig gewachsen.

Inhaltlich standen Fragen der Bewertung der Selbstverwaltung im Kapitalismus, der Demokratisierung der Arbeitswelt und der Lohn- und Arbeitszeitpolitik im Fokus. In der Betriebsratsarbeit wurden neue Wege gesucht, die Selbstermächtigung und Selbstvertretung zum Ziel hatten. Grundlegend hinterfragt wurde die Bewertung von Arbeit und deren Entlohnung: traditionelle Lohngestaltung bzw. die Lohnhierarchie bildet nicht das bestehende und ungleich verteilte Arbeitsleid ab. Je schlechter die Arbeitsbedingungen und je entfremdeter die Tätigkeit, desto schlechter wird sie bezahlt – Tätigkeiten mit einem hohen Anteil an sinnstiftender Arbeit erreichen hingegen auf der Lohnskala eine höhere Bewertung. Die *AG/GE* entwickelte egalitäre Lohnschemata, die im eigenen Wirkungsbereich auch umgesetzt werden konnten.

Der Sozialpartnerschaft in ihrer österreichischen Ausprägung stand die *AG/GE* weiterhin ablehnend gegenüber. Auch wenn sie ohne Zweifel zu einem wirtschaftlichen Aufschwung im Nachkriegsösterreich geführt hatte, war und ist sie eine Politik der verschlossenen Türen, die nicht zum Demokratieverständnis der Aktivist:innen der *AG/GE* passte. Der Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital war aus Sicht der *AG/GE* nicht am Verhandlungstisch durch einen Interessenausgleich zu lösen, die Auflösung der Klassen nicht möglich. Die Selbstverwaltung sollte breit angelegt und im Sinne einer neuen Wirtschaftsdemokratie mit Leben gefüllt werden.

Daher konnte aus Sicht der *AG/GE* nur eine starke und einheitliche Bewegung der Arbeiter:innen für sich selbst eintreten und die eigenen Rahmenbedingungen verbessern.

Die AG/GE als Sammelbecken

Darüber hinaus hatte die *AG/GE* noch eine weitere wichtige Funktion in der politischen Landschaft der 1970er-Jahre. Durch ihre gewerkschaftliche Verankerung verfügte sie über Strukturen und Räume, in denen sich junge und linke Menschen treffen konnten, die nicht an Parteien oder an Protestbewegungen Studierender andocken wollten oder konnten. Unter ihnen waren die *Freie Österreichische Jugend (FÖJ)*, die ursprüngliche Jugendorganisation der KPÖ, verschiedene andere freie Gruppierungen und Einzelpersonen. Insbesondere jene, die nicht an den Universitäten verankert waren, fanden dort einen Ort der politischen Aktivität und Debatte. Während ein Teil der *AG/GE* an der Parteiunabhängigkeit als wichtigem Grundsatz festhielt, wurde die Frage diskutiert, wie eine Gewerkschaft ohne parlamentarische Kraft ihre Forderungen umsetzen könne. Ein Strang vertrat die Ansicht, dass die *AG/GE* für eine historische Periode die Funktion einer Partei übernehmen müsse.

Abseits von SPÖ und FSG, die in der Ära Kreisky keine Alternative für oppositionell Denkende darstellten, und der KPÖ, gab es in der politischen Landschaft wenige Alternativen. Mitte der 1970er-Jahre waren die Auseinandersetzungen um die Atomenergie prägend für die *AG/GE*. Die Positionen waren nicht einheitlich, ein nicht unbeträchtlicher Teil der *AG/GE* sah in der Atomenergie eine neue Produktivkraft. Dies entsprach der Linie der SPÖ bzw. der FSG, die sich klar für diese neue Technologie positionierten und dies mit Arbeitsplätzen und Standortsicherung begründeten. Die *AG/GE* sprach sich schlussendlich gegen die Atomenergie aus und engagierte sich als Fraktion in der Anti-AKW-Bewegung. Das führte zu einem Konflikt im ÖGB, weil sie gegen dessen Beschlusslage verstieß. Der ÖGB drohte mit Sanktionen gegen die *AG/GE*, die aber nach der Volksabstimmung von 1978 und dem »Nein zu Zwentendorf« nicht mehr weiterverfolgt wurden.

Ähnlich verliefen die Trennlinien bei den Auseinandersetzungen um Hainburg 1984/85. Für die *AG/GE* entwickelte sich inhaltlich der neue Ansatz, dass Umweltschutz auch eine Aufgabe der Gewerkschaften ist. Umweltschutz darf aus dieser Perspektive nicht gegen die Interessen der Lohnabhängigen, nicht gegen das Credo der Vollbeschäftigung und nicht gegen technischen Fortschritt ausgespielt werden, sondern muss ein wesentlicher Teil der Gewerkschafts- und Arbeitnehmer:innen-Politik sein.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

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

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

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

6 Vom losen Kontakt zur Plattform

In den Fachgewerkschaften haben sich seit Mitte der 1970er-Jahre verschiedene linke und bunte Listen gebildet, die anlassbezogen und in loser Verbindung zusammengearbeitet hatten. Drei dieser Listen – *die Konsequente Interessenvertretung in der GdG-KIV*, die *Unabhängigen Gewerkschafter:innen in der GÖD-UGÖD* und die *Gewerkschaftliche Alternative-GE*, die in Teilen der Fachgewerkschaften mit Angestellten nach Privatrecht und in der Arbeiterkammer aktiv war, – begannen Anfang der 1990er-Jahre über das Potential und die Ausgestaltung einer stärker formalisierten Kooperation zu beraten.

1995 war es so weit: die *UG – Unabhängige GewerkschafterInnen im ÖGB* wurde gegründet. Aus dem ursprünglichen Netzwerk entstand 1996 eine Plattform von autonomen Fraktionen und Gruppen in den Fachgewerkschaften, um auch im ÖGB Einfluss zu bekommen und mitreden zu können. Der Vorstandssitz der *AG/GE* im ÖGB ging auf die *UG* über.

Die Autonomie der Säulen der *UG* war eine ebenso wichtige Voraussetzung wie die Überparteilichkeit und die Parteiunabhängigkeit. Die neue Plattform vereinigte Betriebsrät:innen und Personalvertretungen aus den Fachgewerkschaften, die als vorrangiges Ziel die Demokratisierung des ÖGB und eine linke, progressive Politik für Arbeitnehmer:innen hatten. Für die Erarbeitung gemeinsamer Positionen und Aktivitäten wurde ein Koordinationsausschuss gegründet, in dem alle Säulen vertreten waren. Im Gegensatz zu vielen anderen Plattformen und Gruppen fielen Entscheidungen nach dem Konsensprinzip. Das bedeutet, alle Delegierten mussten zustimmen. War das nicht der Fall, wurde so lange eine Lösung gesucht, bis alle mitkonnten. Die Suche nach Kompromissen ist bis heute ein wichtiges Prinzip in der *UG* und gründet unter anderem darauf, dass die einzelnen Säulen in den jeweiligen Fachgewerkschaften eigene Schwerpunkte, Politiken und Gewerkschaftsziele verfolg(t)en. Trotzdem wird ein gemeinsames Vorgehen im ÖGB als wichtig erachtet.

Anders als bei der *AG/GE* im Jahr 1971, die fast unmittelbar Fraktionsstatus erhalten hatte, dauerte der Anerkennungsprozess der *UG* zwei Jahre, und es bedurfte vieler Gespräche und Interventionen, bis sie im ÖGB den Fraktionsstatus erhielt.

Gesellschaftspolitischer Grundkonsens

Jede Gruppierung oder Fraktion in den Fachgewerkschaften, die sich an den Grundkonsens der *UG* – antifaschistisch, antitotalitär und antidiskriminierend – hält, wird zur Zusammenarbeit eingeladen. Inzwischen umfasst die *UG* viele unabhängige Listen und Fraktionen in fast allen Fachgewerkschaften.

Ein zentrales Ziel der *UG* ist die Demokratisierung des ÖGB. Dazu gehören der Ausbau von Informations- und Mitbestimmungsrechten von Gewerkschaftsmitgliedern, Rechenschaftspflichten von Mandatar:innen und die Einführung von Direktwahlen im ÖGB.

Unter der Prämisse der Aktivierung und Unterstützung Betroffener und mit der Abkehr von einer paternalistischen Stellvertretungspolitik, sollen die Anspruchsgruppen erweitert und vor allem stärker einbezogen werden. Alle Lohnabhängigen stehen einem Unternehmertum gegenüber, das über Produktionsmittel und Kapital verfügt, und somit andere Ressourcen in die Ökonomie einbringen kann als die unmittelbare persönliche Arbeitskraft.

Diese Sichtweise mag in den Jahren der Bildungsexpansion und der Aufstiegs-erzählungen sowie der immer komplexer werdenden Formen von Beschäftigung etwas aus dem gesellschaftlichen Blick geraten sein. In den 1980er-Jahren und danach wurden Begriffe wie Klasse und Kapital unmodern. Die Durchlässigkeit von Schichten und Milieus galt als neues gesellschaftliches Paradigma und gipfelte in der neoliberalen Erzählung der Leistungsgesellschaft, in der alle etwas werden können, wenn sie sich nur genug anstrengen würden. Der *UG* ging und geht es in ihrem Engagement auch darum, diese Erzählung immer wieder zu entzaubern und deutlich zu machen, wie falsch sie ist, wie sehr Strukturen nach wie vor von Herkunft, Klasse und Kapital abhängig sind und wie unüberwindbar diese Grenzen abgesteckt bleiben.

Vom losen Kontakt 6 zur Plattform

Die UG als AUGE/UG in den Arbeiterkammern

Die Fraktion in den Arbeiterkammern, die sich der *UG* zugehörig fühlt, ist die *AUGE/UG*. Das hat vor allem historische Gründe. Mitglieder der Arbeiterkammern waren bis in die 2000er-Jahre Beschäftigte in privatrechtlich organisierten Betrieben. Öffentlich Bedienstete waren keine Kammermitglieder. Die *UG*-Gewerkschaftsfraktion in der AK war zunächst die *GE-Gewerkschaftliche Alternative* und ab 1997 die *AUGE/UG – Alternative, Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen*.

Seit dem EU-Beitritt Österreichs 1995 kam es zu massiven Ausgliederungen und Privatisierungen öffentlicher Betriebe. Die Post, ÖBB, Universitäten, und etliche andere zuvor öffentliche Dienststellen im Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Kulturbereich veränderten und erweiterten die Zusammensetzung der AK-Mitglieder. Diese Entwicklung vollzog sich schrittweise. Inzwischen sind alle Säulen der *UG* auch in der AK-Fraktion *AUGE/UG* vertreten.

Der Name *AUGE/UG* ist geblieben, strukturell haben sich die Zusammenarbeit und die Themenlage verändert. Die Vielfalt ist größer geworden und alle *UG*-Säulen werden berücksichtigt. Viele Fragen, die im »Parlament der Arbeitnehmer:innen« diskutiert werden, betreffen alle Beschäftigten und umfassen gesamtgesellschaftliche Themenstellungen.

Die Vollversammlung der Arbeiterkammern legt die politische Linie, die in der Sozialpartnerschaft seitens der AK vertreten wird, fest. Dies gilt nicht nur für Fragen, die unmittelbar die Lohnabhängigen betreffen, sondern ist viel weitreichender angelegt. Dadurch, dass die Bundesarbeitskammer zu vielen Gesetzesvorhaben Stellung bezieht, in viele sozialpartnerschaftliche Gremien eingebunden ist und die Regierungspolitik beeinflusst (wie die Wirtschaftskammer auch), ist die Arbeit in der AK-Vollversammlung eine zentrale Möglichkeit zur Einflussnahme.

Trotz der erdrückenden Mehrheit der FSG in der AK, gelingt es den *Unabhängigen Gewerkschafter:innen* auf dieser Ebene politisch einiges in Bewegung zu bringen. Insbesondere im Bereich des Strukturwandels, der Mindestsicherung,

des Asyl- und Fremdenrechts, der prekären Beschäftigung – um nur einige Beispiele zu nennen – konnten Erfolge erzielt werden. Die *AUGE/UG* kann hier durch ihre starke Vernetzung im Bereich der Zivilgesellschaft und mit NGOs sowie durch ihre Expertise Akzente setzen.

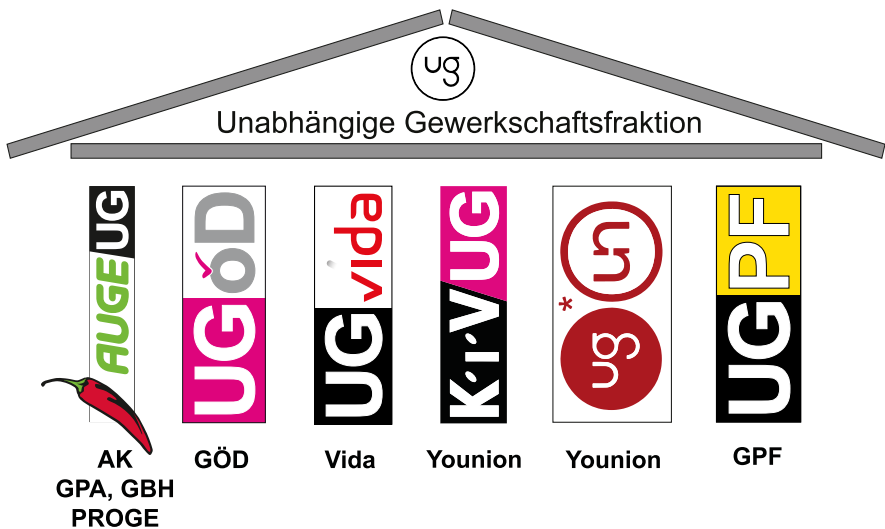


7 Die Säulen der UG

Wie bereits erwähnt, wurde die Plattform *Unabhängige Gewerkschafter:innen* im ÖGB von den Säulen aus den Fachgewerkschaften getragen. Das gemeinsame, konsensorientierte Entscheidungsgremium war der Koordinationsausschuss. Ein Einstimmigkeitsprinzip war bis zur letzten Organisationreform 2023 statutarisch festgelegt. Trotzdem sichergestellt werden soll, dass alle Säulen an der Arbeit im ÖGB partizipieren.

Die *UG* hat jeweils einen Sitz im ÖGB-Vorstand, im ÖGB-Bundesvorstand, im ÖGB-Bundesfrauenvorstand und verfügt über ein Fraktionssekretariat, also über ein Büro und eine Anstellung im ÖGB, um die gemeinsame Arbeit zu koordinieren.

Bevor die gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Schwerpunkte der *UG* entlang von Grundsätzen und Themenbereichen vorgestellt werden, werfen wir einen Blick auf die Entstehungsgeschichte und Ausgestaltung der einzelnen Säulen der *UG*.



Von der GE-Gewerkschaftlichen Alternative zur AUGE/UG

Die „älteste“ Säule der *UG* ist die heutige *AUGE/UG*, die aus der *GE-Gewerkschaftlichen Alternative* hervorgegangen ist. Dies war die *GE-Fraktion* in den Fachgewerkschaften der privatrechtlich Beschäftigten. Manchmal wird verkürzt dargestellt, dass die *Gewerkschaftliche Einheit* in der *AUGE/UG* aufgegangen sei. Bei genauerer Betrachtung wird die Unterscheidung entlang der gemeinsamen Wurzeln deutlich: die *Arbeitsgemeinschaft Gewerkschaftliche Einheit – AG/GE* ist die *GE-Fraktion* im ÖGB, die *GE-Gewerkschaftliche Alternative* jene in den oben genannten Fachgewerkschaften.

Die ersten Jahre der *GE-Gewerkschaftliche Alternative* waren inhaltlich mit der Entwicklung der *AG/GE* im ÖGB deckungsgleich. Die Verbreiterung und Verjüngung der Basis und das Zusammenspiel zwischen gewerkschaftlichem Kampf und Umweltschutz, die Auseinandersetzungen um neue Technologien waren prägend. Im politischen Kontext von Österreich waren dies Jahre des Aufbruchs mit Studierendenprotesten, mit dem Erstarken der Frauenbewegung, mit Besetzungen und Demonstrationen sowie mit dem Kampf gegen in den Institutionen verbliebene Nationalsozialist:innen. Gleichzeitig war es die so genannte Kreisky-Ära mit Bildungsexpansion und Vollbeschäftigung.

Anfang der 1990er-Jahre wurde innerhalb der *GE – Gewerkschaftlichen Alternative* die Debatte um eine Namensänderung begonnen. Die Erfahrung der inhaltlichen Nähe zu Aktivist:innen der neu entstandenen Grünen und deren Wurzeln in den Alternativen Listen sowie der Wunsch, ökologische Prinzipien herauszustellen, wurden von einer Reihe Proponent:innen der *GE-Gewerkschaftlichen Alternative* für eine Namensänderung ins Feld geführt. Es war eine lange und heftige Debatte, die bis heute immer wieder aufflammt. Den letzten Ausschlag für die Durchsetzung der Befürworter:innen der Namensänderung gab vermutlich die AK-Wahl 1994, in der die neue Liste »„Grüne Arbeitnehmer“ – eine konservative, aus der VGÖ (Vereinte Grüne Österreichs) kommende Liste – aus dem Stand 5 Mandate erzielen konnte. Es wurde angenommen, dass viele Arbeitnehmer:innen eine AK-Vertretung mit inhaltlicher Nähe zu den Grünen im Parlament wählen wollten, aber diese Absicht nicht mit der *GE – Gewerkschaftlichen Alternative* in Einklang bringen konnten.

7 Die Säulen der UG

Kampf um Wahrnehmung als unabhängig

Ein weiteres Ziel der Umbenennung in *Alternative und Grüne Gewerkschafter:innen (AUGE)* war, das Grüne Klientel an gewerkschaftliche Arbeit und Arbeitnehmer:innen-Politik heranzuführen. Die Sozial- und Umweltbewegung war keine Arbeiter:innen-Bewegung, eher im Gegenteil. Dies lag unter anderem an der distanzierten Haltung der ÖGB-Führung gegenüber Umweltthemen.

Obwohl durch das Prinzip der Unvereinbarkeit einer Funktion in der Gewerkschaft mit einem Mandat in einer politischen Partei die Parteiunabhängigkeit gewährleistet war und ist, und es bis heute keinerlei Zugriff seitens einer Partei auf die *AUGE/UG* oder umgekehrt gibt, wurde der Schritt der Umbenennung von einigen als Annäherung an »Die Grünen« gewertet. Für andere Fraktionen wurde es nun einfacher, die *AUGE/UG* als »Grüne Fraktion« anzusehen und auch als solche zu bezeichnen. In der medialen Öffentlichkeit, insbesondere im Zusammenhang mit AK-Wahlen, ist diese falsche Zuschreibung ebenfalls häufig zu finden. Nicht zuletzt gab und gibt es Versuche der Vereinnahmung durch »Die Grünen« selbst.

Gleichzeitig konnte mit der Umbenennung die Basis der *AUGE/UG* in den Betrieben und in der AK verbreitert werden und stetig weiterwachsen. Somit ist die Zielsetzung der Wahrnehmbarkeit erreicht worden. Heute ist die *AUGE/UG*-Fraktion in den einzelnen Arbeiterkammern unter verschiedenen Bezeichnungen vertreten, aber immer eindeutig zuordenbar.

So kann zusammenfassend festgehalten werden, dass die *AUGE/UG* nicht nur im Namen, sondern auch durch ihre Grundsätze die Ökologie in die Gewerkschaften getragen hat. Sie lebt die Gemeinsamkeit zwischen Klimaschutz und Arbeitswelt, die einander bedingen, um ein gutes Leben für alle zu ermöglichen. In dieser Zeit der Veränderung ist die Präsenz des Gedankens der gewerkschaftlichen Einheit als starker und kollektiver Part gegenüber dem Kapital und dem Unternehmertum verloren gegangen. Nicht zuletzt die neoliberale Durchdringung der Gesellschaft rückt jedoch die gewerkschaftliche Einheit aller Lohnabhängigen wieder stärker in den Vordergrund.

Konsequente Interessenvertretung

1978 gründete sich die *KIV-Konsequente Interessenvertretung* – als autonome Gruppierung in den Personalvertretungen der Gemeindebediensteten und der Magistrate. Den entscheidenden Anstoß gab eine Gruppe von Sozialarbeiter:innen im Konflikt um eine damals anstehende Besoldungsreform.

Insbesondere in Wien, aber auch in den Magistraten anderer Städte, war die Verflechtung zwischen den Arbeitgeber:innen und der Personalvertretung eng. Wien war und ist geprägt von der SPÖ. Durch die Verbindung der Gewerkschaftsfraktion FSG mit der SPÖ verschwammen die Abgrenzungen zwischen Politik und den Ebenen der Arbeitgeberin Gemeinde und den Arbeitnehmer:innen. In dieser Gemengelage fehlten den kritischen Mitarbeiter:innen Ansprechpersonen. Sie hatten den Eindruck, dass konstruktive Kritik und das Hinterfragen von Positionierungen vor allem im Sozial- und Gesundheitsbereich nicht gehört, sondern als Angriff verstanden wurden.

Den Initiator:innen ging es um Veränderungen in der paternalistisch ausgerichteten Sozialarbeit, aber auch um den Aufbau von Teams und den Abbau von Befehlshierarchien zu Gunsten professioneller gemeinsamer Arbeit in Richtung Empowerment von Betroffenen. Es ging nicht mehr darum, Symptome zu verwalten, sondern Ursachen zu verstehen und zu bekämpfen, gemeinsam mit den Betroffenen. Diese Neugründung war für die Beteiligten auch mit Unsicherheit und Ängsten verbunden, wurde doch in den etablierten Strukturen eine solche Initiative als Affront und Provokation empfunden. Nicht wenige fürchteten persönliche Konsequenzen am Arbeitsplatz.

Zu Beginn formierte sich eine Entscheidungsstruktur im *KIV*-Plenum, ohne formalisierte Funktionen und hierarchische Organisationsformen. Von Seiten der Mehrheitsfraktion FSG in der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - GdG (heute: Younion) wurden der *KIV* eine Menge Steine in den Weg gelegt. Bei den ersten Betriebsratswahlen fand sich die *KIV* nicht auf den Stimmzetteln. Da zu diesem Zeitpunkt Personalvertretungswahlen noch nicht gesetzlich geregelt waren, gab es wenige Möglichkeiten des Einspruchs. Die Anerkennung als Fraktion sollte 19 Jahre dauern und wurde 1997 ausgesprochen. Trotzdem gelang es der *KIV-UG* stetig Stimmen zu gewinnen und heute ist sie im Fonds Soziales Wien die stärkste Fraktion.

7 Die Säulen der UG

Kampf gegen Ausgliederungen

Standen in den ersten Jahren der *KIV* die Umsetzung eines neuen Bildes von Sozialarbeit, das Empowerment und die Selbstvertretung der Betroffenen auf der Agenda, wurde ab Ende der 1990er-Jahre die Ausgliederung von Organisationseinheiten der Magistrat in Fonds und Unternehmen ein wichtiger Arbeitsbereich.

Traditionell stark im Sozialbereich verankert, stellte insbesondere die Gründung des Fonds Soziales Wien – FSW – eine Herausforderung für die autonome und unabhängige Gewerkschaftsgruppe dar. Mit dieser Ausgliederung verschoben sich Beschäftigungsverhältnisse, öffentlich Bedienstete und Privatangestellte vermischten sich. Verschiedene Dienstverhältnisse und Besoldungsschemata existierten parallel. Hier ging es auf der einen Seite darum, Verschlechterungen für die Bediensteten weitestmöglich abzuwehren und auf der anderen Seite um die Vernetzung und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter:innen von freien Wohlfahrtsträgern, um die Sozialpolitik und die soziale Arbeit weiterzuentwickeln.

In dieser Zeit sind starke Kooperationen zwischen dem gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Bereich entstanden. Initiativen der sozialen Arbeit, der Elementarpädagogik und im Gesundheitssektor tragen auch heute noch gemeinsam mit der *KIV-UG* führend zum Kampf um verbesserte Arbeitsbedingungen und um die Ausgestaltung sozialer Leistungen bei.

Damit ist die *KIV-UG* das Gegengewicht zur Mehrheitsfraktion mit ihren engen Verflechtungen zur Stadtregierung geworden. Diese Entwicklung fand nicht nur in Wien, sondern auch in den Bundesländern statt. Der Weg war begleitet von massiver Gegenwehr der *yunion*-Führung und der Verantwortlichen in den Dienststellen bis hin zu arbeitsgerichtlichen Prozessen. Er gab auch einen Anstoß, die Rahmenbedingungen für Betriebsratswahlen gesetzlich zu regeln.

UGÖD – die Unabhängigen GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und in den ausgegliederten Betrieben

Die dritte Gruppierung zur Gründung der *UG* war die *UGÖD – Unabhängige GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst und in den ausgegliederten Betrieben*. Nachdem sich bereits 1983 unabhängige Listen in der Personalvertretung des Lehrpersonals in Schulen zur *ÖLI-UG – Österreichischen Lehrer*innen Initiative – Unabhängige Gewerkschafter*innen für mehr Demokratie* zusammengeschlossen hatten, folgte 1991 die Gründung der *Unabhängigen GewerkschafterInnen im öffentlichen Dienst*.

Traditionell ist die »Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD)« von der FCG geprägt, das bedeutet, die Mehrheitsfraktion ist ÖVP-nahe. Die Geschichte der *UGÖD* ist geprägt von ihrem Kampf um Anerkennung als Fraktion in der GÖD. Obwohl bereits zu den Anfangszeiten rund 10% der Personalvertretungen sich der *UGÖD* zuordneten, sollte es über 20 Jahre dauern und Prozesse bis zum obersten Gerichtshof benötigen, bis die Fraktionsanerkennung gewährt wurde. Bis heute ist die Zuerkennung von Stimmen bei der Umlegung von Betriebsratswahlen auf GÖD-Gremien zu hinterfragen. So wurden 2021 als Grundlage für die Wahlergebnisse von Personalvertretungen und Zentralbetriebsräten die ausgegliederten Betriebe wie Universitäten, Bundesmuseen und Nationalbibliothek oder Einrichtungen wie das Bundesrechenzentrum und die Statistik Austria nicht bei der Repräsentation bzw. bei der zugestanden Fraktionsstärke berücksichtigt.

Mit dem eindeutigen Spruch des Obersten Gerichtshofs im Jahr 2016 wurde der *UGÖD* ein Vorstandssitz in der GÖD und eine Stelle als Bildungsreferent:in zuerkannt. 2021 gelang der *UGÖD* der Einzug in die Kontrollkommission der GÖD.

Beide Entstehungsgeschichten, die der *KIV-UG* und jene der *UGÖD*, zeigen, wie schwer sich die jeweiligen Mehrheitsfraktionen mit Neuerungen und alternativen Positionen getan haben. Die lange Zusammenarbeit zwischen den sozialdemokratischen und konservativen Interessenvertretungen und der Sozialpartnerschaft führten zu einer Machtaufteilung zwischen diesen beiden ideologischen

7 Die Säulen der UG

Richtungen. Das hat aber nicht zuletzt auch das Wachstum der unabhängigen linken Bewegungen in der Gewerkschaft stärken können.

Nicht unerwähnt bleiben soll an dieser Stelle, dass auf der persönlichen Ebene zwischen den unterschiedlichen Funktionär:innen – ungeachtet der Schwierigkeiten und undemokratischen Vorgehensweisen – ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung bestand, das in Gesprächen und informellen Verhandlungen auch zum Ausdruck gebracht wurde.

Neue Zusammensetzung der Beschäftigten

Auch für die *UGÖD* wurde die Privatisierung öffentlicher Leistungen zum zentralen Thema. Ein Hintergrund von Ausgliederungen ist unter anderem in der Bewertung der Budgetpolitik der EU zu sehen. Im Rahmen von gemeinsamer Haushaltspolitik und den Vorbereitungen einer gemeinsamen Währung, allen voran dem Maastricht-Vertrag zur Einführung einer Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion von 1992, wurden Ausgliederungen als Teil der Budgetpolitik für Regierungen interessant. Dies hängt mit der Bewertung der Kosten für die Defizitkriterien in Bezug auf die Staatsverschuldung zusammen. Nachdem 1994 die österreichische Volksabstimmung für den EU-Beitritt ausgefallen war, erfolgte dieser mit Beginn des Jahres 1995.

Damit sah sich der öffentliche Dienst einer Welle von neuen Organisationsformen in bestehenden Institutionen gegenüber – an Universitäten ebenso wie z.B. im Bundesrechenzentrum. Die Strukturen dieser Institutionen änderten sich grundlegend von öffentlichen Einrichtungen, die einem Ministerium unterstellt waren, das Planstellen mit Beamt:innen und Vertragsbediensteten besetzte, hin zu vollrechtsfähigen „Anstalten öffentlichen Rechts“ mit vom Ministerium bestellter Leitung, die nur mehr privatrechtlich angestelltes Personal aufnehmen konnte. Neoliberale Austeritätspolitik mit Sparbudgets und Effizienzhebungspfaden führte zum Einsatz vieler unterschiedlicher Beschäftigungsformen. Die Gewerkschaft öffentlicher Dienst muss sich nun nicht mehr nur mit dem Bundesdienstrecht auseinandersetzen, sondern auch mit dem Angestelltengesetz und mit gesetzlichen Regelungen für Arbeiter:innen. Eine Reihe neuer Beschäf-

tigungsformen wurde anwendbar – wie etwa »geringfügig Beschäftigte«, befristete Projektarbeit und die Auslagerung von Tätigkeiten an Leiharbeiter:innen, aber auch die Beschäftigung von »freien Dienstnehmer:innen« trugen dazu bei, dass die Grenzen der Zuordenbarkeit von Personal- und Sachkosten verschwammen und zu Ungleichheiten in den Organisationseinheiten führten.

Aber auch in den öffentlichen Bereichen, wie in der Schule und der Lehrer:innen-Ausbildung, den Ministerien oder der Justiz kam es zu großen Umbildungen. Die *UGÖD* sieht ihre Rolle darin, unabhängig von Regierungs- und Parteipolitik Interessenvertretung für alle Beschäftigten umzusetzen. Der Kampf gegen Ungleichheit, um faire Kollektivverträge für ausgegliederte Betriebe, Gleichbehandlung und soziale Umverteilung sind zentrale Themen in der Arbeit der *UGÖD*, die seit ihrer Gründung deutlichen Zulauf erhielt.



7 Die Säulen der UG

Von der GUG zu UG vida

In der FSG-dominierten »Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE)« wurde spätestens mit dem Beginn der Zerschlagung der ÖBB in viele Einzelunternehmen eine unabhängige Gewerkschaftsfraktion brennende Notwendigkeit. 2001 gründeten aktive Personalvertreter:innen die *Grünen und Unabhängigen Gewerkschafter:innen bei der Eisenbahn (GUG)*. Der Schwerpunkt der Arbeit lag in den ersten Jahren auf den Dienststellen. Besonderes Augenmerk galt der Abwehr von dienstrechtlichen Verschlechterungen im Zuge der Umwandlung von öffentlichen Dienstverhältnissen in privatrechtliche Beschäftigung. Dass die Zeit der *GUG* gekommen war, wurde beim ersten Antreten bei PV-Wahlen sichtbar. Das Ergebnis für die *GUG* in der schwächsten Dienststelle lag bei 11%, in der stärksten bei 36%.

Nach vier Jahren wurde die Fraktionsanerkennung in der GdE ausgesprochen. Damit konnten einige Ressourcen für die betriebsrätliche Arbeit lukriert und der Einfluss auf die Interessenvertretung ausgebaut werden.

Mit der Gründung der Fachgewerkschaft vida – einer Fusion der Gewerkschaften Hotel, Gastgewerbe und persönliche Dienste (HGPD), der Gewerkschaft Handel-Transport-Verkehr (HTV) und der Gewerkschaft der Eisenbahner (GdE) im Jahr 2006, wurde aus der *GUG* die *UG-vida - Unabhängige GewerkschafterInnen in der Gewerkschaft vida*. Der Hintergrund der Änderung des Namens lag in der Betonung der Parteiunabhängigkeit. Das Herausstellen einer Arbeitnehmer:innen-Vertretung im Sinne der Beschäftigten und abseits von Parteifunktionen war im Bereich der ÖBB und getragen durch die Erfahrungen im Zuge der Zerschlagung der vormals staatlichen Struktur ein wichtiges identitätsstiftendes Merkmal für Betriebsrät:innen.

Die *UG-vida* wurde zur zweitstärksten Fraktion bei den Eisenbahnen und ist bei den *Unabhängigen Lokführer:innen* mit zwei Mandaten im Zentralbetriebsrat vertreten. Seit 2008 stellt die *UG-vida* den Vorsitz im Kontrollausschuss der vida.

Das Zusammenwachsen zu einer Fraktion war ein schwieriger Prozess. Die Unzufriedenheit mit der dominierenden FSG und mit den allgemeinen Entwicklungen im ÖBB-Konzern führte zur Gründung einer Reihe unabhängiger Gruppen,

die sich auf eine gemeinsame Linie und ein Andocken an die *UG-vida* zusammenfinden mussten. Bei der Eisenbahn ist das gelungen, in den anderen Fachbereichen der *vida* leider noch nicht.

Vielfalt als Herausforderung

Die Fusion der drei Gewerkschaften HGPD (Hotel, Gastgewerbe und persönliche Dienste), HTV (Handel-Transport-Verkehr) und GdE (Eisenbahn) führte zu einer Gewerkschaft mit wenig verbundenen Fachbereichen, in denen die gewerkschaftlichen Organisationsgrade sehr unterschiedlich ausgeprägt sind.

Gleichzeitig ist die *vida* ein Beispiel dafür, wie komplex Ausgliederungen und Fusionen die Arbeit für Berufsgruppen gestaltet haben. So sind beispielsweise für den Sozialbereich inzwischen drei Gewerkschaften – die *younion* (vormals GdG), die GPA und die *vida* – zuständig, für den Handel die GPA und die *vida*. Die Zersplitterung in unterschiedliche Fachgewerkschaften erschwert eine durchsetzungsstarke Interessenvertretung und bringt eine Themenvielfalt innerhalb der Gewerkschaft *vida* mit sich, die für die verschiedenen Berufsgruppen jeweils unterschiedliche Auswirkungen hat. So ist neben der Arbeit in den Dienststellen und Betrieben, der Unterstützung in arbeitsrechtlichen Konflikten und bei der Personalentwicklung eine gemeinsame gewerkschaftliche Ausrichtung und die Etablierung von *UG*-Listen in allen Fachbereichen eine große Herausforderung.

Als gemeinsame Klammer kann gesehen werden, dass in der *vida* überwiegend Berufsgruppen vertreten sind, die mit wechselnden Arbeitszeiten und Schichtdiensten umgehen müssen. Daher ist der Fokus der gesamtgewerkschaftlichen Arbeit in der *UG-vida* auf die gerechte Verteilung von Zeit und Geld gerichtet. Fragen der Entlohnung sind eng verknüpft mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ausreichend Regenerationsmöglichkeiten sowie mit attraktiven Aus- und Umstiegs-Szenarien.

Inzwischen ist die *UG-vida* fest in der *UG* und in den Arbeiterkammern im Rahmen der Fraktion *AUGE/UG* verankert. Eine Verbreiterung in den anderen Fachbereichen der *vida* über die Eisenbahn hinaus bleibt ein vorrangiges Ziel.

7 Die Säulen der UG

We for you und UGPF

Die kleinste Fachgewerkschaft im ÖGB ist die »Gewerkschaft der Post und Fernmeldebediensteten (GPF)«. Sie vereint zwei große Arbeitgeberinnen unter einem Dach: A1 und die Post.

2002 gründete sich die *We for you* in der Telekom Austria – heute A1 Telekom Austria Group – als unabhängige Gewerkschaftsfraktion. Beim ersten Antreten zu den Betriebsratswahlen wurde diese Gruppe massiv durch die beiden etablierten Fraktionen FSG und FCG behindert. Unter anderem wurden Klagen gegen den Namen eingebracht und einstweilige Verfügungen angestrebt, doch dadurch konnte ein Antreten der *We for you* nicht verhindert werden.

Zentrales Anliegen der *We for you* war die Information der Mitarbeiter:innen im Zuge der Privatisierung von A1. Vor dem Hintergrund des Post-Umbaus in den 2000er-Jahren, in dem Mitarbeiter:innen über Personalgesellschaften abgebaut oder mit Abschlagszahlungen in den Vorruhestand geschickt werden sollten, war eine transparente Information über weitere Privatisierungsschritte entscheidend für die Beschäftigten. Das Ausmaß der Personalreduktion war enorm, insgesamt wurde ein Drittel der Beschäftigten abgebaut.

Für die Mitarbeiter:innen, die zuvor in einem öffentlichen Betrieb der Daseinsvorsorge beschäftigt waren und sich nun in einer Aktiengesellschaft wiederfanden, war diese Entwicklung mit viel Unsicherheit verbunden. Vorbereitet wurde diese Transformation in einer großen Regierungskoalition, bestehend aus SPÖ und ÖVP. Aus den Reihen der FSG und der FCG war somit nicht mit offenem Widerstand zu rechnen. Die Verhandlungen erfolgten in den Partei- und Sozialpartnern und somit hinter den sprichwörtlich verschlossenen Türen.

Die *We for you* kandidierte als Betriebsratsliste bis zum Jahre 2014. Danach wurde sie von der *UGPF – den Unabhängigen Gewerkschafter:innen in der Post- und Fernmeldegewerkschaft* mitvertreten.

Die *UGPF* war wiederum ein Zusammenschluss von freien Listen in der Post. Auch hier ist eine ähnliche Entwicklung wie bei der Telekom zu beobachten. Es ist eine große Herausforderung in sozialdemokratisch geprägtem Terrain Personalvertreter:innen aufzubauen. Neben der betrieblichen Arbeit liegt der Schwer-

punkt der politischen Aktivitäten der *UGPF* darin, die gesellschaftlichen Aufgaben einer Infrastruktur wie A1 und Post aufzuzeigen. Es ist ein Ringen um die öffentliche Grundversorgung, bei der ein Zugang nicht vom Einkommen oder vom Wohnort abhängig sein darf.

Unabhängige Gewerkschafter:innen in der Yunion

Im Mai 2002 gründete sich die *UG*yunion* als Verein mit dem Ziel eine anerkannte Bundesfraktion in der Gewerkschaft Yunion zu werden. Im Frühjahr 2023 war die *UG*yunion* in Vorarlberg bereits als Landesfraktion anerkannt und in den Gremien vertreten. Ein Schwerpunkt der bundesweiten Arbeit liegt im Bereich der ausgegliederten Betriebe von Magistraten. Auch die bessere Integration der Kolleg:innen aus den Bereichen Kultur, Medien, Sport und freie Berufe in der Fachgewerkschaft Yunion ist der neuen Fraktion ein wichtiges Anliegen.

Mit einem weit gefassten Arbeitnehmer:innen-Begriff setzt sich die *UG*yunion* sowohl für ihre Kolleg:innen in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen ein als auch für prekär Arbeitende, in Ausbildung befindliche Menschen und Erwerbsarbeitslose. Sie steht für eine fortschrittliche Sozialpolitik unter Einbeziehung der Betroffenen, um gemeinsam mit ihnen Lösungen sozialer Probleme zu erarbeiten und Armut zu bekämpfen. Unter anderem auch aus diesem Ansatz heraus müssen aus ihrer Sicht demokratische Entscheidungsprozesse in den Gewerkschaften und im Betrieb quantitativ wie auch qualitativ weiterentwickelt werden.

In ihrer lebendigen Betriebsratskultur stehen die Herausforderungen in Bezug auf ausgegliederte Betriebe und ihre strukturelle Ausgestaltung im Zentrum. Diese Betriebsrats Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Selbständigkeit und Transparenz abseits bestehender hierarchischer Organisationsformen. Ursprünglich in der *KIV* organisiert, führten die wachsenden Aufgaben und Fragestellungen in den ehemaligen magistratischen und nun privatrechtlichen Institutionen zur Gründung dieser neuen Gruppen, auch um sich auf die betroffenen Kolleg:innen konzentrieren zu können. Selbstverständlich besteht die enge Zusammenarbeit mit dem Magistrat Wien weiterhin. Auch die Magistratsmitarbeiter:innen, die in den Aufgabenbereich der ausgegliederten Betriebe fallen, sind in vollem Umfang und entsprechend dem Personalvertretungsgesetz Teil der Arbeit der *UG*yunion*.

8 UG – Entwicklung in Mitten des Umbaus

Die kursorische und nur sehr knapp dargestellte Geschichte der *UG*-Säulen zeigt eine Gemeinsamkeit auf. Alle waren von Liberalisierung, Ausgliederungen und der Privatisierung verstaatlichter Betriebe sowie vom strukturellen Umbau am Arbeitsmarkt betroffen.

Die enge Verflechtung der gewerkschaftlichen Mehrheitsfraktionen FSG und FCG mit politischen Parteien, der Umstand, dass einige Gewerkschafter:innen gleichzeitig im Nationalrat auf der Gesetzgebungsseite saßen und sitzen und dass Sozialpartnerschaft weiterhin als Politik hinter verschlossenen Türen betrieben wird, hat die *Unabhängigen Gewerkschaftsfraktion* im ÖGB gestärkt. Gemeinsame Themen waren und sind prekäre Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Personalabbau, Pensionssicherung und eine gerechte Umverteilung.

In der Geschichte der *UG* und ihrer Vorläufer-Organisationen war die Sozialpartnerschaft immer ein wichtiges Thema. Anfänglich wurde sie abgelehnt, da sie ein konsequentes Eintreten für unselbständig Beschäftigte aus Sicht der *GE* verunmöglichte. Auch der Widerspruch zwischen den beiden Polen der Lohnabhängigen und des Kapitals galt als unüberwindbar. Verstärkt wurde die Ablehnung durch die klare Orientierung der ÖGB-Führung an einem kapitalistischen Wirtschaftsmodell westlicher Prägung, das bereits kurz nach 1945 erkennbar war.

Diese Einschätzungen haben sich im Laufe der Jahre und der Entwicklungen in Österreich und weltweit gewandelt. Der Kapitalismus hat sich durchgesetzt, die Sozialpartnerschaft ist Fakt, auch wenn sie Veränderungen unterliegt. Im Vergleich zu den Anfängen der *UG* stehen wir heute vor einer gänzlich anderen Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Für die *UG* heißt das, ein gemeinwohlorientiertes und ökologisches Weltbild, eine gerechte und demokratische Arbeitswelt und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Grundsätze einer unabhängigen, linken, feministischen, solidarischen, sozialen und inklusiven Gewerkschaftspolitik zu vertreten.

Was unter diesen Grundsätzen zu verstehen ist, wird auf den folgenden Seiten erläutert und verdeutlicht.

SKRIPTEN ÜBERSICHT



PRAKTISCHE GEWERKSCHAFTSARBEIT

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

Die einzelnen Skripten werden laufend aktualisiert.

WIRTSCHAFT, RECHT, MITBESTIMMUNG

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

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

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

ARBEIT UND UMWELT

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

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

Die Basis der *UG* als Plattform und mittlerweile gemeinsames Dach der *unabhängigen Gewerkschafter:innen im ÖGB* bildet das Statut des Vereins, das formal-organisatorische und Entscheidungsprinzipien festschreibt, ergänzt durch die im Koordinationsausschuss entwickelten Positionen. Darüber hinaus wirkt das Statut des ÖGB richtungsweisend.

Im Jahr 2006 wurde ein gemeinsamer Plattformtext über die gewerkschaftspolitischen Grundsätze der *UG* verabschiedet:

Die ÖGB Fraktion – unabhängige GewerkschafterInnen (UG) versteht sich als Zusammenschluss überparteilicher und parteiunabhängiger Listen auf allen Ebenen der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaften. Sie bekennt sich zu den Grundsätzen des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, insbesondere zu § 3 Abs. 1 des ÖGB-Statuts:

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

Die UG sucht zur Verwirklichung ihrer Ziele und Inhalte die Zusammenarbeit mit gewerkschaftlichen und gesellschaftlichen Gruppen, welche eine emanzipierte, demokratische, solidarische Gesellschaft zum Ziel haben. Die UG und ihre Säulen stehen GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen, Behinderten- und Jugendvertrauensleuten, die die Ziele und Inhalte der UG teilen und unterstützen, als Plattform zur gewerkschaftlichen und betrieblichen Betätigung offen. Die UG lehnt jede Zusammenarbeit und Kooperation mit rechtsextremen/rechtspopulistischen, in „national-freiheitlicher“ Tradition stehenden und/oder antidemokratisch orientierten Gruppierungen und Personen ab.

Die UG tritt für mehr Demokratie im ÖGB ein:

- » Autonomie der Gewerkschaften im Verhältnis zu Parteien und Staat
- » demokratische direkte Wahlen im gesamten ÖGB
- » Aktivierung und Unterstützung der Betroffenen statt bevormundender StellvertreterInnenpolitik
- » Ausbau der Informations- und Mitbestimmungsrechte der Gewerkschaftsmitglieder
- » Rechenschaftspflicht von GewerkschaftsmandatarInnen gegenüber ihren Wählerinnen und Wählern
- » Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Gruppierungen wie Sozial-, Frauen-, Ökologie-, Antirassismus- und globalisierungskritischen Initiativen
- » Einbindung und Vertretung von sich in prekären Arbeitsverhältnissen befindenden und erwerbsarbeitslosen Personen
- » verstärkte Einbindung und Vertretung von MigrantInnen
- » neue Formen und Intensivierung der internationalen Tätigkeit der Gewerkschaften



Die „UG“ steht für:

- » kämpferische Gewerkschaften im Sinne der Arbeitnehmer:innen
- » eine Steuer- und Wirtschaftspolitik, sowie eine gewerkschaftliche Lohn- und Arbeitszeitpolitik, die eine gerechte Verteilung von Einkommen, Vermögen und gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten gewährleistet.
- » einen verantwortungsvollen, nachhaltigen Umgang mit der Umwelt und den natürlichen Ressourcen.
- » neue Formen der Mindestsicherung für alle
- » eine deutliche Verkürzung der Arbeitszeit – der wöchentlichen, der jährlichen und der Lebensarbeitszeit.
- » ein existenzsicherndes öffentlich finanziertes Pensionssystem
- » eine tatsächliche Gleichstellung der Frauen in der Gesellschaft und in den Gewerkschaften
- » die Gleichstellung von Personen unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft im Arbeitsleben, im politischen, gesellschaftlichen und im sozialen Bereich
- » mehr Demokratie und Selbstbestimmung in Gesellschaft und Arbeitswelt
- » den Erhalt und Ausbau qualitativ hochwertiger, demokratisch kontrollierter und gestalteter öffentlicher Dienstleistungen vor allem in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Soziales, Infrastruktur, Verkehr Wissenschaft, Forschung, Information und Arbeitsmarkt.
- » die Schaffung von Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst und in der Gemeinschaft (Bund, Länder, Gemeinden) statt Personalabbau, Privatisierung, Ausgliederung und fortgesetzter Deregulierung der Arbeitsverhältnisse
- » Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse
- » Initiativen gegen Rassismus, Sexismus, Antisemitismus und Faschismus in Gewerkschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft
- » Transparenz und respektvollen Umgang miteinander

Diese Grundsätze sind säulenübergreifend handlungsanleitend. Im Folgenden werden sie in den politischen und gesellschaftlichen Kontext gesetzt.

Mehr Demokratie wagen

Der ÖGB schreibt der Überparteilichkeit in seinem Leitbild eine besondere Bedeutung zu. Er ist grundsätzlich offen für alle, die sich mit seinem Statut identifizieren können.

Trotzdem bilden weder die Gremien noch die Teilnehmer:innen an Angeboten des ÖGB die gesellschaftliche Breite der Lohnabhängigen ab. Dies gilt insbesondere für Menschen mit einem anderen geographischen Herkunftshintergrund als dem österreichischen, für Frauen und für atypisch Beschäftigte. Es können im ÖGB Ausgrenzungsmechanismen identifiziert werden, die – wie alle Formen der Ausgrenzung generell – demokratiepolitisch schwierig sind, weil sie die Partizipation von bestimmten Gruppen einschränken.

Das oberste Gremium des ÖGB ist der Bundeskongress, zu dem aus den Fachgewerkschaften Delegierte entsandt werden. Seit der Neugründung des ÖGB 1945 dominiert die sozialdemokratische Fraktion die Gremien des ÖGB. Die Stärke der jeweiligen Fraktionen in den Fachgewerkschaften setzt sich aus der Anzahl von fraktionierten Betriebsrät:innen zusammen. Ein Problem dabei ist, dass viele Betriebsrät:innen oder Betriebsratslisten nicht fraktioniert sind, sich also nicht zu einer Fraktion bekennen. Deren Anliegen haben somit keinen formalisierten Raum in der politischen Willensbildung des ÖGB.

Darüber hinaus ist die Anerkennung neuer Fraktionen – wie an der Geschichte der *UG* dargestellt – nicht selbstverständlich und musste auch gerichtlich durchgefochten werden.

9 Die gewerkschaftspolitischen Positionen der UG

Das ist einer der Gründe, warum die *UG* direkte Wahlen im gesamten ÖGB fordert. Analog zu den AK-Wahlen wäre damit die Möglichkeit einer breiteren Willensbildung gegeben. Auch wenn Verhandlungen in der Regel auf der Basis eines wertschätzenden und kollegialen Umgangs miteinander erfolgen und sich das diskursive Klima stetig verbessert, könnten Direktwahlen im ÖGB die Legitimation und Anerkennung des ÖGB und damit auch seine Verhandlungsmacht und Kampfkraft erhöhen.

Ein Ziel der *UG* ist, dass alle Mitglieder ihr Votum zur Zusammensetzung der Gremien im ÖGB über Direktwahlen abgeben. In vielen Betrieben ist die betriebsrätliche Organisation mit einer Menge an Hürden verbunden, neue Formen der Beschäftigung zersplittern Belegschaften. Hier könnte eine Demokratisierung des ÖGB zur Erhöhung der Legitimation und damit auch zur Stärkung der politischen Durchsetzungskraft führen.



Demokratie im Betrieb

Österreich ist eine Demokratie und das ist tief in der Gesellschaft verankert. In der Arbeitswelt gelten demokratische Grundsätze nicht. Zwar haben Betriebsräte historisch hart erkämpfte Mitbestimmungsrechte und -pflichten, doch in vielen entscheidenden Belangen des Betriebs bleiben sie außen vor. Auch gibt es eine Reihe von Betrieben ohne Betriebsrat.

In Betrieben gilt die Loyalität zum Betrieb für die einzelnen Beschäftigten, das wird in der Regel gleichgesetzt mit der Loyalität zur Betriebsleitung. Auf individueller Ebene können Betriebsrät:innen, sofern vorhanden, agieren, beraten und unterstützen. Sie vertreten die Belegschaft gegenüber der Betriebsleitung. Die Arbeitsverfassung sieht für eine Reihe von Materien der Arbeitsorganisation erzwingbare oder zustimmungspflichtige, aber auch freiwillige Betriebsvereinbarungen vor. Trotzdem bleiben grundlegende Fragen der Umstrukturierung, der Standortverlagerung und der Ausgliederungen ohne direkte Mitwirkung der Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen, wenn nicht Betriebsrät:innen in den Entscheidungsgremien der Betriebe vertreten sind.

Gerade die Ausgliederungen und Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen der letzten 40 Jahre gingen überwiegend von gesetzgebender Seite aus und haben gezeigt, dass die Mitbestimmungsrechte der Belegschaften eingeschränkt sind und ein starkes Ungleichgewicht der Macht herrscht. Beschäftigte können sich nur sehr bedingt gegen Entscheidungen einer Unternehmensführung wehren und noch weniger gegen Eingriffe von gesetzgebender Seite.

Diesen Widerspruch zwischen dem gesellschaftlich verankerten Grundsatz der Demokratie und der demokratischen Blackbox Betrieb gilt es aufzuzeigen und kontinuierlich abzubauen. Dazu gibt es unterschiedliche Instrumente. Als ein Schritt in diese Richtung können die Gleichbehandlungsbilanzen angesehen werden. Sie schaffen Transparenz und bieten Informationen in Betrieben ab einer bestimmten Größe. Weitere Schritte wären – neben der Stärkung von Betriebsräten – verpflichtende Sozial- und Umweltbilanzen.

Passives Wahlrecht für Alle

Lange Zeit galten ausländische Arbeitskräfte als Gäste, die ihren produktiven Beitrag in Österreich leisten und nach einer Zeit wieder in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Die gewerkschaftliche Vertretung dieser Beschäftigten war zu dieser Zeit ein untergeordnetes Thema. Mit dem Ölpreisschock und dem Rückgang des Arbeitskräftemangels änderte sich das Klima. Inländische Arbeitskräfte standen gegen ausländische, Arbeitsplatzsicherung wurde vor allem für Inländer:innen gefordert.

Im ÖGB waren Betriebsrät:innen ohne österreichische Staatsbürger:innenschaft ebenso wenig präsent wie in der AK. Denn sie hatten kein passives Wahlrecht. Betriebsrät:in oder Arbeiterkammerrät:in werden zu wollen, setzte eine österreichische Staatsbürger:innenschaft voraus. Das änderte sich erst im Jahr 2004.

Bereits in den 1990er-Jahren forderten die damalige GE und in deren Nachfolge die UG sowie die Säulen in den Fachgewerkschaften die Einführung des passiven Wahlrechts für nicht-österreichische Beschäftigte in den Institutionen der Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen. Das hatte zum einen demokratiepolitische Gründe. Zum anderen waren überwiegend Beschäftigte mit einer anderen Staatsbürger:innenschaft als der österreichischen mit schlechteren Arbeitsbedingungen konfrontiert und insgesamt in einer prekären Lage. Sie konnten sich nur sehr bedingt Gehör verschaffen und sich nicht selbst vertreten.

1999 kandidierten fünf Kolleg:innen aus Vorarlberg auf der Liste *Gemeinsam/UG* für die AK-Wahlen, obwohl sie keine österreichische Staatsbürger:innenschaft hatten. Sie wurden von der Liste gestrichen und strebten mit Unterstützung der UG eine Klage gegen diese Streichung an. Der Prozess zog sich durch alle Instanzen und den Kläger:innen wurde erst vom Europäischen Gerichtshof Recht gegeben. 2004 musste das österreichische Parlament das passive Wahlrecht für Betriebsratswahlen und Wahlen zu den Arbeiterkammern unabhängig von der Staatsbürger:innenschaft umsetzen.

Gehen wir davon aus, dass ÖGB und AK ihren Mitgliedern verpflichtet sind und dass die Mehrheitsfraktion sehr nahe den zuständigen Parlamenten war, ist diese lange Zeit der Durchsetzung und der Umstand, dass ausgerechnet eine schwarz-blaue Regierung dieses Recht umsetzen musste, bemerkenswert.

Undokumentiert Arbeitende haben Rechte

Eine weitere Gruppe von Beschäftigten sind »undokumentiert Arbeitende«. Damit werden Arbeitnehmer:innen beschrieben, die keinen legalen Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder keinen Aufenthaltsstatus in Österreich haben.

Der österreichische Arbeitsmarkt war und ist nur begrenzt für Menschen aus dem Ausland zugänglich. Geregelt werden diese Einschränkungen unter anderem im so genannten Ausländerbeschäftigungsgesetz und im Fremdenrecht. Das schafft nicht nur unterschiedliche Klassen von Arbeitnehmer:innen, sondern treibt auch viele Menschen in eine undokumentierte Arbeit, in der sie den Arbeitgeber:innen weitgehend ausgeliefert sind. Um Einkommen zu lukrieren und die Existenz zu sichern, sind durch diese ausschließende Gesetzgebung Menschen in Österreich auf inoffizielle Arbeitsmärkte angewiesen.

Ein Spezifikum des österreichischen Arbeitsrechts ist jedoch, dass es auch für undokumentiert Arbeitende gilt. Das bedeutet, dass vorenthaltene Löhne, Krankenversicherung, Überstunden und weitere Arbeitsrechte auch auf diesen Arbeitsmärkten in Österreich einklagbar sind. Aber ganz einfach ist das nicht. Denn bei einem ungewissen oder vorübergehenden Aufenthaltsstatus nach dem Fremdenrecht sind mit einer Klage nicht vorhersehbare Risiken verbunden.

In derartig gelagerten Rechtsfällen können Gewerkschaft und Arbeiterkammer unterstützend eingreifen. Mit der Beratungsstelle UNDOK, die federführend von Initiativen prekär arbeitender Menschen mit Unterstützung der *UG* aufgebaut wurde, gibt es eine Anlaufstelle. Ein Ausbau und eine nachhaltige Absicherung von UNDOK – z.B. durch den ÖGB – ist jedoch notwendig.

Ein Gegenargument ist, dass der ÖGB seinen Mitgliedern verpflichtet ist und mit begrenzten Mitteln den Schwerpunkt dort setzen muss. Doch ist die *UG* der Überzeugung, dass es einen Mehrwert für alle Beschäftigten in Österreich hat, wenn auch undokumentiert Arbeitende ihre Rechte durchsetzen können. Ein Arbeitsmarkt mit unterschiedlichen Klassen und Zugängen schwächt alle Lohnabhängigen und vermindert ihre Verhandlungsmacht.

Entlohnung und Arbeitszeit

Der Klassenbegriff ist aus der Debatte um die Arbeitswelt weitgehend verschwunden. Das ändert nichts an dem Interessengegensatz von Lohnabhängigen gegenüber dem Kapital und dem Unternehmertum. Unter Lohnabhängigen werden alle Akteur:innen am Arbeitsmarkt verstanden, die ihre Arbeitskraft gegen Entlohnung einsetzen. Umfasst sind davon auch Menschen, die vorübergehend oder dauerhaft nicht am Arbeitsmarkt partizipieren, sei es aus Gründen der Erwerbsarbeitslosigkeit, auf Grund von Betreuungspflichten, Weiterbildung, Krankheit oder Auszeiten.

Der Begriff Lohnabhängige umschließt wesentlich mehr als unselbständig Beschäftigte und ist auch auf Einzelunternehmer:innen, freie Dienstnehmer:innen und Honorarkräfte anzuwenden, weil diese in einer vergleichbaren wirtschaftlichen Abhängigkeit stehen. Neue Arbeitsformen – wie z.B. Telearbeit oder Plattformarbeit – lassen die traditionellen scharfen Abgrenzungen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Die institutionelle Vertretung verschiedener Gruppen Lohnabhängiger ist zunehmend komplexer geworden. Die Struktur des ÖGB, aufbauend auf Betriebsratslisten als Basisorganisationseinheit, bildet diese neue Arbeitswelt nur mehr unzureichend ab.

Der *UG* ist eine Einbindung aller Lohnabhängigen wichtig. Dies würde auch ihre Vertretung, die seit einigen Jahren auch im ÖGB Konturen zeigt, ausbauen. Ein gemeinsames Eintreten für alle Lohnabhängigen erschwert dem unternehmerischen Gegenüber, unterschiedliche Beschäftigungsformen gegeneinander auszuspielen.

Das ist auch einer der Gründe, warum die *UG* über einen gesetzlichen Mindestlohn diskutiert. Dieser sollte als gesetzlich verankerte, unumstrittene Untergrenze wirken, die auch für Kollektivverhandlungen das unterste Limit darstellt. Die hohe Kollektivvertragsdichte in Österreich ist ein wichtiger Faktor für fast alle unselbständig Beschäftigten. Ein gesetzlicher Mindestlohn könnte weiter reichen und auch so genannte »atypisch Beschäftigte« sowie sogar jene Lohnabhängigen, die nicht unselbständig beschäftigt sind, absichern.

Ungleichheit am Arbeitsmarkt

Die Lohnpolitik in Österreich ist von einem Leistungsbegriff getragen, der die gesellschaftliche Bewertung von Tätigkeiten widerspiegelt, nicht jedoch die geleistete Arbeit.

So genannte »Frauenberufe« sind in Österreich immer noch deutlich schlechter bezahlt als dementsprechende »Männerberufe«. Dem liegt ein überholtes Bild der männlichen durchgehenden Erwerbsbiographie zu Grunde, welches Männern die Rolle der Ernährer und Frauen die Rolle von Zuverdienenden zuweist.

Die klassische Mehrfachbelastung zwischen Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben drängt Frauen stärker in Teilzeitarbeit als Männer. Das führt zu einer Reihe von gesellschaftlichen Problemen, vor allem aber zu mangelnden Möglichkeiten selbständiger Existenzsicherung von Frauen, die sich im Laufe eines Erwerbslebens zur Altersarmut von Frauen kumulieren. Dazu kommen schlechtere Aufstiegschancen, geringere Möglichkeiten an Weiterbildung zu partizipieren und vieles mehr. Seit Jahrzehnten gelingt es nicht, die Herausforderungen rund um Betreuung, Reproduktionsarbeit und Erwerbstätigkeit in einer gerechten Weise zu lösen.

Der Arbeitsmarkt stellt nicht ausreichend Arbeitsplätze für alle bereit. Gleichzeitig gilt Arbeitslosigkeit spätestens seit dem »Dritten Weg« von Tony Blair und Gerhard Schröder, der auch die Sozialdemokratie in Österreich beeinflusst hat, als individuelles Risiko von Beschäftigten und mit der neoliberalen Wende vielfach auch als selbstverschuldet. Damit wird in diesen beiden Konzepten das Ungleichgewicht der Macht zwischen Lohnabhängigen und Arbeitgeber:innen systematisch ausgeblendet. Der Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze steigt und führt zur Entsolidarisierung unter den Lohnabhängigen. Gleichzeitig ist die Produktivität der Arbeitnehmer:innen über die Jahrzehnte immens gestiegen. Begleitet wurde dies von einer zurückhaltenden Lohnpolitik der Gewerkschaften.

Arbeitszeitverkürzung

Eine wichtige gemeinsame Forderung aller Säulen der *UG* ist die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Allzu leicht kann übersehen werden, dass es seit 1983 einen aufrechten Beschluss des ÖGB zur 35-Stunden-Woche gibt. Historisch gesehen hat der ÖGB in der Frage der Arbeitszeit mit seinem sozialpartnerschaftlichen Ansatz sicherlich viel erreicht. In Zeiten der Annäherung an Vollbeschäftigung und an ein »fordistisches« Arbeitsmodell, das die Produktion und die Kaufkraft in einen regionalen und nationalen Zusammenhang stellt und auf geschützte Märkte setzt, konnte diese Politik als Fortschritt gesehen werden.

Kampagnen zur Arbeitszeitverkürzung beschränken sich nicht auf Österreich. In der Strategie und Taktik des ÖGB wurden kleine Schritte zu einer Arbeitszeitverkürzung in verschiedenen Beschäftigungsbereichen gesetzt. Das Problem dabei war und ist, dass eine Arbeitszeitverkürzung in geringem Stundenausmaß nicht unbedingt zu mehr Beschäftigung führt, sondern eher in einer Arbeitsverdichtung endet, was dem Ziel der Arbeitszeitverkürzung entgegenläuft. Durch zunehmende Internationalisierung und Globalisierung und dem regionalen Auseinanderfallen von Produktion und Markt ändern sich die strukturellen Voraussetzungen für die Lohn- und Arbeitszeitpolitik.

Spürbare Entlastung der Beschäftigten ist nur mit einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung zu erreichen. Die Steigerung der Produktivität würde in dieser Frage Spielräume eröffnen. Die *UG* fordert daher die 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich. Die Effekte davon bieten für viele Ungleichheiten, nicht zuletzt für die geschlechtergerechte Verteilung der unbezahlten Sorge- und Reproduktionsarbeit, Lösungsansätze. Inzwischen liegt eine Reihe von Studien und Evaluierungen zu Pilotprojekten vor, die zeigen, dass z.B. eine Reduktion der Arbeitszeit um rund 20% bei vollem Lohnausgleich die Produktivität erhöht und Krankenstände verhindert. Die positiven Auswirkungen für Betriebe und Beschäftigte sind damit bestätigt.

Solidarische Lohnpolitik

Die solidarische Lohnpolitik hat ihre Wurzeln in den 1920er- und 1930er-Jahren und ist ein wichtiger Bestandteil des europäischen Sozialmodells. Ein Grundsatz dabei ist, dass sich Lohnerhöhungen an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientieren und nicht an der Wirtschaftsleistung einzelner Betriebe oder Branchen. Ein weiteres Ziel ist, dass die Löhne in den einzelnen Lohngruppen und Branchen nicht zu weit auseinanderdriften.

In Österreich ist mit der so genannten »Benya-Formel«, die eine Realloohnerhöhung durch Abgeltung der Preissteigerung plus dem Wachstum der gesamtwirtschaftlichen Arbeitsproduktivität definiert, für die 1960er- und 1970er-Jahre ist eine solche solidarische Lohnpolitik feststellbar. Ein wichtiges Instrument dafür ist eine gemeinsame Verhandlung der Lohnsteigerung aller Branchen und Fachgewerkschaften. Im Ergebnis entsteht ein Ausgleich zwischen wirtschaftlich starken und schwachen Branchen. Auch wenn die Fachgewerkschaften inzwischen die Löhne für ihre Branchen selbst verhandeln, ist in Österreich wie in Deutschland die Metallindustrie, die traditionell als erste die jährliche Lohnrunde eröffnet, ein Orientierungspunkt für weitere Branchen.

Der Ausbau des Finanzkapitalismus, aber auch die Globalisierung der Wirtschaft haben die Lohnverhandlungen erschwert. Produktionsorte und Absatzmärkte fallen geographisch auseinander, Dividenden und Kapitalanlagen werden wichtiger als Investitionen. Das führt zu einer Schwächung der solidarischen Lohnpolitik. Die Möglichkeit Standorte zu verlagern und weltweit zu produzieren, führte zu einer zurückhaltenden Lohnpolitik der Gewerkschaften, um Arbeitsplätze zu erhalten. Insgesamt hat die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahrzehnte die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften deutlich geschwächt.

Eine Rückkehr zur solidarischen Lohnpolitik und neue Ansätze für Lohnforderungen über die »Benya-Formel« hinaus sind wichtig. Die dem Kapitalismus inhärenten und wiederkehrenden Krisen haben massive Auswirkungen auf unselbständig Beschäftigte und ihre Existenzsicherung. Dies sollte sich in den Lohnforderungen widerspiegeln.

Sozial und solidarisch

Ein starker Sozialstaat schützt die Lohnabhängigen. Er federt die Risiken von Erwerbsarbeitslosigkeit ab. Dazu gehören die Sozialversicherung und die Mindestsicherung bzw. Sozialhilfe als unterstes soziales Netz. Mit diesen Instrumenten soll die Existenz gesichert und Risiken von Krankheit sowie die Pension solidarisch abgesichert werden.

Gleichzeitig ist der Sozialstaat in Krisenzeiten einer der ersten Bereiche, in denen zur Budgetsanierung gespart wird. Gesellschaftspolitisch geht dies oft mit einer Ausgrenzungsdebatte einher. Ein gängiges Gegensatzpaar, das gern gezeichnet wird, sind jene, die es verdient haben, und jene, die in der viel beschworenen »sozialen Hängematte« liegen.

Dieses Bild ist grundlegend falsch. Aus Sicht der *UG* soll allen Menschen, die in Österreich leben, ein existenzsicherndes Einkommen und der Zugang zu sozialen Dienstleistungen in hoher Qualität sowie zu einem modernen und umfassenden Gesundheitssystem offenstehen. Für alle in der gleichen Qualität. Dies ist eine politische Entscheidung und erst zweitrangig eine Frage der Finanzierung.

Die traditionelle männliche Erwerbsbiographie mit langem Verbleib im gleichen Betrieb und stetig steigendem Einkommen ist schon seit langem erodiert. Arbeitsplatz- und Berufswechsel gehören zum Erwerbsleben dazu. Die Arbeitswelt verändert sich durch neue Technologien und Arbeitszeitmodelle. Der Wechsel von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft hat auch in Österreich die Beschäftigung verändert. Damit sind Herausforderungen verbunden.

Der Einsatz für einen starken und sicheren Sozialstaat verbindet die Säulen der *UG*. Grundlage des solidarischen Prinzips ist nicht die Frage, wer Sozialleistungen verdient, sondern wer sie braucht. Damit verbunden ist die Forderung der Selbstverwaltung der Sozialversicherungen, weil damit die kurzfristigen Eingriffsmöglichkeiten der Politik minimiert werden können. Hier zeigt sich erneut die Wichtigkeit der Parteiunabhängigkeit. Denn Beschneidungen der Sozialversicherung sollten Widerstand hervorrufen. In Parteipolitik involvierte Gewerkschafter:innen stehen in solchen Fragen jedoch einem Dilemma gegenüber, das in den letzten Jahren immer häufiger zu Ungunsten der Arbeitnehmer:innen ausgegangen ist.

Gerechte Verteilung

Die Umverteilung von Einkommen und Vermögen von oben nach unten ist ein Grundsatz, der die Lohn-, Wirtschafts- und Steuerpolitik berührt.

Eine solidarische Lohnpolitik ermöglicht den Abbau des Niedriglohnsektors. Der Kampf gegen den Gender Pay Gap, also den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, der nicht über Arbeitszeiten zu erklären ist, fällt darunter.

Aber auch der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt unabhängig von der Staatsbürger:innenschaft und ein existenzsicherndes, öffentlich finanziertes Pensionssystem sowie neue Formen der Mindestsicherung sind Aspekte der Verteilungsgerechtigkeit. In der Wirtschaftspolitik heißt dies für eine produktionsorientierte Wirtschaft einzutreten und die finanzmarktgesteuerte Ausrichtung zu begrenzen.

Ein wichtiges Instrument der Umverteilung ist die Steuerpolitik. In Österreich sind Vermögen sehr ungleich verteilt und so gut wie nicht besteuert. Sie werden über Erbschaften weitergegeben, die steuerfrei sind. Im Gegenzug werden Arbeitseinkommen vergleichsweise hoch besteuert und auch der Konsum ist über die Mehrwertsteuer Teil der Steuereinnahmen. Mit den Steuereinnahmen werden nicht nur der Sozialstaat und die öffentlichen Dienstleistungen finanziert, sondern auch Infrastruktur, Bildung und Zukunftsinvestitionen. Davon profitieren alle, dennoch tragen nicht alle nach ihren Möglichkeiten bei.

Die *UG* tritt schon lange für Vermögens- und Erbschaftssteuern ein. Am 18. Bundeskongress 2013 sprach sich auch der ÖGB in seinem Leitantrag für eine Umverteilung über die Steuerpolitik aus. Aber auch Einkommen aus automatisierter Produktion, Finanztransaktionen, Aktiengewinnen und ähnlichem sind dem Steueraufkommen weitgehend entzogen. Daher setzt sich die *UG* für eine Steuer auf Wertschöpfung, orientiert am Spitzensteuersatz der Lohnsteuer, ein.

Für die *UG* geht es dabei nicht nur um eine Erweiterung der Steuereinnahmen, sondern vor allem um eine gerechte Verteilung.

Öffentliche Leistungen

Auch der Zugang zu öffentlichen Leistungen ist eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Das ist einer der Gründe, warum sich die *UG* von Beginn an gegen Ausgliederungen und Privatisierungen öffentlicher Leistungen gestellt hat.

Die Sicherstellung des Zugangs für alle, und damit auch die ausreichende Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen in hoher Qualität stellen für die Gesellschaft einen stabilisierenden Faktor dar, der zum sozialen Ausgleich und zur Chancengerechtigkeit beiträgt.

Insbesondere in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Soziales, Infrastruktur, Verkehr, Wissenschaft, Forschung, Kultur, Information und Arbeitsmarkt ist ein gleicher Zugang für alle zu Leistungen eine Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Chancengerechtigkeit. Weder der Wohnort noch das Einkommen oder die soziale oder geographische Herkunft dürfen den Zugang per se einschränken.

Die Stärkung der Gemeinwirtschaft sichert nicht nur qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, sie schafft ganz konkrete Umverteilung von oben nach unten. Darüber hinaus unterliegt sie keinem Gewinnstreben und kann somit sozial gerecht erbracht werden.

Was für alle da ist, soll demokratisch kontrolliert werden. Es ist eine Frage, die alle in der Gesellschaft angeht. Hier geht es um die Infrastruktur, um die soziale und gesundheitliche Versorgung, um Bildung, Kultur und Wissensvermittlung, und nicht zuletzt auch um den militärischen Verteidigungsapparat. Privatisierungen und Ausgliederungen entziehen diese Dienstleistungen und Bereiche des Öffentlichen einer demokratischen Kontrolle durch Parlamente, Landtage und Gemeinderäte.

Geschlechtergerechtigkeit

Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft und in den Gewerkschaften ist noch nicht umgesetzt, obwohl schon lange dafür gekämpft wird.

Immer noch sind Frauen für den Großteil der unbezahlten wie der bezahlten Sorge- und Reproduktionsarbeit zuständig. Branchen mit einem hohen Frauenanteil weisen eine schlechtere Entlohnung auf. Frauen arbeiten aufgrund von Mehrfachbelastungen öfter Teilzeit und sind wesentlich häufiger von Altersarmut betroffen.

Gleichzeitig führen die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auch zu einer geringeren Präsenz in gewerkschaftlichen Interessenvertretungen und politischen Organisationen. Gezielte Frauenförderung ist ein wichtiges Instrument, um hier Fortschritte zu erzielen.

Grundsätzlich geht es jedoch um die Ermöglichung der Teilhabe in allen Bereichen. Selbst wenn theoretisch keine Fachgewerkschaft, keine Fraktion und auch nicht der ÖGB als Dachorganisation Frauen ausschließt, waren die Strukturen vielfach so gelagert, dass es ihnen erschwerte wurde zu partizipieren. Erst seit 2018 hat eine der Fachgewerkschaften eine weibliche Vorsitzende. So wichtig Frauenorganisationen nach wie vor sind, droht doch auch immer die Gefahr, dass das Thema der Partizipation von Frauen an sie ausgelagert wird.

Um Frauen umfassende Teilhabe zu ermöglichen, müssen neben der gezielten Frauenförderung auch passende Strukturen geschaffen werden. Neben Quoten können das vor allem Regelungen für Sitzungen, Redelisten nach dem Reißverschlussprinzip und die Verpflichtung, keine Beschlüsse oder Vorentscheidungen nach einer bestimmten Uhrzeit oder außerhalb von Sitzungen zu treffen, die bestehende Situation verbessern. Aber auch ein wertschätzender Umgang, eine für Frauen einladende Gestaltung von Bildungsangeboten und Gremien sind wichtige Faktoren, die Dominanz der Männer in der gewerkschaftlichen Arbeit und in Betriebsräten abzubauen.

9 Die gewerkschaftspolitischen Positionen der UG

Ein weiterer Aspekt ist, gendersensible Sprache zu verwenden. Aufbau und Grammatik der Sprache sind historisch nicht von Frauen, sondern von Männern geprägt. Das so genannte generische Maskulinum, also die männliche Form als Norm der Sprache, reduziert Frauen nicht nur auf ihr »Mitgemeint-Sein«, sondern stellt sie auch als das Andere und Abweichende dar.



© UG

Die Welt ist bunt

Unsere Gesellschaft ist binär codiert. Das bedeutet, dass in der Regel von zwei unterschiedlichen Geschlechtern ausgegangen wird, die festgeschrieben sind. Während die Frauenbewegung und die Frauenforschung die Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht und dem sozialen Geschlecht – Gender – etabliert hat und damit viel Klarheit in die binäre Geschlechterdebatte brachte, ist die Vielfalt der Geschlechter und auch ihre Veränderbarkeit ein relativ neues Phänomen.

Es gab immer schon Menschen, die sich nicht in die binäre Geschlechterwelt einordnen konnten oder wollten, ein gesellschaftliches Thema wurde daraus erst durch die Genderdebatte. Geschlechterdiversität muss in allen Bereichen und vor allem in der Arbeitswelt offen lebbar sein, diskriminierungsfrei und akzeptiert.

Gleiches gilt selbstverständlich für die geographische Herkunft, für die sexuelle Orientierung, für das religiöse Bekenntnis oder für die Weltanschauung. Mensch ist Mensch und die Gleichstellung aller muss ein Gebot für die Gewerkschaft sein.

Die *UG* steht auf dem antifaschistischen Grundkonsens des ÖGB und sieht Erinnerungspolitik als einen wichtigen Faktor an. Das Setzen von Initiativen gegen Rassismus, Antisemitismus, Faschismus und Sexismus sowie gegen jede Form der Diskriminierung in Gewerkschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft ist ein wichtiger Teil der säulenübergreifenden Arbeit der *UG*.

Umweltschutz und Ökologie

Bereits in den 1970er-Jahren und danach war der Umweltschutz ein zentrales Thema der *Gewerkschaftlichen Einheit*. Die Anti-AKW-Bewegung und auch der Kampf um Hainburg prägten. Sie führten auch zu massiven Auseinandersetzungen innerhalb des ÖGB, der sich klar für die neue Technologie der Atomkraft und für den Bau des Kraftwerks Hainburg ausgesprochen hatte. In der Debatte wurden Standortpolitik und die Sicherung von Arbeitsplätzen gegen eine nachhaltige und ökologische Politik gestellt.

Für die *UG* dürfen Ökologie, Klimaschutz und eine intakte Umwelt keine Gegensätze zur Arbeitsplatz- oder Standortsicherung sein. So wie der Begriff Arbeit nicht einschränkend auf eine bestimmte Form zu sehen ist, ist der Begriff Umwelt ein umfassender.

Die Klimakrise ist die größte globale Herausforderung, der wir weltweit gegenüberstehen. Sie ist bei weitem nicht nur eine Frage der Umweltbewegung, sondern betrifft Gewerkschaftspolitik in besonderem Maße. Lange Zeit haben die Gewerkschaften der Arbeitsplatzsicherung mehr Gewicht gegeben als den erneuerbaren Energien. Das ist kein zukunftsweisendes Vorgehen. Vielmehr müssen auch Betriebsratskörperschaften und Gewerkschaften ihren Spielraum für einen ökologischen Umbau der Wirtschaft nutzen. Die Standortfrage darf nicht gegen eine intakte Welt für unsere Nachkommen ausgespielt werden.

Die ökologische Transformation aller Wirtschaftsbereiche ist auch von den Betrieben aus anzugehen. Dafür brauchen Betriebsräte dringend geeignete Instrumente, die Unterstützung des ÖGB und den Austausch unter allen Fachgewerkschaften.

Der Kriminalisierung von Klimaschutzaktivist:innen ist entschieden entgegenzutreten. Nicht nur die Geschichte der *UG* ist von »zivilem Ungehorsam« und Protestbewegungen geprägt. Meinungsfreiheit, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit sind von Gewerkschafter:innen blutig erkämpfte Grundrechte. Als Arbeiter:innenbewegung, die sich ihrer Geschichte bewusst ist, wissen wir: Wehret den Anfängen.

Internationale Solidarität

Die Solidarität mit allen unterdrückten Lohnabhängigen war einer der Gründe, der zur Ablösung der GE von der KPÖ geführt hat. Der Grundsatz der Solidarität sollte ohne Wenn und Aber gelten. Die Unterstützung von Arbeitskämpfen in anderen Ländern ist eine Selbstverständlichkeit, internationale Solidarität ist jedoch mehr.

Dazu gehört das Eintreten gegen den entfesselten »Finanzkapitalismus« für internationale Besteuerung von Spekulationsgewinnen und für das Verbot der Spekulation mit Lebensmitteln. Auch der Kampf gegen die undemokratischen Liberalisierungen im Welthandel über die WTO braucht Gegenwehr.

Im Zuge der Weltfinanzkrise und der darauffolgenden Austeritätspolitik, die Staaten Sparprogramme und weitgehende Privatisierungen vorschrieb, hat sich gezeigt, wie fragil das bestehende kapitalistische System ist.

Der Kampf um ein menschenrechtskonformes Asylsystem in Österreich und in der EU ist nicht nur aus humanitärer Überzeugung zu führen, sondern auf der Grundlage von internationalen Abkommen und Konventionen.

Unsere Lebensweise und die Folgen unseres Wirtschaftens wirken zerstörerisch auf den globalen Süden und stellen eine neue Form des Kolonialismus dar. Dem muss entschieden der Kampf angesagt werden. Dazu ist eine Neuverteilung der Verantwortlichkeiten und eine Beendigung des Wachstumsparadigmas dringend notwendig.

Die Covid-Pandemie hat die Auswüchse unseres Wirtschaftssystems in aller Deutlichkeit gezeigt. Die Herstellung von Impfstoffen wurde einerseits mit öffentlichen Mitteln ermöglicht und andererseits von der Pharmaindustrie teuer an reiche Staaten verkauft. Die Patente, die „die öffentliche Hand“ für diese Impfstoffe erteilte, verhinderten, dass Staaten mit weniger Finanzmitteln ihre Bevölkerung vor Covid schützen konnten, während der reiche Norden das Ablaufdatum der Impfstoffe verstreichen ließ und wiederum „die öffentliche Hand“ die Entsorgung übernahm.

10 Gemeinsam mit Vielen

Von Beginn an war der *UG* die Zusammenarbeit mit Initiativen und inhaltlich nahestehenden Organisationen in Politik und Gewerkschaft wichtig. Getragen von dem Gedanken der Solidarität und des Gemeinsamen, aber auch aus der Überzeugung der Selbstvertretung und des Empowerments heraus, bestehen vielfältig Kooperationen, temporäre und langfristige Zusammenschlüsse und Unterstützungen im Bereich der Nicht-Regierungsorganisationen, von Netzwerken und Selbstvertretungsinitiativen.

Beispielhaft sollen hier in alphabetischer Reihenfolge aufgezählt werden:

- » Attac
- » Asyl in Not
- » Asylkoordination
- » AUF
- » Fairsorgen
- » FIAN Hunger.Macht.Profite
- » Fridays for Future
- » IG24
- » Initiative Aspangbahnhof
- » Initiative Minderheiten
- » Klimavernetzung
- » Mauthausen Komitee
- » NESOVE
- » UBELEM
- » Undok
- » Weltumspannend Arbeiten

VÖGB/AK-SKRIPTEN

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

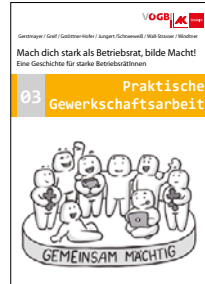
UNSERE SKRIPTEN UMFASSEN FOLGENDE THEMEN:

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

SIE SIND GEEIGNET FÜR:

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

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

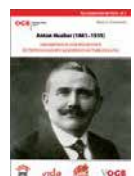


Die Skripten gibt es hier zum Download:



www.voegb.at/skripten

Lesempfehlung:
Reihe Zeitgeschichte und Politik



Ausblick auf neue Herausforderungen

Gesellschaftliche und politische Entwicklungen bedürfen einer stetigen Auseinandersetzung mit den eigenen Positionen und politischen Schwerpunkten. Im Zeichen der multiplen Krise und des notwendigen Strukturwandels hat die *UG* im Jahr 2022 in mehreren Arbeitsgruppen und Schwerpunktveranstaltungen ihre Agenda geschärft.

Nachhaltigkeit und Klimagerechtigkeit sind keine neuen Themen für die *UG*. Bereits ihre Vorgängerin, die *GE*, sah eine enge Verknüpfung zwischen Umweltschutz und Gewerkschaftspolitik. Dennoch sind die Probleme dringlicher geworden und die Fragen rund um eine klimagerechte und sozioökonomisch ausgewogene Zukunft für alle, die eine Abkehr vom »Weiter so« ermöglicht, müssen deutlich beantwortet werden. Unter dem Motto »Wir trauen uns: Arbeit und Gesellschaft neu denken!« wurde der inhaltliche Schwerpunkt »Klimagerechtigkeit und Strukturwandel« entwickelt. Im Fokus steht dabei der untrennbare Zusammenhang zwischen dem gesellschaftlichen und wirtschaftlichen System und den Auswirkungen auf das Klima. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeitswelt und in der Bildungspolitik sowie auf die Steuergerechtigkeit gelegt. Forderungen, die daraus abgeleitet werden, sind unter anderem:

- » eine deutliche Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn und Personalausgleich,
- » die Stärkung von Beteiligungs- und Mitwirkungsrechten von Lohnabhängigen,
- » Investitionen in alle Bereiche des Bildungssystems,
- » eine faire Steuerpolitik und vernünftige Verteilungspolitik mit Abkehr von Wachstumsdogma,
- » die Berücksichtigung globaler und internationaler Auswirkungen von nationaler und europäischer Lebensweise und des Ressourcenverbrauchs.

Denn nur, wenn in dieser Ganzheitlichkeit gedacht wird und die Erkenntnisse der Wissenschaft sowie die Kompetenzen der Zivilgesellschaft ernstgenommen werden, kann die dringend notwendige Transformation gelingen.

Wachsende Organisation – neue Strukturen

Organisationen verändern sich. Sie wachsen, sie reagieren auf ihr Umfeld und auf gesellschaftliche Entwicklungen. Die *UG* bleibt also in Bewegung.

Das Jahr 2022 war in der *UG* nicht nur durch eine inhaltliche Schärfung geprägt. Auch in der Organisationsstruktur erfolgten einige Änderungen. Die sichtbarste Änderung liegt im Namen. Die Umbenennung in *Unabhängige Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie im ÖGB* betont die Hauptanliegen der fraktionellen Arbeit innerhalb der Gewerkschaft. Ausschlaggebend war bei der Namensfrage auch die genderneutrale Bezeichnung. Im Zuge dessen wurde eine nicht-binäre Schreibweise beschlossen. Durch den Doppelpunkt als Symbol für den Gendergap wird Dichotomie überwunden und es werden auch nicht-binäre Menschen einbezogen. Zusätzlich ist dies die Variante mit der ausgeprägtesten Barrierefreiheit, weil die gängigen Vorleseprogramme diesen Gendergap erkennen und umsetzen können.

In Anlehnung an den Sprachgebrauch in den meisten gewerkschaftlichen Organisationen wurde aus dem Koordinationsausschuss ein erweiterter Bundesvorstand. Ein großer und breit diskutierter Veränderungsschritt geht mit dem Wegfall des Einstimmigkeitsprinzips hin zu einer mehrheitlichen Entscheidungsfindung einher. Obwohl nach wie vor Konsens angestrebt wird, können so zum einen größere Verbindlichkeiten in den Tätigkeiten des neuen erweiterten Bundesvorstands erreicht werden, zum zweiten ist im Konfliktfall eine Blockadepolitik Einzelner ausgeschlossen.

Ergänzend dazu sind die Funktionsperioden in den Gremien der *UG* und für die Delegierungen in Gremien des ÖGB von zwei auf fünf Jahre ausgedehnt worden. Damit wird sich an die geltenden Perioden in den Interessensvertretungen angepasst. Es schafft aber auch eine stärkere Kontinuität und ermöglicht den Aufbau und das Einbringen von Expertise in die Gremien.

Damit bildet die Organisationsstruktur nun formal ab, wie die Arbeit in der *UG* bereits seit längerem organisiert ist. Diese Debatte hat die *UG* und ihre Säulen noch näher zusammengebracht, sie war fruchtbar und partizipativ gestaltet.

Nicht unerwähnt bleiben soll in diesem Zusammenhang, dass die *UG* nicht nur die Geschlechterparität in allen Gremien festgeschrieben hat und sie auch lebt, sondern weit darüber hinaus geht. In vielen Säulen und in der *UG* sind führende Funktionen von Frauen besetzt.

Gedanken zur Sozialpartnerschaft

Nach der Darstellung der Geschichte und der politischen Grundsätze sowie künftiger Herausforderungen der *UG* stehen einige generelle Fragen der Ausrichtung einer unabhängigen Gewerkschaftsfraktion im Zentrum.

Die Sozialpartnerschaft ist in Österreich ein Fakt. Die kritische Haltung der *UG* dazu hat sich im Laufe der Jahre von einer generellen Ablehnung in eine konstruktiv gestaltende, aber auch hinterfragende Position gewandelt. Zu Beginn der Geschichte der *Gewerkschaftlichen Einheit* stand der Widerspruch zwischen Arbeit und Kapital im Vordergrund. Die Überzeugung einer einheitlichen emanzipatorischen Arbeiter:innenklasse, die dem Kapital kampfkraftig gegenüber treten kann, prägte die Anfangsjahre.

Mit der Erhöhung des allgemeinen Wohlstands in Österreich wurde deutlich, dass sich diese Kampfrichtung nicht umsetzen ließ. Dies lag nicht zuletzt an der Etablierung der Sozialpartnerschaft und an einer Politik des Interessenausgleichs.

Mit dem Anspruch der *UG*, eine kämpferische Gewerkschaft für alle Arbeitnehmer:innen aufzubauen, steht sie der Sozialpartnerschaft in der bestehenden Form distanziert gegenüber. Dabei ist allerdings zwischen unterschiedlichen Ebenen zu unterscheiden.

In den Betrieben ermöglicht die im Arbeitsverfassungsgesetz verankerte Interessenvertretung durch Betriebsräte die Machtungleichheit zwischen den Arbeitgeber:innen und den Arbeitnehmer:innen zu einem gewissen Grad abzufedern. Bei den Kollektivverträgen sichert die Pflichtmitgliedschaft in der Wirtschaftskammer, die auch ein Ergebnis der Sozialpartnerschaft ist, eine kollektivvertragliche Abdeckung von rund 98% aller Beschäftigten. Damit ist eine Mindestab-

sicherung garantiert. In der Regel gelten in Bereichen ohne Kollektivverträge geringere Arbeitsrechte und eine schlechtere Bezahlung.

Trotzdem ist auch Kritik angebracht. Die Sozialpartnerschaft führte in den letzten Jahrzehnten auch zu Lohnzurückhaltung und damit zu Reallohnverlusten. Zunehmend geriet die Partnerschaft ins Wanken, da Unternehmen verstärkt direkten Zugang zur Politik erhielten und sich die Mehrheitsverhältnisse in Österreich geändert haben. Es fiel und fällt der Sozialdemokratie allerdings schwer, diesen für sie identitätsstiftenden Kurs zu verlassen.

Linke Gewerkschaftspolitik

Die *Unabhängigen* Gewerkschaftsfraktion positioniert sich im politischen Spektrum links von der Sozialdemokratie. Sie steht für ein global gleichberechtigtes, diskriminierungsfreies, sozial und ökologisch gerechtes Leben. Die Umsetzung dieses Anspruchs in konkrete (gewerkschafts-)politische Forderungen und Überzeugungen wurde auf den vorhergehenden Seiten in den Kontext gesetzt.

Linke Gewerkschaftspolitik bedeutet eine starke und konsequente Abgrenzung nach rechts. Konzepte, die eben nicht einfache »Antworten« auf komplexe Fragen in den Vordergrund stellen, die nicht gesellschaftliche Gruppen gegeneinander ausspielen, die dafür aber stets auf der Seite der Schwächeren und Benachteiligten stehen, zeichnen diese Gewerkschaftsfraktion aus. In den letzten Jahrzehnten ist die österreichische Politik nach rechts gewandert. Aus Angst vor der FPÖ zieht auch die Sozialdemokratie nach. Dagegen heißt es aufzustehen.

Linke Gewerkschaftspolitik heißt, sich einem liberalen und neoliberalen Wirtschaftsbild entgegenzustellen. Dabei ist stets auf die ungleiche Verteilung von Macht und von Chancen aufmerksam zu machen. Es geht eben genau nicht um Chancengleichheit, sondern um Chancengerechtigkeit. Verschiedene Startpositionen bedingen unterschiedliche Formen der Unterstützung.

Linke Gewerkschaftspolitik heißt, Allianzen zu schmieden und kämpferisch für ein gutes Leben für wirklich Alle aufzutreten – in Österreich und weltweit. Gewerkschaftspolitik ist gesellschaftlich relevant und geht weit über die Beschäf-

11 Ausblick auf neue Herausforderungen


tigten und ihre Arbeitsverhältnisse hinaus. Diesen Anspruch setzen die *unabhängigen Gewerkschafter:innen* um, indem sie zu vielfältigen Themen Positionen erarbeiten, die unter der Prämisse der Solidarität, der Verteilungsgerechtigkeit und eines nachhaltigen Lebens stehen. Dafür gilt es Rahmenbedingungen zu schaffen, die niemanden zurücklassen oder ausgrenzen.





© UG

SKRIPTEN ÜBERSICHT



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

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

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

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

Die Säulen der UG im Überblick



Alternative, Grüne und
Unabhängige Gewerkschafter*innen
(AUGE/UG)
Belvederegasse 10/1
1040 Wien



Unabhängige GewerkschafterInnen
im Öffentlichen Dienst und in
ausgliederten Betrieben (UGÖD)
Belvederegasse 10/1
1040 Wien



Unabhängige GewerkschafterInnen
in der vida (UG-vida)
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien



Konsequente Interessenvertretung /
Unabhängige GewerkschafterInnen (KIV)
Blumauergasse 22/3
1020 Wien



UG Younion
Belvederegasse 10/1
1040 Wien



UG PF
Belvederegasse 10/1
1040 Wien

Zeit für ein Alternative-Abo!



**Die Zeitschrift für unabhängige
Gewerkschaftspolitik - unbedingt
solidarisch und gut.**

**Einfach eine Email an
alternative@ug-oegb.at
schreiben und für 17 Euro
bestellen!**

Mit der Zeitschrift „Die Alternative“, die seit 1971 erscheint, verfügt die Unabhängige Gewerkschaftsfraktion über ein Organ, um ihre Positionen und politische Arbeit einer breiteren Öffentlichkeit bekanntzumachen. Es ist eine Zeitschrift von Betriebsrät:innen und Personalvertreter:innen der *UG*. Die Inhalte befassen sich mit aktuellen politischen Themen und gewerkschaftlichem Kontext.

Die Zeitschrift erscheint viermal im Jahr und in jedem Heft wird ein thematischer Schwerpunkt behandelt. Den Herausgeber:innen ist wichtig, in hoher Qualität über Zusammenhänge, Entwicklungen und Positionen zu informieren. Auch unterschiedliche Standpunkte innerhalb der *UG* und Meinungsbildungsprozesse finden Platz. Damit ist *Die Alternative* ein lebendiges Blatt mit einer ausgeprägten Debattenkultur. Die überwiegende Anzahl der Beiträge kommt aus der direkten betrieblichen und politischen Praxis und wird von Aktivist:innen verfasst. Ein Redaktionsteam koordiniert die Herausgabe.

Eine Zeitung herauszugeben ist eine periodisch wiederkehrende Gelegenheit, abseits der alltäglichen gewerkschaftlichen Arbeit, Positionen zu diskutieren und sich in einer allgemein verständlichen Sprache in die jeweilige Debatte einzubringen. So entsteht Raum, sich tiefgehender mit unterschiedlichen Themen zu befassen und sie aus verschiedenen Blickwinkeln und aus der Perspektive unterschiedlicher Betroffener zu beleuchten.

Service der UG

Service für Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen, Jugendvertrauensrät:innen, Behindertenvertrauenspersonen und solche, die es werden wollen:

- » Beratung und Unterstützung bei Gründung
- » Betriebsrats- und Arbeitsrechtsschulungen
- » Vernetzung mit anderen Betriebsrät:innen, Personalvertreter:innen, Jugendvertrauensrät:innen, Behindertenvertrauenspersonen

Seminare und Schulungen

Sowohl die *UG* als auch ihre Säulen bieten zu den verschiedensten Themen Schulungen an. Seien es Verhandlungstrainings, Gender-Trainings, Seminare zu politischen Themen wie Arbeitsmarkt, Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik und vieles mehr.

Im Netzwerk der *UG* sind eine Reihe von erfahrenen Trainer:innen, Coaches und Seminarleiter:innen, mit denen die *UG* teilweise schon seit Jahren gut und gern zusammenarbeitet.

Thematische Arbeitsgruppen

In diesen Gruppen finden sich Expert:innen, Aktivist:innen und Interessierte zusammen. Gemeinsam werden aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen diskutiert und wird an Positionen gearbeitet. Arbeitsgruppen gibt es unter anderem zum Thema Pensionsgerechtigkeit, Ausgliederungen, Organisationsreform, Strukturwandel.

Personen im Überblick

Personen im Überblick

Die *UG* in ihrer heutigen Form ist das Ergebnis von vielen engagierten Menschen, die mit hohem persönlichem Einsatz an diesem Projekt beteiligt sind und waren. Manche sind bekannt, weil sie Funktionen ausfüllten, andere waren im Hintergrund aktiv. Insgesamt ist die *UG* ein kollektives Projekt. Um das herauszustreichen, wurden in den Darstellungen der Geschichte und der Grundsätze keine Personen hervorgehoben. Geschichtsschreibung merkt sich die Menschen in der ersten Reihe, zum überwiegenden Teil Männer, die Namen, die die Freiheit und die Zeit hatten, nach vorne in die erste Reihe zu treten. Sie übersieht jene im Hintergrund.

Trotzdem gibt es Namen, über die wir stolpern und solche, die wir nicht vergessen wollen. Daher haben wir uns für die alphabetische Aufzählung von Personen, die eng mit der Geschichte der *UG* verbunden sind, entschieden.



- » Alfred (Trophy) Bastecky – Vorsitzender der UG
- » Heinz Dürr – Gründungsmitglied der Gewerkschaftlichen Einheit – Arbeitsrechtsexperte der AUGÉ/UG in der Metallergewerkschaft
- » Georg Becker – ÖGB Bundespensionist:innen Ausschuss
- » Gary Fuchsbauer – ÖGB Bundesvorstand
- » Uschi Göttl – ÖGB Bundesvorstand
- » Eva Groyer – ÖGB Bundespensionist:innen Ausschuss
- » Piet Grusch – ÖGB Kontrollkommission
- » Egon Kodicek – Sekretär der GE, Sekretär des ÖGB, Mitglied des ÖGB Vorstands
- » Cornelia Lamm – ÖGB Kontrollkommission
- » Lisa Langbein – Vorsitzende der UG
- » Vera Koller – Vorsitzende der UG, UG-Sekretärin im ÖGB
- » Markus Koza – Mitglied des ÖGB Bundesvorstands
- » Jean (Schani) Margulies – Mitarbeit in der Freien Jugend Österreich, Sekretär der Gewerkschaftlichen Einheit, Bundessekretär der AUGÉ/UG
- » Beate Neunteufel-Zechner – Mitglied im ÖGB Bundesfrauenausschuss
- » Karl Öllinger – UG-Sekretär im ÖGB
- » Herbert Orsolits – ÖGB-Kontrollkommission
- » Klaudia Paiha – UG-Sekretärin im ÖGB
- » Christine Petioki – ÖGB internationale Projektgruppe
- » Marion Polaschek – Vorsitzende der UG, Mitglied im Bundesvorstand des ÖGB
- » Hans Resch – Vorsitzender der GE
- » Fritz Schiller – Vorsitzender der UG
- » Ruth Schirawitzki – ÖGB ARGE Ärzt:innen
- » Ulli Stein – ÖGB Bundesvorstand
- » Elke Weissenborn – ÖGB internationale Projektgruppe
- » Gustl Zickler – Stellvertretender Vorsitzender der GE, Mitglied des ÖGB Bundesvorstands

Richard Koller, Renate Saßmann, Ingrid Risha, Olga Markomasky, Franz (Schnurzl) Mikolasch, Fred Margulies, Ernst Berger, Fritz Zopf, Ernst Orsolitsch, Reinhart Sellner, Walter Stern

Quellenverzeichnis

Alfred Bastecky (2009): Die Unabhängigen im ÖGB. Skriptenreihe Politik und Zeitgeschehen. VÖGB/AK Wien

Sadettin Demir (2022): Nein! Du kannst nicht gewählt werden! In: Die Alternative. Zeitschrift der Unabhängigen GewerkschafterInnen 1/2022

Historische Kommission beim Zentralkomitee der KPÖ (1987): KPÖ – Die kommunistische Partei Österreichs – Beiträge zu ihrer Geschichte und Politik. Globus Verlag Wien

Franz-Josef Lackinger (2020): Die Geschichte der österreichischen Gewerkschaftsbewegung seit 1945. Skriptenreihe Gewerkschaftskunde. VÖGB/AK Wien

Fritz Klenner/Brigitte Pellar (1999): Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. Von den Anfängen bis 1999. ÖGB-Verlag

Kyle Lewis/Will Strongl/Jack Kellam/Lukas Kikuchi (2023). The results are in: the UKs four-day week pilot

Fritz Schiller (2018): Lohnpolitik in Österreich – Zur Relevanz der produktivitätsorientierten und solidarischen Lohnpolitik. ÖGB-Verlag

Walter Stern (2008): Das Überleben hat sich gelohnt. Erinnerungen eines Metallarbeiters und Betriebsrats. ÖGB-Verlag

Rudolf Streiter (1989): Österreichs kommunistische Gewerkschafter in der 2. Republik. ÖGB-Verlag

Peter Zakravsky (1979): Die Fraktion der Gewerkschaftlichen Einheit im Österreichischen Gewerkschaftsbund. Vom ‚Transmissionsriemen‘ zum Modell klassenorientierter Gewerkschaftsautonomie. Dissertation an der Universität Wien.

Renate Sassmann: Lebensgeschichtliche Interviews mit Jean (Schani) Margulies, Franz Mikolasch, <https://www.youtube.com/channel/UCjFbqbyz1-deuaf-NUCOGSnA/videos>

Renate Sassmann: 15 Jahre UG – Und eine kleine Geschichte der (AU)GE. Interviews und Videodokumentation. Unter anderem mit: Richard Koller, Reinhart Sellner, Anton Hedenig, Herbert Orsolics, Lisa Langbein.

Heinz Dürr (2023): Interview und Beratung zur Geschichte der GE. Gesprächsnotizen von Veronika Litschel

Darüber hinaus: Die Alternative, Anträge der UG in ÖGB und AK, Protokolle von Sitzungen der Koordinationsausschusses ...

Abkürzungsverzeichnis

AG/GE	Arbeitsgemeinschaft Gewerkschaftliche Einheit
AK	Arbeiterkammer
AKW	Atomkraftwerk
AUGE/UG	Alternative und Grüne Gewerkschafter:innen
FCG	Fraktion christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter
FÖJ	Freie Jugend Österreich (ehemalige Jugendorganisation der KPÖ)
FPÖ	Freiheitliche Partei Österreich
FSG	Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen
FSW	Fonds Soziales Wien
GdE	Gewerkschaft der Eisenbahner
GdG	Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
GE	Gewerkschaftliche Einheit
GLB	Gewerkschaftlicher Linksblock
GÖD	Gewerkschaft öffentlicher Dienst
GPA	Gewerkschaft der Privatangestellten
GPF	Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
GUG	Grüne und Unabhängige GewerkschafterInnen bei der Eisenbahn
HGPD	Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und persönliche Dienste
HTV	Gewerkschaft Handel, Transport und Verkehr
KPdSU	Kommunistische Partei der Sowjetunion
KIV	Konsequente Interessensvertretung in der GdG bzw. younion
KPÖ	Kommunistische Partei Österreich
ÖAAB	Österreichischer Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbund
ÖBB	Österreichische Bundesbahnen
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖLI-UG	Österreichische Lehrer:innen-Initiative
ÖVP	Österreichische Volkspartei

SPÖ	Sozialdemokratische Partei Österreich
UG	Unabhängige Gewerkschafter:innen, seit 2022 Unabhängige Gewerkschaftsfraktion für mehr Demokratie, Kürzel für die Säulenzugehörigkeit in den Fachgewerkschaften
UNDOK	Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender
VGÖ	Vereinte Grüne Österreich

Zur Autorin

Veronika Litschel ist Sozialwissenschaftlerin und Autorin. Sie schreibt regelmäßig Kolumnen und Essays in (gewerkschafts-)politischen Zusammenhängen sowie Prosa und Lyrik. Sie lebt und arbeitet in Wien. www.litschel.at