

16. ÖGB-Bundeskongress, 22. bis 24. Jänner 2007, Wien, Austria Center Vienna

**ÖGB**



# Organisationsreform

## Anträge des ÖGB-Bundesvorstands

## Anträge der Gewerkschaften



Die menschliche Kraft.





Fortlauf. Antragsnr.	Antragsteller/ Antragsnummer	Thema	Seite
		Reformumsetzung und Organisationsentwicklung von ÖGB und Gewerkschaften	3
1	Bundesvorstand – 01	Reformumsetzung und Organisationsentwicklung von ÖGB und Gewerkschaften	5
		Statuten und Geschäftsordnung	19
2	Bundesvorstand – 02	Leitsätze und Statuten des Österreichischen Gewerkschafts- bundes	20
3	Bundesvorstand – 03	Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschafts- bundes, der Landes-, Regional- und Bezirksorganisationen	41
4	Bundesvorstand – 04	Für eine Lehrausbildung im „ÖGB neu“	63
		Anträge der Gewerkschaften	65
5	GBH – 03	Ein starker ÖGB durch starke Gewerkschaften	67



# Reformumsetzung und Organisations- entwicklung von ÖGB und Gewerkschaften





## ÖGB-Bundesvorstand

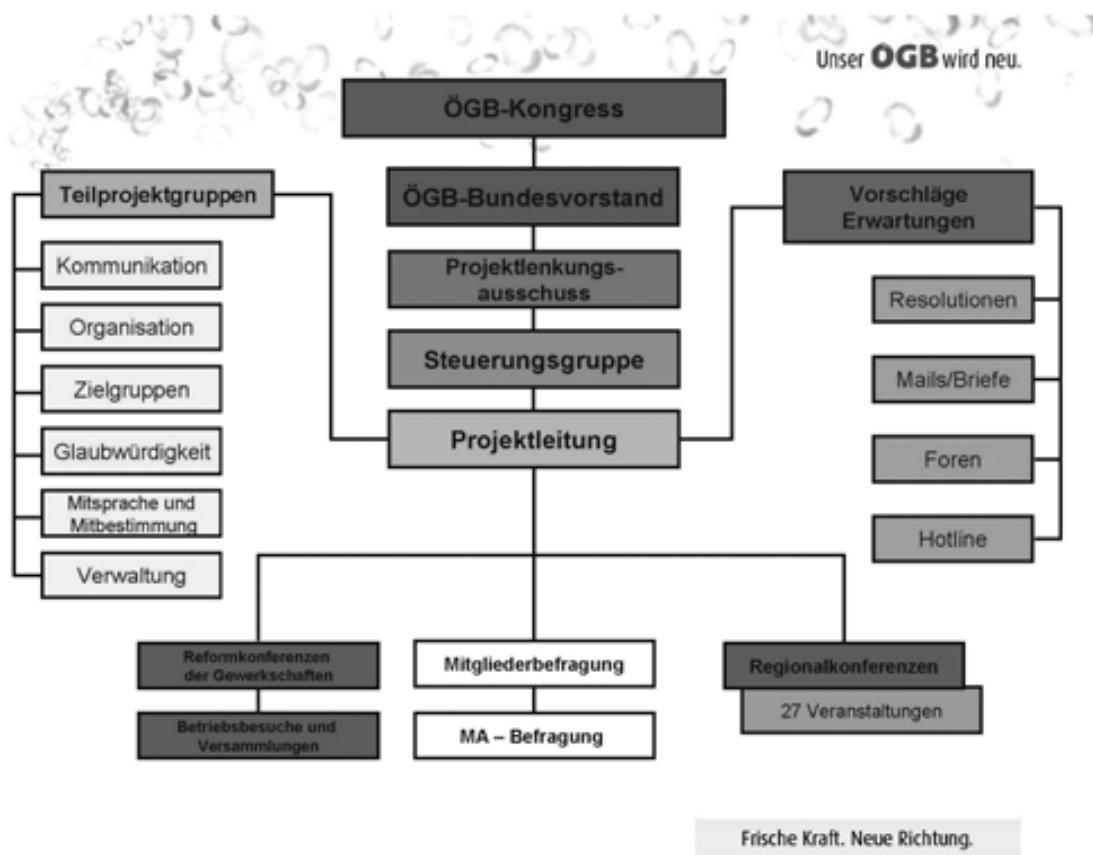
(Antrag 1)

# Reformumsetzung und Organisationsentwicklung von ÖGB und Gewerkschaften

Antrag 1

Der vorliegende Antrag ist das Ergebnis eines umfassenden Reformprozesses, der aufgrund der wirtschaftlichen und politischen Krise der österreichischen Gewerkschaftsbewegung im Jahr 2006 eingeleitet wurde.

Der Reformprozess gliederte sich in folgende Teilprojekte und Kommunikationswege, die in diesen Antrag zum Bundeskongress mündeten.



## Dramatische Veränderungen der gewerkschaftlichen Umfeldbedingungen

Die Struktur der Wirtschaft verändert sich laufend und grundlegend. Rasante Entwicklungen im Bereich der Produkt- und Dienstleistungsinnovation führen kontinuierlich zu neuen Berufen mit immer neuen Handlungsfeldern für Gewerkschaften. Die Internationalisierung der Wirtschaft stellt die noch immer stark an staatliche Grenzen gebundenen Gewerkschaften in Europa vor große Herausforderungen.

Verteilungsfragen konzentrieren sich nicht mehr nur auf das Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und UnternehmerInnen. Sehr bedeutend werden auch Einkommensunterschiede zwischen den ArbeitnehmerInnengruppen, zwischen Frauen- und Männereinkommen, Einkommensunterschiede zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen, Unterschiede zwischen Personen mit fixen bzw. atypischen Beschäftigungsverhältnissen.

Der Bildungsstand der Bevölkerung steigt ständig. Immer mehr Informationen werden immer rascher zugänglich. In einer noch nie dagewesenen Dynamik verändern neue Technologien das Informations- und Kommunikationsverhalten der Menschen.

Die ideologische Bindung von Personen an Parteien bzw. an die Gewerkschaften hat sehr stark abgenommen. Die Wertschätzung der großen politischen Institutionen ist in der Bevölkerung deutlich zurückgegangen.

Die Lebens- und Arbeitsvorstellungen der ArbeitnehmerInnen verändern und differenzieren sich sehr stark. Wichtig für ArbeitnehmerInnen werden neben den unmittelbaren wirtschaftlichen und sozialen Interessen auch private Interessen und Freizeitaktivitäten.

Die Bewältigung der sich unter diesen veränderten Rahmenbedingungen ergebenden neuen Herausforderungen erfordert eine aktionsfähige, starke Gewerkschaftsbewegung. Neue Strategien zum Erhalt und Ausbau dieser Stärke und Aktionsfähigkeit werden benötigt.

## **Die grundlegenden Zielsetzungen der neuen Gewerkschaftsbewegung**

Die wichtigste Vorgabe für die Reform von ÖGB und Gewerkschaften ist die beste Vertretung der 1,3 Millionen Mitglieder.

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

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung muss für alle ArbeitnehmerInnengruppen da sein. Die Organisationsstrukturen müssen diesem Anspruch gerecht werden und umfangreiche Möglichkeiten der Mitgestaltung und Mitbestimmung bieten.

Mehr Mitglieder sollen damit als Mitwirkende und EntscheidungsträgerInnen gewonnen werden. Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich in seinem Organisationsbereich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen.

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung will für Mitglieder, FunktionärInnen und Interessierte eine starke, auch gefühlsmäßige Bindung herstellen. Die Grundsätze einer Beteiligung aller Generationen und aller Geschlechter (Gender Mainstreaming) haben großen Stellenwert. Die österreichische Gewerkschaftsbewegung tritt selbstbewusst und kämpferisch auf, um die Interessen der ArbeitnehmerInnen zu wahren und weiterzuentwickeln.

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung muss in der Lage sein, auf die sich rasch ändernden wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht nur rasch zu reagieren, sondern auch Impulsgeber mit entwicklungsfähigen Zukunftsperspektiven zu bleiben.

Die künftige Position der österreichischen Gewerkschaftsbewegung in Österreichs Gesellschaft und gegenüber der Wirtschaft hängt wesentlich davon ab, wie es gelingt, eine größtmögliche Zahl von ArbeitnehmerInnen von einer Mitgliedschaft im ÖGB zu überzeugen.

Dem Werben und Gewinnen von Mitgliedern muss daher höchste Priorität zugewiesen werden.

## **Starker, überparteilicher ÖGB und starke, solidarische Gewerkschaften**

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

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



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

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

## **Wichtige Rahmenbedingungen für die neue Gewerkschaftsbewegung**

Für eine erfolgreiche neue Gewerkschaftsbewegung müssen folgende Rahmenbedingungen gewährleistet sein:

- die Sicherung des Zusammenhalts und des einheitlichen Außenauftritts der Gewerkschaftsbewegung gegenüber den Sozialpartnern, der Regierung, den politischen Parteien, Landesregierungen und Gemeinden sowie der Europäischen Union und internationalen Organisationen;
- koordiniertes und aufeinander abgestimmtes Auftreten in Einrichtungen der Selbstverwaltung und der öffentlichen Verwaltung;
- ein einheitliches, koordiniertes und aufeinander abgestimmtes Auftreten gegenüber der Öffentlichkeit im Rahmen eines strategischen Themenmanagements einschließlich eines planmäßig festgelegten und eingeübten Krisenmanagements;
- die Abstimmung der übergreifenden gesellschaftspolitischen und wirtschaftspolitischen Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen der Gewerkschaftsbewegung in allen die ArbeitnehmerInnen berührenden Politikbereichen;
- die Abstimmung und Koordination der Politiken der Gewerkschaften in zentralen, alle ArbeitnehmerInnen berührenden Fragen (z. B. Arbeitszeitpolitik, Frauen, Jugend etc.);
- die Koordination und Organisation gemeinsamer Aktionen von ÖGB und Gewerkschaften auf Bundes-, Landes- und Regionenebene zur Durchsetzung politischer Ziele;
- Koordination gemeinsamer Maßnahmen zur Stärkung der gewerkschaftlichen Organisation;
- starkes internationales Engagement von ÖGB und Gewerkschaften.

## **Die Ergebnisse des Reformprozesses**

Der Reformprozess gliederte sich in sechs Teilprojekte, in denen über 100 FunktionärInnen und MitarbeiterInnen von ÖGB und Gewerkschaften ihr ExpertInnenwissen eingebracht haben. In einzelnen Teilprojekten wurden auch externe ExpertInnen eingebunden.

Die Teilprojekte des Reformprozesses:

- Neue Glaubwürdigkeit
- Organisation
- Mitsprache und Mitbestimmung
- Zielgruppen
- Kommunikation
- Verwaltung

In der weiteren Bearbeitung der Ergebnisse der Teilprojekte wurden die wichtigsten Erkenntnisse der Mitgliederbefragung, der Regionalkonferenzen und aller übermittelte Vorschläge berücksichtigt.

**Für die weitere Umsetzung haben die Berichte der Teilprojekte inklusive der Beschlüsse des Reform-Lenkungsausschusses, der vom 22. bis 24. November 2006 tagte, in ihrer Gesamtheit Gültigkeit.**

## Neue Glaubwürdigkeit

### Zielsetzung

Der ÖGB hat jahrelang mühsam aufgebautes Vertrauen innerhalb kurzer Zeit in großem Ausmaß verspielt, wobei viele Mitglieder in einer Art Wartestellung die Aktivitäten des ÖGB skeptisch beobachteten. Die Erwartung der Mitglieder und Ziel des ÖGB ist, dass der ÖGB – auch über den BAWAG-Skandal hinaus – klarmacht, dass er aus den Fehlern gelernt hat und eine echte Erneuerung stattfindet.

### Analyse

Die Hauptprobleme und Ursachen für den Vertrauensverlust sind eine fehlende innere Demokratie und politische Kultur. Zivilcourage, Transparenz und konstruktiver Widerspruch wurden nicht oder zu wenig gefördert. Mitglieder und Nichtmitglieder haben dem ÖGB in der Vergangenheit zunehmend fehlende Reformbereitschaft und fehlende Reformfähigkeit vorgeworfen. Ursache für den Glaubwürdigkeitsverlust ist das Gefühl, dass seitens des ÖGB Wasser gepredigt und Wein getrunken wird. Wahrgenommene Problembereiche sind hier die notwendige Regelung von Spitzeneinkommen, die Gleichstellung der Frauen auch innerhalb der Organisation, die Umorientierung der gewerkschaftlichen Bemühungen um benachteiligte Gruppen.

Wissenschaftlich belegt ist, dass Glaubwürdigkeit und Vertrauen nur dann aufgebaut werden kann, wenn

- Transparenz und Partizipation (Mitbestimmung und Mitwirkung) sowohl innerhalb des ÖGB gelebt und von der Führungsebene vertreten, als auch nach außen sichtbar gemacht werden;
- Mitglieder und MitarbeiterInnen des ÖGB erleben, dass Gerechtigkeit sowohl für den ÖGB als Organisation als auch für Führungspersonen ein gelebtes Prinzip ist;
- Kommunikation nicht nur Werbung und Marketing ist, sondern ständig und auf allen Hierarchieebenen praktiziert wird – wer nicht informiert und kommuniziert, ist nicht existent. Wesentlich an der Kommunikation ist das Zuhören;
- der ÖGB sich nachweislich und nachvollziehbar an ethischen und moralischen Standards orientiert.

### Maßnahmen und Umsetzungsstruktur

- Leitsätze zu einer gelebten Glaubwürdigkeit sind Teil (Präambel) der neuen Statuten und werden von allen MitarbeiterInnen und FunktionärInnen gelebt.
- Benachteiligte Gruppen nachhaltig stärken:
  - Der ÖGB-Bundesvorstand richtet Arbeitsgruppen ein, diese haben Maßnahmen zu entwickeln – z. B. sozialpolitisches Maßnahmenpaket und Berücksichtigung in gewerkschaftlichen Gremien – und sind dem ÖGB-Bundesvorstand jährlich berichtspflichtig.
  - Gewerkschaftliche Vertrauenspersonen können GewerkschaftssekretärInnen, aber auch ehrenamtliche FunktionärInnen sein, die projektbezogen tätig werden. Im Auftrag des Landesvorstandes betreuen sie auf Zeit ArbeitnehmerInnen z. B.: in Saisonregionen, Einkaufszentren, Wirtschafts- und Technologieparks. Jedenfalls muss mittelfristig durch eine Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes (z. B.: Standortbetriebsrat) eine rechtliche Absicherung erfolgen.
- Kampagne zur Einkommensungleichheit starten: Verstärkung der gewerkschaftlichen Lohnpolitik, die zum Ziel hat die Einkommenschwachen – insbesondere Frauen – zu stärken.
- Finanzielle Transparenz nach innen und außen baut Glaubwürdigkeit neu auf. Daher werden ab sofort entsprechende Informationen (Einkommen und Funktionen) über das Internet angeboten.

- Ausgehend vom ÖGB-Bundeskongress 2007 liegt das maximale monatliche Einkommen bei netto 5.800,- €, aus maximal zwei bezahlten Funktionen. Details und die Errichtung eines Fonds, in dem die Gelder für gemäßregelte GewerkschafterInnen verwendet werden, sind raschest zu regeln.
- Der 16. und alle folgenden Bundeskongresse leben die neue Kultur des ÖGB. Es gibt daher nach Möglichkeit eine Auswahl zwischen mehreren KandidatInnen. Vor den Wahlen gibt es ein ausführliches Hearing durch die Wahlberechtigten.
- Frauen müssen in allen Gremien verpflichtend, mindestens entsprechend dem weiblichen Mitgliederanteil, vertreten sein. Die laufende Kontrolle der Einhaltung dieses Grundsatzes ist notwendig.
- Der ÖGB-Bundesvorstand verabschiedet binnen Jahresfrist ein Konzept für ein verpflichtendes Weiterbildungsprogramm für MitarbeiterInnen und FunktionärInnen, das jedenfalls folgende Inhalte umfasst: Zivilcourage leben (innere Opposition zulassen und fördern), Einhalten der Leitsätze, Aktionismus und demokratische Beteiligung. Das Weiterbildungsprogramm wird unmittelbar umgesetzt.
- Der ÖGB-Bundesvorstand verabschiedet binnen einen Jahres Richtlinien für ein verpflichtendes Aus- und Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte, das unmittelbar umgesetzt wird.
- Eine Stabsstelle für Organisationsentwicklung wird eingerichtet und ein Controllingssystem aufgebaut. Beide Stabsstellen arbeiten im Auftrag des Präsidiums und sind diesem berichtspflichtig. Mit der Errichtung der Stabsstellen soll die Reformfähigkeit von allen Gremien und Organen sowie der MitarbeiterInnen des ÖGB permanent verbessert werden. Die Steuerungsmöglichkeiten des Präsidiums werden gestärkt, Präsidium und Gewerkschaften werden bei der Umsetzung der Beschlüsse des Reform-Lenkungsausschusses und des Bundeskongresses unterstützt.
- Der Kongress beschließt die Ausarbeitung eines Kataloges für ethische Kriterien für Finanzierungen. Eine ExpertInnengruppe arbeitet ihn aus, und er wird vom Bundesvorstand bis Mitte 2007 beschlossen.

## Organisation

### Regionale Betreuung, fachliche und betriebliche Betreuung sowie Mitgliederwerbung

Regionale Betreuungseinheiten stellen sicher, dass gewerkschaftliche Ideologie und interessenpolitisches Engagement in den Regionen gefördert wird.

Dies passiert durch ein ausgewogenes Maß an absichtsvoller Beratung und Unterstützung, um die Schlagkraft der Gewerkschaft in den Regionen zu stärken, Akzeptanz und Unterstützung sicher zu stellen und die berechtigten Erwartungen von Mitgliedern, FunktionärInnen, BetriebsrätInnen, PersonalvertreterInnen sowie Nichtmitgliedern (künftige Mitglieder) zufriedenstellend zu erfüllen.

Eine regionale Betreuungseinheit ist nicht als ein Frau/Mann-Betrieb zu sehen, sondern ist als Bündelung der verfügbaren Leistungen und der personellen Ressourcen der Gewerkschaften und des ÖGB zu sehen.

Die regionalen Betreuungseinheiten sind nach Erstellung der Mitglieder- und Betriebsdaten durch die Gewerkschaften, vom jeweiligen ÖGB-Landesvorstand in Form von Betreuungslandkarten festzulegen und dem ÖGB-Bundesvorstand bis Juni 2007 zur Beschlussfassung vorzulegen (im Bundesland Wien erfolgt dies durch die Gewerkschaften).

Die regionalen Betreuungseinheiten bestehen aus den organisierten Betrieben sowie der regional zugeteilten Mitglieder (Frauen, Jugend, PensionistInnen) der jeweiligen Gewerkschaften.

Als Grundsatz dabei gilt, dass die Betreuung der Betriebsratskörperschaften, Personalvertretungen, Jugendvertrauensräte und der Mitglieder Aufgabe der Gewerkschaften ist.

Die Gewerkschaften stellen dabei sicher, dass sie die flächendeckende Betreuung der Betriebe und Mitglieder, die Neugründung von Betriebsratskörperschaften, PV, JVR sowie die Mitgliederwerbung gewährleisten. Jene Gewerkschaften, die eine flächendeckende Betreuung aus eigenen Ressourcen nicht gewährleisten können, übertragen ihre Aufgaben dem jeweiligen ÖGB-Regionalsekretariat. Dies passiert durch eine klare und verbindliche Zielvereinbarung. Der ÖGB-Regionalvorstand/-sekretariat koordiniert darüber hinaus die ihm vom ÖGB-Landesvorstand, Bundesvorstand übertragenen Aufgaben, schafft und initiiert aktive Beteiligungsmodelle mit Mitgliedern, FunktionärInnen, Nichtmitgliedern und relevanten Zielgruppen, schafft Lobbying für ArbeitnehmerInnen in den Regionen, fördert Kontakte zu öffentlichen Einrichtungen, Behörden und Netzwerken, sichert sozialpartnerschaftlichen Kontakt in der Region und betreibt laufend Medien- und Öffentlichkeitsarbeit.

## **Umsetzung der regionalen Betreuung**

Der ÖGB-Landesvorstand wird gemeinsam mit den Gewerkschaften die bestehenden Ressourcen bewerten und diese mit den künftigen Aufgaben wie Betriebsbetreuung Mitgliederwerbung und Abarbeitung „der weißen Flecken“ abstimmen, sodass eine flächendeckende Betreuung sichergestellt ist.

Dabei ist auch zu prüfen wieweit die Arbeiterkammer als Kooperationspartner stärker eingebunden werden kann.

Die Regionen formulieren sich klare Werbeziele und stellen professionelle Werbeteams zur Bearbeitung „der weißen Flecken“ auf.

Der ÖGB-Landesvorstand und die Gewerkschaften schauen laufend auf die vereinbarte Aufgabenteilung, damit getroffene Verbindlichkeiten sichergestellt sind.

## **Mitglieder und FunktionärInnenbildung**

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist politische Bildung und Kernaufgabe der gewerkschaftlichen Arbeit.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit heißt, die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Interessenlage in der Gesellschaft der ArbeitnehmerInnen aufzuzeigen und die ArbeitnehmerInnen in die Lage zu versetzen, diese Interessen bestmöglich durchzusetzen.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit, als Teil der Organisationsarbeit verstanden, zielt auf die Erweiterung der persönlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Handlungsfähigkeiten ab und gibt Impulse für zukünftige Entwicklungen.

## **Umsetzung der Mitglieder- und FunktionärInnenbildung**

Es gilt der Grundsatz, dass die Gewerkschaften die Grundausbildung und die branchenspezifische Ausbildung der FunktionärInnen sicherstellen. Die Ausbildung zu gewerkschaftsübergreifenden Themen und der Persönlichkeitsbildung werden vom VÖGB sichergestellt.

Gewerkschaften, die aufgrund ihrer Ressourcen die Grundausbildung ihrer FunktionärInnen selbst nicht sicherstellen können, können diese Aufgabe mit klaren und verbindlichen Vereinbarungen dem VÖGB zur Durchführung übertragen bzw. mit anderen Gewerkschaften kooperieren.

Dazu ist eine Evaluierung, Kontrolle der Bildungsangebote der Gewerkschaften, des VÖGB (der Länder) und der AK notwendig. Ziel ist die Feststellung und Abschaffung der Doppelgleisigkeiten bei den Bildungsangeboten, als klarer Auftrag an den Bildungsrat.

## **Internationales**

Die weltweiten vielfältigen Wandlungsprozesse im Rahmen der Globalisierung, vor allem innerhalb der Europäischen Union, die komplexer werdenden Zusammenhänge politischer Ent-

scheidungen und der Umstand, dass mittlerweile bereits für rund 70% der Gesetze, die in Österreich verabschiedet werden, auf europäischer Ebene Rahmenbedingungen gesetzt werden, hat die internationale Dimension der politischen Meinungsbildung und Aktion für die österreichische Gewerkschaftsbewegung immer zentraler werden lassen.

## Umsetzung im Bereich Internationales

Eine moderne, den heutigen internationalen und wirtschaftlichen Herausforderungen gerechte gewerkschaftliche Organisation macht einen Reformprozess mit dem Ziel neuer Formen der Kommunikation, Kooperation und Entscheidungsfindung unter den Grundsätzen

- einer klaren, überschaubaren und flexiblen Struktur, die arbeitsteilig zwischen Gewerkschaften und ÖGB ohne Doppelgleisigkeiten arbeitet und transparent gehalten ist,
- eines effizienten Ressourceneinsatzes mit verbessertem Output,
- einer Steigerung der Effektivität und Beseitigung von Schnittstellenproblemen,
- einer abgestimmten strategischen Ausrichtung in Grundsatzfragen,
- eines flexiblen, raschen und abgestimmten Handelns,
- einer professionellen und ebenfalls abgestimmten Öffentlichkeits- und Medienarbeit und
- eines verbesserten und transparenten Informationsflusses

notwendig.

Aufwertung der internationalen Organisationseinheiten (Internationales Referat, ÖGB-Büro Brüssel) zu Stabsstellen, die dem/der Präsidenten/in direkt bzw. einem Präsidiumsmitglied unterstellt sind.

## Grundsatzabteilung

Im ÖGB gibt es eine Grundsatzabteilung mit folgenden politischen Inhalten zum Lobbying für ArbeitnehmerInnen:

- Bildungspolitik
- Sozialpolitik
- Wirtschaftspolitik
- Gesundheitspolitik
- Internationales – Europapolitik

Aufgabe ist es, Daten und Fakten zum jeweiligen Bereich aufzubereiten und als Service den Gewerkschaften, dem ÖGB und den FunktionärInnen zur Verfügung zu stellen.

Weiters erstellt sie Expertisen im Auftrag und in Kooperation mit den Gewerkschaften und formuliert Forderungen für gesamtgewerkschaftspolitische Anliegen.

Sie stellen ExpertInnenwissen/ReferentInnen für Veranstaltungen zur Verfügung.

Sie kooperiert in ihrem übertragenen Aufgabenbereich mit der Arbeiterkammer, Ministerien, Behörden und den Sozialpartnern z. B. bei Gesetzesbegutachtungen.

Ziel dabei muss sein, alle für ArbeitnehmerInnen relevanten Themen auf ihre Umsetzbarkeit zu prüfen und praxisnahe zu formulieren.

Weitere Abteilungen und übergeordnete Referate werden im Zuge der Arbeitsaufteilung zwischen ÖGB und Gewerkschaften jedenfalls erforderlich sein.

## Gremien

Ein ÖGB-Regionalvorstand ergibt sich gemäß der erstellten Betreuungslandkarten, die der jeweilige ÖGB-Landesvorstand festlegt und dem ÖGB-Bundesvorstand zur Beschlussfassung vorlegt.

Der Regionalvorstand der Abteilungen Frauen, Jugend und PensionistInnen ergibt sich nach der gleichen Grundlage wie ein ÖGB-Regionalvorstand.

In der neuen Gremiumsstruktur ist für gesamtgewerkschaftliche Interessen die Aufnahme einer Beteiligungsform für FunktionärInnen, Mitglieder, die nicht über Betriebe organisiert sind, sicherzustellen.

## Mitsprache und Mitbestimmung

### Politische Zielsetzungen

- Entwicklung konkreter Beteiligungsformen und -modelle für BetriebsrätInnen (inkl. PersonalvertreterInnen, JugendvertrauensrätInnen), Mitglieder und Nichtmitglieder, und deren strukturelle Berücksichtigung in der Gewerkschaftsorganisation.
- Gewährleistung eines aktiven Minderheitenschutzes.
- Klärung der Bedeutung und Rolle von Fraktionen und fraktionslosen FunktionärInnen im ÖGB.
- Entwicklung einer Grundlage zum Selbstverständnis der Gewerkschaft(en) und künftiger Auseinandersetzungs- und Kooperationsformen gegenüber den politischen Parteien, Sozialpartnern und NGOs.

### Maßnahmen und Umsetzung

- Ein regionales Gremium der Gewerkschaftsbewegung in der Region.
- Die Zusammensetzung erfolgt gewerkschaftsübergreifend und durch Direktwahl.
- Es werden Direktwahlen in den Regionen eingeführt und in der Umsetzungsgruppe werden weitere Elemente von Direktwahlen auf anderen Ebenen entwickelt und überprüft.
- Mindestens zweimal jährlich finden öffentliche Sitzungen statt.
- Einmal jährlich gibt es ein „Gewerkschaftshearing“, zu dem alle Mitglieder der Region eingeladen werden. Das Präsidium steht den Fragen Rede und Antwort.
- Die Frage der Einbindung von benachteiligten Gruppen (siehe Glaubwürdigkeit) ist zu berücksichtigen.

Es wird eine Umsetzungsgruppe eingesetzt, die entsprechend der Zielsetzungen und Maßnahmen des Endberichts mehrere Varianten der Umsetzung und Durchführungsbestimmungen in mehreren Regionen (in mind. 4 Bundesländern) testet. Die Gruppe erstattet halbjährlich dem Präsidium des ÖGB Bericht. Nach zwei Jahren wird ein Zwischenbericht mit den ersten Ergebnissen der Umsetzungsschritte für den Bundesvorstand des ÖGB erstellt.

### Kompetenzzentren mit BR-Innen (PV-Innen, JVR-Innen, ...)

Zur Unterstützung der gewerkschaftlichen Grundlagenarbeit werden Kompetenzzentren auf Gewerkschafts- und Landesebene eingerichtet, wo BR-Innen als ExpertInnen und BeraterInnen tätig sind.

### Themen- und Funktionsforen für BR-Innen, PV-Innen, JVR-Innen, ...

Die Themen- und Funktionsforen zur zeitlich begrenzten und themenbezogenen Mitgestaltung von BR, ... in der Gewerkschaftspolitik sind statutarisch verankert. Zum Sammeln von Erfahrungswerten für die optimale Mitwirkung werden Themen- und Funktionsforen in der Gewerkschaftsbewegung etabliert.

### Mitwirkungs- und Beteiligungsmöglichkeiten für Mitglieder und Nichtmitglieder

In einer/mehreren Umsetzungsgruppe/n werden Modelle für

- (Ur-)Abstimmungen zu wichtigen gewerkschaftspolitischen Fragen
- Mitgliederbefragungen
- Nicht-Mitglieder bzw. Betroffenen-Befragung

erarbeitet. Die Umsetzungsgruppen erarbeiten Durchführungsbestimmungen und testen verschiedene Varianten österreichweit in Regionen und Gewerkschaften. Die Umsetzungsgruppen erstatten halbjährlich dem Präsidium des ÖGB-Bericht. Nach zwei Jahren wird ein Zwischenbericht mit den ersten Ergebnissen der Umsetzungsschritte für den Bundesvorstand des ÖGB erstellt.

## Projekt- und Regionalgruppen

Zur Beteiligung von Mitgliedern stehen Projekt- und Regionalgruppen, deren Handhabung in der Geschäftsordnung geregelt ist, zur Verfügung. Die Projekt- und Regionalgruppen werden durch die jeweiligen Regionalgremien eingesetzt.

## Fraktionen und „Fraktionslose“ im ÖGB

Um der von den Mitgliedern stark gewünschten Überparteilichkeit des ÖGB nachzukommen, erachten wir es als wichtig, dass die Funktion des/der „Gewerkschaftsvorsitzenden“ frei von „parteipolitischen Zwängen“ ist. Die „Interessenfunktion“ ist höher als die „Parteifunktion“ zu bewerten. Die Handhabung und Umsetzung obliegt den Fraktionen des ÖGB.

Zur Entwicklung einer neuen Fraktionsfinanzierung wird eine Umsetzungsgruppe eingesetzt, wo auch verbindliche Verwendungskriterien festgelegt werden.

Zur Klärung der Beteiligungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten von „Fraktionslosen“ wird eine Projektgruppe eingesetzt, die auch die derzeitigen Möglichkeiten in den Gewerkschaften berücksichtigt. An dieser Projektgruppe müssen BR-Innen (PV-Innen, ...), die sich derzeit zu keiner Fraktion bekennen, beteiligen können.

## Sozialpartnerschaft und NGOs

Erarbeitung einer wissenschaftlichen/praxisbezogenen Stärken-Schwäche-Analyse (Chancen – Risiken) zur Sozialpartnerschaft in Österreich, um daraus künftige Optionen zur Durchsetzung von ArbeitnehmerInnen-Interessen abzuleiten.

Ausbau der gewerkschaftlichen Kampagnenarbeit und Entwicklung entsprechender Kommunikationsstrategien.

Ausbau weiterer Möglichkeiten:

- Entwicklung/Einforderung von wirklicher Mitbestimmung
- Trainieren der gewerkschaftlichen Aktions- und Kampagnenfähigkeit
- Schaffen eines zweiten Standbeines mit anderen KooperationspartnerInnen
- Verstärkte Verzahnung auf EU- und internationaler Ebene
- Hearings auf parlamentarischer Ebene – die politischen Parteien mit dem ÖGB
- Kooperationsformen mit den NGOs ausbauen, wo die Drehscheibenfunktion des ÖGB für gemeinsame Ziele und Aufgaben genutzt wird.

## Zielgruppen

Unter Zielgruppe versteht man eine Gruppe von Menschen, die gleiche oder zumindest ähnliche bestimmbare Merkmale und Eigenschaften, Bedürfnisse, Interessen und Probleme haben.

Zielgruppenarbeit dient dazu:

- bestehende Ziele, Leitbilder, Strukturen und Angebote im Hinblick auf neue Zielgruppen und Mitglieder zu reflektieren;
- die spezifischen Bedürfnisse potentieller Zielgruppen zu analysieren;
- neue, zielgruppengerechte Angebote zu entwickeln;
- mehr Mitglieder zu gewinnen sowie stärkere Mitgliederbindung herzustellen;
- im Rahmen eines dauerhaften Organisationsentwicklungsprozesses an „den Zielgruppen und Mitgliedern dran zu bleiben“.

Wir schaffen ein Zuhause für Menschen, die aus ihrem beruflichen und/oder persönlichen Umfeld heraus Wünsche, Anregungen und Kritik an die Gewerkschaft heranbringen. Sie äußern Fragen und beteiligen sich im Idealfall an der inhaltlichen Arbeit. Menschen sind in ihrem Empfinden über die Wichtigkeit ihrer Zielgruppe innerhalb unserer Gewerkschaftsbewegung so positiv überrascht, dass sie gerne Gewerkschaftsmitglied werden bzw. bleiben.

## **Für die folgenden drei ausgewählten Zielgruppen sind Pilotprojekte durchzuführen:**

- Menschen in Sozialberufen
- Arbeitslose, die in AMS-Maßnahmen eingebunden sind
- Atypisch Beschäftigte

Die Pilotprojekte werden anhand des

- erarbeiteten Modells für die Koordinierung und Betreuung der Zielgruppen;
- unter Anwendung der Instrumente und Methoden des „Werkzeugkoffers“, der mit den Erfahrungen ergänzt und erweitert wird, sowie
- unter Berücksichtigung der regionalen Ebene, der Landesebene und der länder- und/oder gewerkschaftsübergreifenden Ebene

durchgeführt.

Für die „Zielgruppenzuordnung“ ist in der Mitgliederdatenbank die Eingabe von Interessengebieten zu ermöglichen.

Es ist ein Umsetzungskonzept zu erstellen (Beschreibung, Maßnahmen, Ressourcen, Budget), das jedenfalls ein begleitendes Projektcontrolling und eine Evaluierung vorsieht. Starttermin ist mit dem ÖGB-Bundeskongress.

## **Kommunikation**

### **Weniger Monolog, mehr Dialog – Ziele einer neuen integrierten Kommunikationsstrategie**

#### **Konzeption einer klaren integrierten Kommunikationsstrategie**

Eine wichtige Erkenntnis der Reformdiskussion ist: Wir brauchen eine neue Kommunikationsstrategie, klare interne Strukturen, Arbeitsaufträge und Kompetenzen sowie einen gut sortierten und finanzierbaren Werkzeugkasten mit Kommunikationsinstrumenten.

Deshalb soll das neu gewählte ÖGB-Präsidium die Leitung einer ExpertInnengruppe mit dem Ziel der Neukonzeption einer klaren und integrierten Kommunikationsstrategie für den ÖGB und die Gewerkschaften übernehmen. Die inhaltlichen und strukturellen Beschlüsse des Lenkungsausschusses im Teilprojekt Kommunikation sollen als Grundlage und Vorgabe für diese Neukonzeption dienen.

Wir wollen mit dieser neuen Strategie eine bessere Qualität von Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen, FunktionärInnen, BetriebsrätInnen und auch allen, die wir noch von der Mitgliedschaft zum ÖGB überzeugen müssen, gewährleisten. Dabei sind unsere Ressourcen so effizient als möglich einzusetzen.

#### **Neugestaltung der Printmedien-Landschaft**

Die Neugestaltung einer neuen effizienten Zeitungslandschaft des ÖGB und der Gewerkschaften als wichtiger Informationskanal ist dringend erforderlich. Ein erster Schritt in diese Richtung wurde vom Lenkungsausschuss im November 2006 beschlossen.

Daher soll die im Punkt 1) angeführte ExpertInnengruppe bis zum 30. Juni 2007 einen für alle Organisationsbereiche kalkulierten, beschlussreifen und bindenden Vorschlag für eine kostengünstige und qualitätvolle Printmedien-Landschaft erarbeiten.

#### **Verbesserte Nutzung der elektronischen Medien**

Wir bekennen uns zum Ausbau unserer Informations- und Kommunikationsangebote im Internet. Eine übersichtliche Portallandschaft, klare interne Strukturen, die Zusammenarbeit der Internet-RedakteurInnen und der Print-RedakteurInnen sowie die verstärkte Nutzung der technischen Möglichkeiten des Gewerkschaften-Online-Projektes (GO) sind unser Ziel.



Daher soll die im Punkt 1) angeführte ExpertInnengruppe die im Reformprozess beschlossenen Maßnahmen zur digitalen Kommunikation im Internet in der Konzeption einer integrierten Kommunikationsstrategie berücksichtigen bzw. so rasch als möglich für die Realisierung sorgen.

## **Ausbau der Direktkommunikation**

Wir wollen uns verstärkt der direkten Kommunikation mit Beschäftigten, BetriebsrätInnen, Mitgliedern und allen, die wir von den Vorteilen einer Mitgliedschaft überzeugen wollen, widmen. Daher wurden im Reformprojekt einige Methoden als Erfolg versprechende Formen der Direktkommunikation beschlossen.

Daher soll die im Punkt 1) angeführte ExpertInnengruppe diese Methoden auf Effizienz und Finanzierbarkeit prüfen, in die Neukonzeption der Kommunikationsstrategie einbauen und so rasch als möglich gemeinsam mit den Gewerkschaften umsetzen.

## **Customer Relationship Management (CRM)**

Leider herrscht in unserer Organisation noch das Denken einer „Mitgliederverwaltung“ oder noch schlimmer „Mitgliederevidenz“ vor. Das muss sich in Richtung eines Mitgliederbindungsprozesses, an dessen Ende Customer Relationship Management (CRM) als Organisationskultur verwirklicht wird, wandeln.

Wir unterscheiden zwischen politischer und serviceorientierter Bindung von Mitgliedern bzw. ArbeitnehmerInnenvertreterInnen. Aus der Mitgliederbefragung wissen wir, dass rund 80 Prozent unserer Mitglieder, vor allem jüngere, Serviceleistungen für wichtig halten.

Deshalb soll eine ExpertInnengruppe von ÖGB und Gewerkschaften eingesetzt werden, um die Implementierung von CRM zu konzipieren und zu koordinieren.

## **Stille Austritte**

In einer gewerkschaftsübergreifenden Call-Aktion sollen sofort nach dem ÖGB-Kongress „Stille Austritte“ gemeinsam bearbeitet werden. Ziel ist, mit über 2.000 telefonischen Kontakten mindestens 500 Mitglieder zum Verbleib in der Gewerkschaftsbewegung zu motivieren. Bei Erfolg dieser Aktion werden wir permanent und koordiniert mit allen Gewerkschaften und mit allen zur Verfügung stehenden Kommunikationsmitteln versuchen, „Stille Austritte“ rückzuholen.

## **Kampagnenstrategische Kommunikation**

Die großen Erfolge der Österreichischen Gewerkschaftsbewegung in den vergangenen Jahren waren dann vorhanden, wenn wir zur gleichen Zeit, gemeinsam, koordiniert und im gleichen Design Aktivitäten und Kampagnen durchgeführt haben.

Daher soll der/die neu gewählte PräsidentIn des ÖGB beim ÖGB-Kongress die drei wesentlichsten politischen Schwerpunkte in seiner Rede vorstellen und die Mitglieder dazu einladen, mitzubestimmen, zu welchem dieser drei Schwerpunkte eine politische Kampagne durchgeführt werden soll.

Danach sollen alle, die sich an dieser Abstimmung beteiligt haben eingeladen werden, sich an der Kampagne auch aktiv zu beteiligen, um somit in gewerkschaftliche Arbeit eingebunden zu sein. Den Mitgliedern soll eine breite Palette von Beteiligungsmöglichkeiten (Folderverteilung, Telefonaktionen, MitarbeiterInnengespräche etc.) in der Kampagne angeboten werden.

## **Verwaltung**

Zielsetzungen des Umsetzungsprojektes und der beschlossenen Maßnahmen:

Entwickeln von Projekten zur Steigerung der Effizienz in der Verwaltung des ÖGB bis zur Beschlussreife und umgehende Umsetzung nach der Beschlussfassung.

Bisher beschlossene Maßnahmen:

## **Mitgliederevidenz neu**

Die Mitgliederevidenzen aller Gewerkschaften sind zukünftig in einem technischen System, in einer Organisationseinheit mit einer Verantwortlichkeit und mit einheitlichem Arbeitsablauf (unter Berücksichtigung unbedingt notwendiger Zielgruppen- oder gewerkschaftsspezifischer Eigenheiten) zu betreiben.

Eine Arbeitsgruppe erstellt ein Konzept zur Umsetzung. Besondere Beachtung wird dabei die Definition des Aufgabenbereichs der Organisationseinheit, in der das neue System betrieben werden soll, erhalten.

## **IT-Verwaltung**

Steigerung der Effizienz im Bereich der Informationstechnologie des gesamten ÖGB. Das betrifft unter anderem die Bereiche der Beschaffung von Hard- und Software, die Vereinheitlichung des Einsatzes von Hard- und Software, Neugestaltung der Druckerlandschaft, Errichtung einer IKT-Lenkungsgruppe.

## **Telefonie**

Kostensparnis durch Vereinheitlichung der derzeit zwei Mobilanbieter.

Vereinfachung der Kontaktaufnahme durch Mitglieder durch die Einrichtung einer österreichweit gültigen Festnetznummer.

## **Buchhaltung**

Zusammenführung der Buchhaltungen des ÖGB zu einer Buchhaltung. Diese Zusammenführung muss jedoch unter Beachtung der Anmerkungen des Projektleitungsausschusses erfolgen.

## **Zentraler Einkauf**

Kostensenkung im Einkauf. Steigerung der Attraktivität des elektronischen Werkzeuges.

## **Umsetzung der Reform**

Aus den Ergebnissen des Reformprozesses ergeben sich zahlreiche Umsetzungsprojekte oder Umsetzungsmaßnahmen. Es ist mit entsprechender Priorität die Umsetzung zu organisieren. Insgesamt ist es notwendig mit entsprechenden Methoden und Strukturen die Umsetzung voranzutreiben. Die klare Zuordnung von politischer Führung (strategische, gewerkschafts-, und organisationspolitische Entscheidungen) einerseits und operativen Managemententscheidungen andererseits ist strukturell auszubauen.

Das neu gewählte ÖGB-Präsidium beauftragt deshalb eine Umsetzungsleitung mit der Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen unter Maßgabe der Berichte der Teilprojektgruppen. Das ÖGB-Präsidium gibt gleichzeitig mit der Beauftragung einen Zeitplan für die Umsetzung aller Maßnahmen vor.

Die Umsetzungsleitung erhält klare Kompetenzen, die eine wirksame Umsetzung gewährleisten. Weiters sind entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen vorzusehen. Die Umsetzungsleitung ist dem Bundesvorstand verantwortlich und berichtet laufend sowohl dem ÖGB-Präsidium als auch dem ÖGB-Bundesvorstand über den Stand der Umsetzung. Die Umsetzungsleitung wird diesen Gremien mit beratender Stimme beigezogen. Die Umsetzungsleitung erarbeitet Projektaufträge mit klaren Zielvereinbarungen, beauftragt einzelne Organisationsbereiche mit Umsetzungsmaßnahmen und koordiniert diese Umsetzungsmaßnahmen bzw. Umsetzungsprojekte. Sie sorgt für eine entsprechende Einbindung aller Organisationsbereiche durch Verantwortungsübertragung. Sie erhält für die wirksame Umsetzung

Sonderrechte wie z. B. das Recht, Daten aus allen Organisationsbereichen zu erhalten oder das Recht Anträge an den Bundesvorstand zu stellen.

Zur politischen Unterstützung der Umsetzungsprojekte und Maßnahmen übernimmt jeweils ein Mitglied des ÖGB-Präsidiums eine politische Patenschaft für je einen Teilbereich der Reform.

**Der Bundeskongress 2007 ist nicht das Ende der Reform, sondern der Beginn für die Umsetzung einer neuen Gewerkschaftsbewegung für Österreich.**

**Die Reform der Gewerkschaftsbewegung ist wichtig für die Zukunft von Österreich!**

<input type="checkbox"/> <b>Angenommen</b>	<input type="checkbox"/> <b>Zugewiesen an:</b>
<input type="checkbox"/> <b>Beinhaltet in:</b>	<input type="checkbox"/> <b>Abgelehnt</b>



# Statuten und Geschäftsordnung



## ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 2)

# Leitsätze und Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Antrag 2

## Leitsätze

### Die fünf Leitsätze gewerkschaftlichen Agierens, beschlossen am 16. Bundeskongress des ÖGB, Januar 2007:

1. Wir GewerkschafterInnen sind politisch denkende und überparteilich handelnde Menschen. Wir sind beispielgebend und zeigen auch durch Aktionismus eine soziale, die Gleichstellung der Frauen fördernde, sowie multikulturelle Haltung. Wir vertreten in Wort und Tat konsequent die Mitgliederinteressen.
2. Unsere Organisation ist flexibel und unbürokratisch, sowie sparsam, effizient und transparent in allen finanziellen Angelegenheiten mit einer wirksamen Kontrolle.
3. Wir entwickeln die innerorganisatorische Demokratie ständig weiter. Um der Vielfalt der Interessen der Menschen in unserer Organisation Rechnung zu tragen, fördern wir eine offene und ehrliche Diskussion und Kommunikation. Wir haben den Auftrag, in allen Gremien alles zu hinterfragen.
4. Um eine umfassende Transparenz zu gewährleisten, präsentieren sich vor einer Wahl alle KandidatInnen und stellen sich einer Diskussion. Alle Bestellungen von MitarbeiterInnen und FunktionärInnen erfolgen nach einem transparenten Auswahlverfahren.
5. Der ÖGB richtet sich in seinem wirtschaftlichen Handeln, in der Auftragsvergabe, im Führen eigener Betriebe und in der eigenen Organisation nach ethischen, ökologischen und sozialen Kriterien.

# Statuten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

Fassung gemäß Beschluss durch den 16. Bundeskongress des ÖGB  
22.–24. Januar 2007

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1. Name, Zweck und Sitz des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

(1) Der Österreichische Gewerkschaftsbund (im folgenden ÖGB genannt) ist eine auf demokratischer, überparteilicher Grundlage aufgebaute und auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Berufsvereinigung der ArbeitnehmerInnen. Er umfasst alle unselbstständig Erwerbstätigen (ArbeiterInnen, Angestellte, öffentlich Bedienstete, einschließlich der in einem Lehr- oder ähnlichem Verhältnis stehenden Personen beiderlei Geschlechts). Darüber hinaus werden folgende Personengruppen vertreten:

Arbeitslose, welche schon unselbstständig erwerbstätig waren, oder die noch keiner unselbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen konnten. Jugendliche SchülerInnen und StudentInnen, welche die Absicht haben, unselbstständig erwerbstätig zu werden. Angehörige sonstiger Berufsgruppen (wie zum Beispiel freischaffend, freiberuflich Tätige, atypisch oder prekär Beschäftigte), soweit sie von ihrer Tätigkeit her mit den unselbstständig Erwerbstätigen vergleichbar sind, sowie im Ruhestand bzw. in Pension befindliche ehemals unselbstständig Erwerbstätige. Der ÖGB vertritt die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Interessen des genannten Personenkreises.

(2) Der ÖGB hat seinen Sitz in Wien; sein räumlicher Geltungsbereich erstreckt sich auf das ganze Gebiet der Republik Österreich. Er ist nicht auf Gewinn gerichtet.

### § 2. Rechtspersönlichkeit

Dem ÖGB kommt Rechtspersönlichkeit zu.

### § 3. Aufgaben des ÖGB

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

(2) Dem ÖGB und somit den Gewerkschaften obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

a) gewerkschaftliche Aktionen zur Herbeiführung günstigster Arbeits-, Einkommens- und Sozialbedingungen;

- die Mitwirkung an der Erschließung und Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten;
- die Initiierung von Gesetzen und Verordnungen sowie die Mitwirkung an deren Vorbereitung;
- die Vereinbarung von Einzel-, Betriebs- und Kollektivverträgen mit den ArbeitgeberInnen oder ihren Vertretungen;
- Mindestlohntarife und die Erklärung von Kollektivverträgen zu Satzungen beantragen;
- sowie die Führung von Verhandlungen in Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis;
- Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft, besonders in der Arbeitswelt laufend erheben, sammeln und verwerten; die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen ableiten;
- die Verfassung von Anträgen, Petitionen und Eingaben aller Art an die gesetzgebenden Körperschaften, einschließlich jener der EU, Ämter oder Behörden;
- die Zusammenarbeit mit gesetzlichen Interessenvertretungen;
- die Förderung einer wahren Wirtschafts- und Betriebsdemokratie durch Einfluss der Gewerkschaften und der Betriebsräte, Personalvertretungen und Jugendvertrauensräte sowie anderer von den ArbeitnehmerInnen in den Betrieben gewählten Organe (z. B. Behindertenvertrauensperson) auf die Führung der Betriebe und wirtschaftlicher Institutionen, insbesondere durch Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes der Gewerkschaften und der Betriebsräte, Personalvertretungen, Jugendvertrauensräte sowie der anderen von den ArbeitnehmerInnen gewählten Organe in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen, auch über die Staatsgrenzen hinweg;
- b) die Wahrung, Verbesserung und der Ausbau des gesamten ArbeitnehmerInnenschutzes;
- die Nominierung von VertreterInnen in die öffentlichen Körperschaften sowie Mitwirkung bei Wahlen in sozialpolitischen und volkswirtschaftlichen Einrichtungen durch Aufstellung von KandidatInnenlisten und dergleichen;
- c) die Herausgabe von Publikationen, Plakaten und Druckschriften allgemeiner Art;
- ferner Veröffentlichungen von statistischen Daten, insbesondere auf volkswirtschaftlichem, sozialem oder arbeitsrechtlichem Gebiet, Herausgabe von Plakaten, Filmen und anderen elektronischen Medien;
- d) die Schaffung von Bildungseinrichtungen;
- die Errichtung und Führung von Lehrwerkstätten;
- Mitwirkung und Vertretung in Kuratorien und öffentlichen Lehranstalten, die im Interesse des beruflichen Nachwuchses liegen;
- Abhaltung von Fachkursen, Vorträgen über wissenschaftliche, volkswirtschaftliche, soziale, arbeitsrechtliche und andere Themen;
- Unterstützung der Teilnahme von Mitgliedern an EU-Aus- und Weiterbildungsprogrammen;
- Errichtung von Bibliotheken (Betriebsbibliotheken) bzw. Mediatheken;
- Schaffung und Verwaltung von Kurs- und Bildungshäusern;
- e) die Schulung der Vertrauenspersonen und Mitglieder von Betriebsräten, Personalvertretungen und Jugendvertrauensräten sowie FunktionärInnen jeder Art, wobei auf die Motivation und die Teilnahme von Frauen durch spezielle Maßnahmen besonderes Augenmerk zu legen ist;
- Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen und Veranstaltungen öffentlicher und geschlossener Art, die so anzulegen sind, dass auch KollegInnen mit Familienpflichten daran teilnehmen können;
- die Ausbildung von Gewerkschaftsmitgliedern in allen Gewerkschaftsfragen und -angelegenheiten, wobei Jugendliche und Frauen besonders motiviert werden sollen;



f) Mitwirkung an der Freizeitgestaltung, insbesondere durch Schaffung und Führung der hierzu notwendigen Einrichtungen und von Erholungsheimen für Mitglieder und deren Angehörige und Durchführung von Freizeitveranstaltungen;

g) Einflussnahme auf die Entwicklung der Sozialversicherungseinrichtungen und Mitgestaltung bzw. Mitwirkung in diesen Einrichtungen;

h) die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in allen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden oder die soziale Sicherheit des Mitgliedes betreffenden Streitfällen und die in diesem Zusammenhang notwendige Vertretung vor den Gerichten oder Behörden entsprechend einem vom Bundesvorstand zu beschließenden Rechtsschutzregulativ.

Das Rechtsschutzregulativ ist so zu gestalten, dass durch die Rechtsschutzstätigkeit die Besorgung der übrigen statutarischen Aufgaben des ÖGB nicht wesentlich beeinträchtigt wird;

i) die Unterstützung der Mitglieder im Fall einer unverschuldeten Erwerbsunfähigkeit, sowie in anderen Fällen nach Maßgabe der vorhandenen Mittel, jedoch ohne jeden Rechtsanspruch;

j) die Unterstützung der Gewerkschaften bei Durchführung gewerkschaftlicher Kämpfe;

k) die Pflege der Beziehungen, insbesondere zum Internationalen Gewerkschaftsbund, den internationalen Berufssekretariaten, dem Europäischen Gewerkschaftsbund, den gewerkschaftlichen Landeszentralen und den einzelnen Gewerkschaften der anderen Staaten, Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften anderer Staaten im Rahmen von EU-Programmen und darüber hinaus.

l) Zur Erreichung seiner Zwecke kann sich der ÖGB an Rechtspersonen aller Art (z. B.: Kapitalgesellschaften oder Personengesellschaften) beteiligen bzw. an solchen Eigentum erwerben, halten oder veräußern. Er kann auch Mitgliedschaften bei juristischen Personen (z. B.: an Vereinen) oder Teilnahmen bei Konstrukten ohne Rechtspersönlichkeit eingehen.

(3) Die Zuteilung dieser Aufgaben auf die einzelnen Gewerkschaften und die zentralen Organisationsbereiche (ÖGB-Zentrale, ÖGB-Landesorganisationen) des ÖGB, deren Wirkungsbereiche wie auch die Festlegung der Grundsätze der finanziellen Gebarung erfolgen durch die vom Bundesvorstand beschlossene Geschäftsordnung des ÖGB.

## II. Aufbau des ÖGB

### § 4. Gliederung

(1) Der ÖGB gliedert sich in folgende Gewerkschaften, die als rechtsfähige Zweigvereine errichtet werden können:

1. Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier
2. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
3. Gewerkschaft der Gemeindebediensteten
4. Die Kulturgewerkschaft – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe
5. Gewerkschaft Bau-Holz
6. Gewerkschaft der Chemiewerker
7. Gewerkschaft vida
8. Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten
9. Gewerkschaft Metall-Textil-Nahrung

(2) Jede dieser Gewerkschaften hält spätestens alle fünf Jahre ihren Gewerkschaftstag (z. B. auch als Bundesforum oder Gewerkschaftskongress bezeichnet) ab.

(3) Die Gewerkschaftstage sind zuständig:

1. zur Entgegennahme des Rechenschaftsberichtes des Vorstandes unter Einschluss der Rechnungsabschlüsse, die seit dem letzten Gewerkschaftstag erstellt wurden, sowie des Berichts der Kontrolle und der Schiedskommission;
2. zur Wahl des Vorstandes, der Kontrolle und der Schiedskommission (§ 23e) der Gewerkschaft;
3. zur Beschlussfassung über die Aufgaben, die den Gewerkschaften nach den Bestimmungen dieser Statuten zustehen und über die Geschäfts- und Wahlordnung der Gewerkschaften;
4. zur Beschlussfassung über den Zusammenschluss mit anderen Gewerkschaften (§ 24).

(4) Der Vorstand der Gewerkschaft wählt oder ernennt die Delegierten zum Bundeskongress (§ 8a Abs. 1 Z 1 lit.c) und die VertreterInnen der Gewerkschaft im Bundesvorstand (§ 10a Abs. 1 Z 2 lit.c) und Z 7) und beschließt die Anträge zum Bundeskongress (§ 8c Abs. 4).

(5) Dem Bundesvorstand des ÖGB obliegt die Kontrolle des inneren Aufbaues und der Tätigkeit der einzelnen Gewerkschaften. Die Abgrenzung ihrer Zuständigkeit wird gemäß §§ 10b Z 16, 17 und 23b Abs. 2 geregelt.

## § 5. Abteilungen

(1) Zur Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben kann der ÖGB für Gruppen von Mitgliedern, die sich auf mehrere Gewerkschaften verteilen, Abteilungen errichten; solche Abteilungen sind insbesondere für die Frauen, für die Lehrlinge und Jugendlichen und die PensionistInnen zu bilden.

(2) Die Anzahl, die Zusammensetzung und die Geschäftsordnung solcher Abteilungen, ihr Wirkungsbereich und die Geschäftsführung werden im Einvernehmen mit den Vorständen der beteiligten Gewerkschaften durch den Bundesvorstand beschlossen.

## § 6. Zielgruppen

(1) Die Betreuung von Zielgruppen, das sind Gruppen von Menschen, die gleiche oder zumindest ähnliche bestimmte Merkmale und Eigenschaften, Bedürfnisse, Interessen und Probleme haben, stellt eine Kernaufgabe des ÖGB dar.

(2) Alle Organisationsbereiche des ÖGB haben die erforderlichen Grundlagen für Zielgruppenarbeit zu gewährleisten und konkrete Zielgruppenprojekte zu unterstützen.

(3) Die Festlegung, die Koordination und das Controlling von Zielgruppenarbeit nimmt der Bundesvorstand des ÖGB vor.

## III. Organe des ÖGB

### § 7. Übersicht

(1) Der ÖGB hat folgende Organe:

- a) den Bundeskongress
- b) die Gewerkschaften
- c) den Bundesvorstand
- d) den Vorstand

- e) die Kontrollkommission
- f) die Landesvorstände

(2) Die Funktionsdauer der Organe des ÖGB dauert in der Regel vier Jahre, sofern in den Statuten des ÖGB nichts anderes bestimmt wird.

(3) Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist.

## § 8. Der Bundeskongress

Der Bundeskongress ist das höchste Organ des ÖGB. Er ist die Delegiertenversammlung im Sinne des Vereinsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 66/2002 idgF.

### § 8a. Zusammensetzung des Bundeskongresses

(1) Stimmberechtigte Delegierte sind:

1. Die Delegierten der Gewerkschaften:

a) Jede Gewerkschaft entsendet so viele Delegierte, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder des ÖGB vereint.

Jede Gewerkschaft entsendet jedoch mindestens zwei Delegierte, wobei in diesem Fall ein Mann und eine Frau delegiert werden müssen.

Die Zahl der Delegierten der Gewerkschaften beim Bundeskongress darf 250 nicht überschreiten.

b) Für die Berechnung des Mitgliederstandes bildet der Durchschnitt der im vorhergehenden Kalenderjahr abgerechneten Beiträge die Berechnungsgrundlage.

c) Die Delegierten der einzelnen Gewerkschaften werden vom Vorstand der Gewerkschaften gewählt oder entsendet.

2. Die stimmberechtigten Mitglieder des Bundesvorstandes.

(2) Beratende Delegierte sind:

1. die Mitglieder der Kontrollkommission des ÖGB;

2. die beratenden Mitglieder des Bundesvorstandes (§ 10a Abs. 3);

3. die/der erste SekretärIn und die/der HauptredakteurIn jeder Gewerkschaft oder deren StellvertreterInnen;

4. der/die LandessekretärIn oder ein/e StellvertreterIn jedes Landesvorstandes;

5. je drei Delegierte der Abteilungen des ÖGB (§ 5). Die Nominierung erfolgt durch das jeweilige Präsidium.

(3) Gastdelegierte:

Die Gewerkschaften können bis zur Hälfte der Zahl der auf sie entfallenden Delegierten Gastdelegierte nominieren. Die Kosten der Gastdelegierungen trägt die jeweils nominierende Gewerkschaft.

### § 8b. Aufgaben des Bundeskongresses

Die Aufgaben des Bundeskongresses sind:

1. die Wahl der/des PräsidentIn, des/r VizepräsidentIn, 12 bis 18 stimmberechtigter Mitglieder des Vorstandes und der Kontrollkommission, sofern nicht ein außerordentlicher Bundeskongress eine frühere Neuwahl durchführt;

2. die Auswahl eines/r AbschlussprüferIn;

3. die Beschlussfassung über die Statuten und die Genehmigung der vom Bundesvorstand beschlossenen Geschäftsordnung des ÖGB;
4. die Beschlussfassung über die an den Bundeskongress gestellten Anträge;
5. die Beschlussfassung über den Zusammenschluss von Gewerkschaften (§ 24);
6. die Entgegennahme der Geschäftsberichte, unter Einschluss der Rechnungsabschlüsse, die seit dem letzten Bundeskongress erstellt wurden, nach Vorlage durch den Bundesvorstand. Der/Die AbschlussprüferIn ist in die Berichterstattung über die Rechnungsabschlüsse einzubinden;
7. die Entlastung des abtretenden Bundesvorstandes;
8. die Beschlussfassung über die Auflösung des ÖGB und die damit im Zusammenhang zu treffenden Maßnahmen.

## **§ 8c. Abwicklung des Bundeskongresses**

- (1) Die Tagungen des Bundeskongresses sind vom Bundesvorstand vorzubereiten, einzuberufen und durchzuführen.
- (2) Der Bundeskongress wird vom Bundesvorstand spätestens alle vier Jahre einberufen.
- (3) Der Bundesvorstand kann einen außerordentlichen Bundeskongress auch nach Bedarf einberufen. Er ist hiezu verpflichtet, wenn die Hälfte der Gewerkschaften oder die Kontrollkommission des ÖGB dies verlangen.
- (4) Anträge an den Bundeskongress können nur von den Gewerkschaften, dem Bundesvorstand und den Abteilungen (§ 5) bis zu einem vom Bundesvorstand festzusetzenden Termin dem Präsidium eingereicht werden.

## **§ 8d. Beschlüsse und Wahlen des Bundeskongresses**

- (1) Der Bundeskongress ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist.  
Bei einem Beschluss, der die Auflösung des ÖGB betrifft, ist die Beschlussfähigkeit erst bei einer Anwesenheit von mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Delegierten gegeben.
- (2) Der Bundeskongress fasst seine Beschlüsse, soweit sie nicht statutenändernd sind oder die Auflösung des ÖGB betreffen, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.
- (3) Statutenändernde Beschlüsse und Beschlüsse, welche die Auflösung des ÖGB betreffen, müssen mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten des Bundeskongresses beschlossen werden.
- (4) Der Bundeskongress wählt mit einfacher Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten den/die PräsidentIn, den/die VizepräsidentIn, 12 bis 18 stimmberechtigte Mitglieder des Vorstandes und die Kontrollkommission.
- (5) Wird ein Mann als Präsident gewählt, so ist eine Frau als Vizepräsidentin zu wählen und umgekehrt.
- (6) Als PräsidentIn, VizepräsidentIn oder stimmberechtigtes Mitglied des Vorstandes sind wählbar:
  - a) Mitglieder des Bundesvorstandes des ÖGB gemäß § 10a Abs. 1 Z 1 und Z 2;
  - b) Delegierte der Gewerkschaften (§ 8a Abs. 1 Z 1), die außerdem von einem Gewerkschaftstag in das zentrale Leitungsorgan der Gewerkschaft (z. B.: Präsidium, Zentralvorstand, Zentralleitung, Hauptvorstand) gewählt wurden;

c) ZentralsekretärInnen, Leitende SekretärInnen und Leitende ReferentInnen des ÖGB oder einer Gewerkschaft, sofern diese Personen mindestens vier Jahre lang einem oder mehreren Organen der lit. a) und b) angehört haben bzw. eine oder mehrere Funktionen der lit. c) ausgeübt haben.

(7) Die Wahl des/der PräsidentIn, des/der VizepräsidentIn, der stimmberechtigten Mitglieder des Vorstandes und der Kontrollkommission haben geheim zu erfolgen.

## § 9. Die Gewerkschaften

(1) Die Gewerkschaften üben ihre Tätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen und Richtlinien des ÖGB aus.

Es ist dabei sicherzustellen, dass Mitgliederversammlungen durchgeführt werden.

Sie gliedern sich im Bedarfsfall nach sektoralen und/oder nach territorialen Kriterien (z. B. Sektionen, Fachgruppen, Regionen).

(2) Die Gewerkschaften haben einen eigenen Wirkungsbereich. In diesem Wirkungsbereich erfüllen die Gewerkschaften alle Aufgaben (§ 3), die in ihrer Art und in ihrem Umfang von den Gewerkschaften allein bewältigt werden können, ohne dass die gemeinsamen Interessen mehrerer Organisationsbereiche des ÖGB oder des gesamten ÖGB berührt werden. Nähere Abgrenzungen ihrer Tätigkeiten gegenüber den zentralen Organen des ÖGB (§ 7 Abs. 1 lit. a) und c) bis f)) sind in der Geschäftsordnung des ÖGB geregelt (§ 10b Z 10).

(3) Jede Gewerkschaft muss eine Geschäfts- und Wahlordnung vom Gewerkschaftstag beschließen lassen, die vom Bundesvorstand zu bestätigen ist.

(4) Die Gewerkschaften regeln in ihren Geschäftsordnungen die Beschlussfähigkeit ihrer Organe, das für Beschlüsse dieser Organe erforderliche Stimmenverhältnis und die Maßnahmen zur Erreichung des Anteils an Frauen in den Gremien, aliquot mindestens des Anteils der weiblichen Mitgliederzahl selbst.

## § 10. Der Bundesvorstand

### § 10a. Zusammensetzung des Bundesvorstandes

(1) Stimmberechtigte Mitglieder sind:

1. die stimmberechtigten Mitglieder des Vorstandes des ÖGB;

2. die VertreterInnen der Gewerkschaften

a) Jede Gewerkschaft entsendet so viele Delegierte, als sie Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder des ÖGB vereint.

Die Zahl der Delegierten der Gewerkschaften beim Bundesvorstand darf 45 nicht überschreiten.

b) Für die Berechnung des Mitgliederstandes bildet der Durchschnitt der im vorhergehenden Kalenderjahr abgerechneten Beiträge die Berechnungsgrundlage.

c) Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom Vorstand der Gewerkschaft gewählt oder entsendet.

3. die kooptierten Mitglieder. Der Bundesvorstand kann höchstens weitere acht Mitglieder kooptieren;

4. die VertreterInnen der auf Bundesebene anerkannten Fraktionen gemäß § 13b der Geschäftsordnung;

5. je drei VertreterInnen der Frauenabteilung, der Jugendabteilung und der PensionistInnenabteilung des ÖGB;
6. die Vorsitzenden der Landesorganisationen des ÖGB;
7. weitere VertreterInnen der Gewerkschaften in der Anzahl der Vorsitzenden der Landesorganisationen der Z. 6;
8. VertreterInnen der Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen des Bundesvorstandes.

(2) Ersatzmitglieder:

Für die Delegierten nach Abs. 1 Z 2, 4, 5 und 7 kann der Vorstand (das Präsidium) der jeweiligen Gewerkschaft, der jeweiligen Fraktion bzw. der jeweiligen Abteilung für jede/n Delegierte/n jeweils eine/n Ersatzdelegierte/n nennen. Ersatzdelegierte können ausschließlich für den Fall der Verhinderung des/r Delegierten an den Sitzungen des Bundesvorstandes teilnehmen. Ein/e Ersatzdelegierte/r kann nur eine/n Delegierte/n vertreten.

(3) Beratende Mitglieder sind:

1. die beratenden Mitglieder des Vorstandes;
2. die/der Vorsitzende der Kontrollkommission des ÖGB und deren/dessen StellvertreterIn;
3. zwei Mitglieder des Zentralbetriebsrates der ArbeitnehmerInnen des ÖGB;
4. die SekretärInnen und RedakteurInnen, die auf Vorschlag der Geschäftsleitung des ÖGB vom Bundesvorstand bestimmt und den Sitzungen beigezogen werden.

## § 10b. Aufgaben des Bundesvorstandes

Der Bundesvorstand ist für seine Geschäftsführung dem Bundeskongress verantwortlich.

Die Aufgaben des Bundesvorstandes sind:

1. die Durchführung der im § 3 Abs. 2 angeführten Aufgaben und Beschlussfassungen im Sinne des § 3 Abs. 3;
2. bei großen gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen im Einvernehmen mit den beteiligten Gewerkschaften die notwendigen Vorbereitungen und Maßnahmen treffen;
3. über beantragte Angriffs- und Abwehrstreiks, sofern sie die Gesamtbewegung oder das öffentliche Interesse berühren, Beschlüsse fassen;
4. bei Ausscheiden von stimmberechtigten Mitgliedern des Vorstandes während der Mandatsdauer Beschlüsse fassen:
  - a) Bestellung eines stimmberechtigten Mitglieds des Vorstandes (VizepräsidentIn und 12 bis 18 stimmberechtigte Mitglieder) zur/m geschäftsführenden PräsidentIn, wenn der/die PräsidentIn während der Mandatsdauer ausscheidet;
  - b) Bestellung eines stimmberechtigten Mitglieds des Vorstandes zum/r geschäftsführenden VizepräsidentIn, wenn der/die VizepräsidentIn während der Mandatsdauer ausscheidet;
  - c) Bei den Bestellungen der lit. a) und b) ist die Bestimmung des § 8d (5) analog anzuwenden;
  - d) Bestellung von stimmberechtigten Mitgliedern des Bundesvorstandes zu geschäftsführenden stimmberechtigten Mitgliedern des Vorstandes, wenn stimmberechtigte Mitglieder des Vorstandes während der Mandatsdauer ausscheiden.

Die gem. lit. d) Bestellten müssen dem Organisationsbereich angehören (z. B.: Gewerkschaft, Fraktion, Abteilung), dem das ausscheidende Mitglied des Vorstandes angehörte.

Die gem. lit. d) Bestellten können jedoch keine Funktionen im Sinne der lit. a) und b) ausüben.

5. Bestellung von höchstens drei Leitenden SekretärInnen;

6. die Tagungen des Bundeskongresses vorbereiten, einberufen und durchführen sowie dem Bundeskongress Geschäftsberichte und Rechnungsabschlüsse vorlegen und Anträge einbringen;
7. die Durchführung von ordentlichen und außerordentlichen Landes-, Regions- oder Bezirkskonferenzen zu genehmigen;
8. allgemeine BetriebsrätInnenkonferenzen, PersonalvertreterInnenkonferenzen, JugendvertrauensrätInnenkonferenzen, Vertrauenspersonenkonferenzen und Abteilungskonferenzen nach Bedarf einberufen und durchführen, wobei der Bundesvorstand mit der Leitung der Konferenzen auch Personen betrauen kann;
9. Beschlüsse zur Umsetzung des Frauenanteils in den Organen des ÖGB gemäß § 7 Abs. 3.
10. über die Geschäftsordnung des ÖGB, wie auch über die Geschäftsordnungen der Abteilungen (§ 5 Abs. 2) Beschlüsse fassen;
11. die von den Gewerkschaftstagen beschlossenen Geschäfts- und Wahlordnungen der Gewerkschaften (§ 9 Abs. 3) bestätigen;
12. über die Beitragsleistungen der Mitglieder Beschlüsse fassen und Zusatzbeiträge der Gewerkschaften genehmigen;
13. über die Unterstützungseinrichtungen und deren Ausmaß Beschlüsse fassen;
14. das Rechtsschutzregulativ beschließen;
15. Arbeitsgemeinschaften für besondere Berufsgruppen, deren Berufsangehörige auf zwei oder mehrere Gewerkschaften verteilt sind, zur Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben errichten;
16. über die Gewerkschaftszugehörigkeit von Berufs- und Betriebsgruppen gemäß den Bestimmungen des § 23 entscheiden;
17. Streitigkeiten über die Abgrenzung der Organisationsgebiete schlichten;
18. die Schiedskommission des ÖGB bilden (§ 23a);
19. Die Festlegung, die Koordination und das Controlling von Zielgruppenarbeit;
20. Beschlüsse über Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen fassen;
21. über die Wiederaufnahme ausgeschlossener Mitglieder (§ 16 Abs. 5) und über Beschwerden wegen abgelehnter Aufnahmen (§ 16 Abs. 6) entscheiden;
22. die Beschlussfassung über für die ArbeitnehmerInnen des ÖGB geltende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, Richtlinien und über Vereinbarungen mit dem Zentralbetriebsrat. Genehmigung von Abschlüssen über Gehaltsverhandlungen für die ArbeitnehmerInnen des ÖGB;
23. Grundsätze über die Verwaltung der von ihm den Gewerkschaften und den zentralen Organisationseinheiten des ÖGB (ÖGB-Zentrale, Landesvorstände) zugewiesenen Beitrags-, Vermögenseinnahmen und Vermögenswerte beschließen. Er beschließt auch Grundsätze über die, für die Verwaltung notwendigen Kompetenzen des Vorstands (Geschäftsordnung des Vorstands) und der Gewerkschaften (Geschäftsordnung des ÖGB);
24. die Beschlussfassung über die vom Vorstand erstellten und vorgelegten Budgets und Abschlussbilanzen;
25. die Auswahl eines/r Abschlussprüfers/in, sofern der Bundeskongress seine Kompetenz nach § 8b Z 2 nicht wahrnehmen kann;
26. die Bestellung von Führungskräften der ÖGB-Zentrale (Abteilungs- und ReferatsleiterInnen) und der Landes- und Regional- und BezirkssekretärInnen auf Vorschlag des Vorstandes;
27. für jedes Kalenderjahr einen schriftlichen Bericht, in dem auch über die Stärke und Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften berichtet wird, erstatten und an die Gewerkschaften versenden;
28. die Beschlussfassung über die Zustimmung zum Zusammenschluss von Gewerkschaften sowie die Antragstellung auf Bestätigung der Zustimmung (§ 24 Abs. 4).

## § 10c. Abwicklung der Bundesvorstandssitzungen

Der Bundesvorstand wird von der/vom PräsidentIn einberufen. Diese/Dieser hat den Bundesvorstand jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Bundesvorstandsmitglieder verlangt.

## § 10d. Beschlüsse des Bundesvorstandes

(1) Der Bundesvorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

## § 11. Der Vorstand

### § 11a. Zusammensetzung des Vorstandes

(1) Stimmberechtigte Mitglieder sind:

1. der/die PräsidentIn;
2. der/die VizepräsidentIn;
3. 12 bis 18 Mitglieder des Vorstandes.

(2) Beratende Mitglieder sind:

1. höchstens drei Leitende SekretärInnen des ÖGB;
2. die/der Vorsitzende der Kontrollkommission des ÖGB und deren/dessen StellvertreterIn;
3. weitere vom Vorstand beigezogene Personen;
4. je ein/e VertreterIn der Jugend- und der PensionistInnenabteilung.

### § 11b. Aufgaben des Vorstandes

(1) Alle beabsichtigten Streiks und drohenden Aussperrungen sind dem Vorstand so rechtzeitig zur Kenntnis zu bringen, dass dieser in der Lage ist, die erforderlichen Beschlüsse zu fassen bzw. rechtzeitig die Einberufung des Bundesvorstandes zur Beschlussfassung gemäß § 10b Z 3 zu veranlassen.

(2) Entgegennahme der Anträge der Gewerkschaften, des Bundesvorstandes und der Abteilungen (§ 5) an den Bundeskongress.

(3) Der Vorstand hat zu bestimmen wie Bekanntmachungen des ÖGB zu verlautbaren sind (§ 22 Abs. 12).

(4) Zwischen den Sitzungen des Bundesvorstandes führt der Vorstand die Geschäfte des ÖGB und fasst die erforderlichen Beschlüsse.

(5)

a) der Vorstand verwaltet das Vermögen und die Liegenschaften des ÖGB nach den Grundsätzen und im Rahmen der Kompetenzen, die der Bundesvorstand gemäß § 10b Z 22 festgelegt hat;

b) er beschließt die Geschäftsordnung der Geschäftsleitung des ÖGB und überwacht die nach den Statuten und dieser Geschäftsordnung durchgeführten Tätigkeiten der Geschäftsleitung;

c) der Vorstand beschließt auf Antrag der Geschäftsleitung die voraussichtlichen Einnahmen und Ausgaben des ÖGB (Budget) für je ein Kalenderjahr und ad hoc auftretende Ausgaben, die nicht vom Budget gedeckt sind;



d) er beantragt die Beschlussfassung des Bundesvorstandes über die jährlichen Budgets und Abschlussbilanzen;

(6) Der Vorstand entscheidet auf Antrag der Geschäftsleitung über die unbefristeten Anstellungen von ArbeitnehmerInnen des ÖGB. ArbeitnehmerInnen, die in den Gewerkschaften beschäftigt werden, können nur auf Vorschlag und mit Zustimmung der betroffenen Gewerkschaft angestellt werden. Der Vorstand kann, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 22 Abs. 2 und 6, die Befugnis zur Beschlussfassung über die Anstellung von ArbeitnehmerInnen den einzelnen Organisationsbereichen des ÖGB übertragen, sofern durch die Anstellungen das Budgetziel des laufenden Jahres und der Folgejahre nicht verletzt wird.

(7) Der Vorstand kann Einzel- oder Gattungsvollmachten gemäß § 22 Abs. 4 erteilen.

(8) Mitwirkung bei der Vorsprache von Regionalvorständen/Bezirksausschüssen bei Bundesbehörden.

(9) Beschlüsse der Regionalvorstände/Bezirksausschüsse, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen des ÖGB bewirken, werden erst wirksam, wenn sie über Antrag des Landesvorstandes durch den Vorstand des ÖGB genehmigt wurden.

(10) Bestellung eines stimmberechtigten Mitglieds des Vorstandes zur/zum VertreterIn der/s PräsidentIn, wenn diese/r verhindert ist und der/die VizepräsidentIn seine/ihre Vertretung nicht ausüben kann.

(11) regelmäßige Berichterstattung über die Einhaltung der Bestimmung des § 7 Abs. 3 an den Bundesvorstand.

## **§ 11c. Abwicklung der Sitzungen des Vorstandes**

Die Sitzungen des Vorstandes werden vom/von der PräsidentIn, im Falle seiner/ihrer Verhinderung von seiner/m/ihrer/m VertreterIn, einberufen und geleitet. Diese/r hat den Vorstand jedenfalls unverzüglich einzuberufen, wenn dies ein Viertel der stimmberechtigten Vorstandsmitglieder verlangt.

## **§ 11d. Beschlüsse des Vorstandes**

(1) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

## **§ 12. Die Geschäftsleitung**

### **§ 12a. Zusammensetzung der Geschäftsleitung**

Die Geschäftsleitung des ÖGB besteht aus dem/r PräsidentIn, dem/r VizepräsidentIn und höchstens drei Leitenden SekretärInnen. Die Leitenden SekretärInnen werden vom Bundesvorstand bestellt (§ 10b Z 5).

### **§ 12b. Aufgaben der Geschäftsleitung**

Die laufenden Geschäfte des ÖGB werden von der Geschäftsleitung des ÖGB besorgt. Die Mitglieder der Geschäftsleitung des ÖGB sind an die Weisungen des Bundesvorstandes und des Vorstandes gebunden.

## § 12c. Sitzungen und Beschlüsse der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung des ÖGB hat die, für sie vom Vorstand beschlossene Geschäftsordnung und Geschäftsverteilung zu beachten (§ 11b Abs. 5 lit. b).

## § 13. Die Kontrollkommission des ÖGB

### § 13a. Zusammensetzung der Kontrollkommission

- (1) Die Kontrollkommission besteht aus sieben Mitgliedern und vier Ersatzmitgliedern.
- (2) Die Kontrollkommission wird vom Bundeskongress gewählt. Eine Wiederwahl ist zulässig.
- (3) ArbeitnehmerInnen des ÖGB und dessen Einrichtungen sowie stimmberechtigte Mitglieder von Gremien, deren Tätigkeit der Kontrolle der Kontrollkommission bzw. eines Kontrollausschusses unterliegen, können nicht Mitglieder der jeweils prüfenden Kontrollkommission des ÖGB oder einer Kontrollkommission bzw. eines Kontrollausschusses der Gewerkschaften, der Landesvorstände oder der Regionalvorstände/Bezirksausschüsse sein.
- (4) Die Kontrollkommission wählt aus ihrer Mitte eine/n Vorsitzende/n und eine/n Vorsitzenden-StellvertreterIn.
- (5) Der/Die gewählte Vorsitzende darf nicht der stärksten auf Bundesebene anerkannten Fraktion angehören. Das ist die Fraktion, der die meisten fraktionell zugeordneten BetriebsrätInnen (PersonalvertreterInnen) angehören.
- (6) Ihre Funktionsdauer beträgt vier Jahre, sofern nicht ein außerordentlicher Bundeskongress früher eine Neuwahl durchführt.
- (7) Die Kontrollkommission des ÖGB und die Kontrollkommissionen bzw. die Kontrollausschüsse der Gewerkschaften können zur Unterstützung ihrer Tätigkeit ExpertInnen heranziehen.

### § 13b. Aufgaben der Kontrollkommission

Die Kontrollkommission hat folgende Aufgaben:

- (1) Einhaltung der Statuten überwachen;
- (2) Durchführung der Beschlüsse des Bundeskongresses überwachen;
- (3) die Kassen- und Vermögensstände (Bilanzen und Rechnungsabschlüsse) des ÖGB sowie alle finanziellen und wirtschaftlichen Einrichtungen des ÖGB zu überprüfen und zu kontrollieren;
- (4) die Einnahmen und Ausgaben des ÖGB auf ihre statutarische und beschlussmäßige Rechtmäßigkeit zu überprüfen und zu kontrollieren;
- (5) Die Überprüfung der Beschlüsse im Sinne der Geschäftsordnungen sowie die Gebarung der Gewerkschaften obliegt deren Kontrollorganen. Sie haben der Kontrollkommission des ÖGB bis spätestens 31. Mai des Jahres einen Kontrollbericht über das abgelaufene Jahr vorzulegen. Sowohl die Gewerkschaften als auch deren Kontrollorgane haben auf begründetes Verlangen der Kontrollkommission des ÖGB ad hoc-Berichte vorzulegen.
- (6) Die Kontrollkommission des ÖGB kann jedoch, wenn es die Umstände erfordern, die Überprüfung der Gebarung einer Gewerkschaft selbst vornehmen. Der Beschluss dazu ist gültig, wenn sich fünf Mitglieder der Kontrollkommission für eine Überprüfung aussprechen.

(7) Der/Die Vorsitzende, im Verhinderungsfall ein/e VertreterIn aus dem Kreise der Mitglieder der Kontrollkommission, kann an den Sitzungen des Finanz- und Verwaltungsausschusses des ÖGB (§ 7 Abs. 5 Geschäftsordnung des ÖGB) teilnehmen.

## § 13c. Abwicklung der Sitzungen der Kontrollkommission

Die Kontrollkommission wird vom/von der Vorsitzenden, bei deren/dessen Verhinderung von einer/m StellvertreterIn einberufen.

## § 13d. Beschlüsse der Kontrollkommission

(1) Die Kontrollkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sind.

(2) Die Beschlüsse werden, mit Ausnahme der in Abs. 3 und § 13b Abs. 6 beschriebenen Fälle, mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(3) Die Kontrollkommission kann bei Anwesenheit von mindestens zwei Drittel ihrer stimmberechtigten Mitglieder mit einer Zweidrittelmehrheit vom Bundesvorstand unter Angabe von Gründen die Einberufung eines außerordentlichen Bundeskongresses verlangen; einem solchen Verlangen muss innerhalb von drei Monaten entsprochen werden.

## § 14. Landes-, Regional- bzw. Bezirksorganisationen

Die Errichtung von Landes-, Regional- bzw. Bezirksorganisationen, ihre Aufgaben und ihr Wirkungsbereich sowie die Wahl und die Beschlussfassungserfordernisse ihrer Ausschüsse werden durch eine vom Bundesvorstand zu beschließende Geschäftsordnung (§ 10b Z 10) geregelt.

## § 15. Wahlordnung

Jede Wahlordnung in einer der Gliederungen des ÖGB muss folgenden Grundsätzen entsprechen:  
1. Wahlen haben nach den Grundsätzen von gleichen, unmittelbaren, geheimen und persönlichen Wahlen zu erfolgen.

Eine offene Abstimmung bei Mitgliederversammlungen ist möglich, wenn der Antrag auf offene Abstimmung mit einer Zweidrittelmehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen angenommen worden ist.

2. Jedes Mitglied muss regelmäßig die Möglichkeit haben, sich an der Wahl von Organen oder Delegierten seiner Gewerkschaft zu beteiligen, dabei ist eine Einschränkung des aktiven und passiven Wahlrechtes auf bestimmte Organe oder Delegiertenfunktionen zulässig. Beschränkungen des aktiven oder passiven Wahlrechtes anderer Art (z. B. Dauer der Zugehörigkeit, Bezahlung des Mitgliedsbeitrages) müssen sachlich begründet sein. Bei Einschränkungen des passiven Wahlrechtes wegen der Dauer der Zugehörigkeit darf die Mindestzugehörigkeit sechs Monate nicht überschreiten. Mitglieder, die altersbedingt diese Dauer der Zugehörigkeit nicht erreichen konnten, sind von dieser Einschränkung auszunehmen.

3. Wahlen entsprechend § 15 Z 2 sind als Gewerkschaftswahlen, bei denen nur Gewerkschaftsmitglieder wahlberechtigt sind, durchzuführen.

Eine gleichzeitige Durchführung von Gewerkschaftswahlen mit anderen Wahlen (z. B.: Betriebsrats-, Personalvertretungswahlen) ist nur zulässig, wenn organisatorische Vorkehrungen getroffen worden sind, die eine klare Trennung der gleichzeitig durchgeführten Wahlvor-

gänge ermöglichen. Dabei sind jedenfalls eine eigenständige Wählererfassung, getrennte Stimmzettel und eine getrennte Ergebnisermittlung vorzusehen.

4. Die Wahlen sind so auszuschreiben, dass den zur Wahl des jeweiligen Organs zugelassenen Mitgliedern und wahlwerbenden Gruppen genug Zeit bleibt, sich auf die Wahl vorzubereiten.

5. Der Wahlvorgang ist so zu dokumentieren, dass seine ordnungsgemäße Durchführung jederzeit überprüft werden kann.

## IV. Rechte und Pflichten der Mitglieder

### § 16. Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft steht ausschließlich natürlichen Personen offen und wird durch freiwilligen Beitritt erworben.

(2)

a) Die Mitgliedschaft zum ÖGB kann nach Eintritt in den Ruhestand nicht erstmals erworben werden.

b) Eine bestehende Mitgliedschaft bleibt bei Übertritt in den Ruhestand oder in den Pensions-(Renten-)Bezug aufrecht.

c) Personen, die mit einem Mitglied aufgrund aufrechter Ehe oder eheähnlicher Lebensgemeinschaft in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben, können nach dem Tod des Mitgliedes eine Mitgliedschaft erwerben, wenn sie nicht Mitglieder nach dem § 1 Abs. 1 sind oder werden können (Anschlussmitgliedschaft).

(3) Die Mitgliedschaft zum ÖGB wird durch die Aufnahme in diejenige Gewerkschaft begründet, die nach den Beschlüssen des Bundesvorstandes zuständig ist.

Eine gleichzeitige Zugehörigkeit zu mehreren Gewerkschaften ist nur im gegenseitigen Einvernehmen der betreffenden Gewerkschaften möglich.

(4) Die Gewerkschaft ist berechtigt, die Aufnahme abzulehnen, wenn:

a) die/der Anmeldende wegen eines Verbrechens oder wegen einer aus Gewinnsucht begangener Straftat gerichtlich bestraft wurde, ohne dass die Rechtsfolgen durch Zeitablauf erloschen sind oder die Verurteilung getilgt ist;

b) durch die Aufnahme die Interessen des ÖGB, der Gewerkschaft oder deren Mitglieder nachweisbar geschädigt werden.

(5) Über die Aufnahme entscheidet der Gewerkschaftsvorstand. Die Wiederaufnahme eines ausgeschlossenen Mitglieds ist an die Zustimmung des Bundesvorstands gebunden. Mit der Wiederaufnahme entsteht eine neue Mitgliedschaft. Aus früheren Mitgliedschaften können keine Rechte abgeleitet werden.

(6) Der Person, deren Aufnahme von einer Gewerkschaft abgelehnt wurde, steht binnen 14 Tagen nach Zustellung der Ablehnungsmitteilung das Recht der Beschwerde an den Bundesvorstand zu, der vereinsintern endgültig entscheidet.

(7) Der Wechsel der Gewerkschaftszugehörigkeit wird durch die Geschäftsordnung (§ 10b Z 10) geregelt.

### § 17. Ruhen der Mitgliedschaft

(1) Durch Beschluss des Vorstandes einer Gewerkschaft kann die Mitgliedschaft auf Grund eines begründeten Ansuchens für die Dauer bis zu drei Jahren ruhen. Während der Zeit des Ruhens der Mitgliedschaft ist ein Anerkennungsbeitrag zu leisten.

Triftige Gründe für das Ruhen der Mitgliedschaft sind:

- a) die Annahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit;
- b) ein vorübergehendes Ausscheiden aus der unselbstständigen Erwerbstätigkeit wegen der Geburt eines Kindes – soweit nicht Abs. 3 anzuwenden ist – oder wegen einer Pflege eines im Familienverband lebenden Angehörigen.

(2) Die Zeit des ordentlichen Präsenzdienstes beim österreichischen Bundesheer bzw. die Zeit für die Ableistung des Zivildienstes wird als Mitgliedschaft mit dem Durchschnitt der in den letzten sechs Monaten vor der Einberufung entrichteten Vollbeiträge voll angerechnet, sofern unmittelbar vor Antritt des Präsenzdienstes bzw. Zivildienstes die Mitgliedschaft durch sechs Monate (26 Wochen) ununterbrochen bestanden hat. Beiträge für die Zeit des Präsenzdienstes bzw. Zivildienstes sind nicht zu leisten. Vergleichbare ausländische Militär- oder Zivildienstzeiten sind den österreichischen gleichgestellt.

(3) Die Zeit der Schutzfrist bzw. des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz, wie auch die Zeit der Inanspruchnahme anderer gesetzlich vorgesehener Karenzen oder einer Karenz nach dienstrechtlichen oder kollektivvertraglichen Bestimmungen, wird als Mitgliedszeit mit dem Durchschnitt der in den letzten 6 Monaten vor Antritt der Schutzfrist bzw. der Karenz nach den genannten Rechtsnormen entrichteten Vollbeiträge voll angerechnet, sofern unmittelbar vor Antritt der Schutzfrist bzw. des Karenzurlaubes nach den genannten Rechtsnormen die Mitgliedschaft 6 Monate (26 Wochen) ununterbrochen bestanden hat. Beiträge für die Zeit der Schutzfrist bzw. des Karenzurlaubes nach den genannten Rechtsnormen sind nicht zu leisten.

## § 18. Rechte der Mitglieder

(1) Die Mitglieder haben das Recht, die Dienstleistungen bzw. Einrichtungen des ÖGB und jener der zuständigen Gewerkschaft (Rechtsschutz, Bildungsangebote, Freizeiteinrichtungen, Unterstützungen usw.) gemäß den jeweiligen Statuten, Geschäftsordnungen und Regularien zu nutzen.

(2) Die Mitglieder haben das Recht, regelmäßig durch Gewerkschaftsmedien über die Leistungen des ÖGB und seiner Gewerkschaften informiert zu werden.

(3) Jedes Mitglied hat das Recht, an allen Veranstaltungen seiner Gewerkschaft teilzunehmen, sofern sich diese Veranstaltungen ihrer Natur nach nicht auf eine besondere Personengruppe (z. B. Sektion, Fachgruppe, Unterfachgruppe, Ortsgruppe, Zahlstelle) beschränken.

(4) Dem Mitglied stehen in den einzelnen Regionen Ansprechpersonen zur Verfügung.

(5) Die Gewerkschaften gewährleisten in ihren Geschäftsordnungen die Durchführung von Mitgliederversammlungen, zumindest in der gleichen Häufigkeit wie im § 8c Abs. 2 für den Bundeskongress festgelegt ist.

(6) Jedes Mitglied kann nach einer mindestens 6 Monate (26 Wochen) ununterbrochen dauernden Mitgliedschaft beim ÖGB unter Beachtung von § 8d Abs. 5 in ein Organ des ÖGB oder in ein vergleichbares Gremium gewählt, delegiert oder kooptiert werden. Die Voraussetzung der Mindestmitgliedschaft ist nicht erforderlich bei der Neugründung von Betriebs- oder Ortsgruppen bzw. Zahlstellen und in dem Fall, dass die geringere Dauer der Mitgliedschaft altersbedingt ist.

(7) Jedem Mitglied stehen die Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der zuständigen Gewerkschaft oder des ÖGB zur Verfügung.

(8) Die Rechte der Anschlussmitglieder beschränken sich ausschließlich auf die Teilnahme an kulturellen und gesellschaftlichen Veranstaltungen des ÖGB und der Gewerkschaften.

## § 19. Pflichten der Mitglieder

Jedes Mitglied hat die Pflicht:

1. zur Erreichung der Ziele des ÖGB und der Gewerkschaften nach besten Kräften beizutragen und deren Ansehen zu wahren;
2. die Vorschriften der Statuten, der Geschäftsordnungen sowie die Beschlüsse des Bundeskongresses und der gewählten Organe (§ 6 Abs. 1) des ÖGB einzuhalten;
3. die Mitgliedsbeiträge nach den Beschlüssen des Bundesvorstandes regelmäßig seinem Einkommen und der Beitragstabelle der Gewerkschaft entsprechend zu entrichten;
4. gewerkschaftliche Disziplin bei der Durchführung von beschlossenen Aktionen zu halten und jedes dem Ansehen des ÖGB abträgliche Verhalten zu vermeiden;
5. bei Streitigkeiten aus dem Mitgliedschaftsverhältnis vor einer Anrufung der ordentlichen Gerichte die Streitfrage durch die gewerkschaftlichen Schiedskommissionen (§ 23e, Geschäftsordnungen der Gewerkschaften) entscheiden zu lassen;
6. nach besten Kräften im Organisationsleben der Gewerkschaft mitzuarbeiten.

## § 20. Ende der Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft endet:

1. durch freiwilligen, schriftlich erklärten Austritt;
2. wenn das Mitglied, abgesehen von den Fällen in § 17 Abs. 2 und 3, zum Stichtag 31. 12. eines Jahres aus eigenem Verschulden länger als sechs Monate (26 Wochen) mit den Beiträgen im Rückstand ist;
3. durch schriftlich erklärten Ausschluss, dieser kann vom Vorstand der Gewerkschaft, der das Mitglied angehört, bei schwer wiegender Verletzung der Bestimmungen des § 19 ausgesprochen werden. Gegen diesen Ausschluss kann das Mitglied binnen einem Monat nach Zustellung der Mitteilung die Beschwerde an die Schiedskommission der betreffenden Gewerkschaft erheben (§ 23e). Der Beschwerde kommt keine aufschiebende Wirkung zu;
4. durch Tod des Mitglieds.

## V. Sonstige Bestimmungen

### § 21. Aufbringung der Mittel

(1) Die Ausgaben des ÖGB werden aus allen möglichen und erlaubten Einnahmen gedeckt, so vor allem aus:

- a) den Beiträgen der Mitglieder;
- b) den, dem ÖGB gehörigen Vermögen, Unternehmungen und Beteiligungen;
- c) sonstigen Zuwendungen aus privater und öffentlicher Hand (z. B.: Spenden und Subventionen);
- d) vereinseigenen Druckwerken;
- e) Veranstaltungen.

(2) Die Mitgliedsbeiträge werden von den Gewerkschaften auf Grund der Beschlüsse des Bundesvorstandes eingehoben und zur Deckung der Ausgaben des ÖGB und der Gewerkschaften sowie der bestehenden Unterstützungseinrichtungen verwendet.

(3) Der Bundesvorstand setzt die Höhe der Mitgliedsbeiträge fest. Sofern Gewerkschaften davon abweichende Beiträge von ihren Mitgliedern einheben wollen, bedürfen sie hierzu der Genehmigung des Bundesvorstandes.

## § 22. Vertretung des ÖGB nach außen

(1) Die Vertretung des ÖGB nach außen steht dem/der PräsidentIn, im Verhinderungsfall dem/r VizepräsidentIn zu.

Kann der/die VizepräsidentIn die Vertretung nicht ausüben, bestellt der Vorstand, der diesfalls durch jedes stimmberechtigte Mitglied des Vorstandes einberufen werden kann, ein stimmberechtigtes Mitglied des Vorstandes zur/zum VertreterIn.

(2) Rechtsgeschäfte können nur unter Beachtung der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB, wie auch allfälliger organinterner Regelungen und darüber hinaus nach den folgenden Bestimmungen abgeschlossen werden:

1) Abschluss mittels Zeichnung des/r PräsidentIn, im Falle seiner/ihrer Verhinderung mittels Zeichnung des/r VizepräsidentIn bzw. des/r VertreterIn des/r PräsidentIn, gemeinsam mit dem für Finanzen verantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung und zwei weiteren stimmberechtigten Mitgliedern des Vorstandes (§ 11a Abs. 1 Z 3):

- a) Rechtsgeschäfte, deren Einzelwert bzw. die Belastungshöhe eine Million Euro übersteigt. Darunter sind insbesondere die Aufnahme und Vergabe von Krediten, Anleihen und Darlehen, wie auch die Abgabe von Haftungs-, Bürgschafts- und Verpfändungserklärungen zu verstehen;
- b) der entgeltliche Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Vermögenswerten, insbesondere von Liegenschaften, Beteiligungen und Wertpapieren;
- c) der Kauf und Verkauf strukturierter Finanzprodukte;
- d) der Erwerb, die Veräußerung und die Stilllegung von Unternehmen und Betrieben;
- e) die Vergabe und der Entzug von Treuhandschaften für den ÖGB;
- f) die Errichtung bzw. die Beendigung von Gesellschaften aller Art und Privatstiftungen;
- g) Beitritte zu und Austritte aus juristischen Personen;

2) Abschluss mittels Zeichnung des/r PräsidentIn, im Falle seiner/ihrer Verhinderung mittels Zeichnung des/r VizepräsidentIn bzw. des/r VertreterIn des/r PräsidentIn, gemeinsam mit einem/r Leitenden SekretärIn:

- a) Alle Rechtsgeschäfte, die den ÖGB finanziell verpflichten und die nicht unter die Bestimmung des Abs. 2. Z 1), 3) und 4) fallen.
- b) Der Vorstand kann auf Antrag der Geschäftsleitung für Rechtsgeschäfte nach Abs. 2 Z 2 lit. a) jeweils zwei FunktionärInnen und/oder ArbeitnehmerInnen des ÖGB gemeinsam mit Einzel- oder Gattungsvollmachten ausstatten.
- c) Die mit Einzel- oder Gattungsvollmacht ausgestatteten Personen sind von der Geschäftsleitung mit genauer Beschreibung des Vollmachtsgegenstandes evident und für jedermann zugänglich zu halten.

3) Abschluss mittels Zeichnung des/r Vorsitzenden der Gewerkschaft gemeinsam mit zwei stimmberechtigten Mitgliedern des Leitungsorgans der Gewerkschaft und dem für Finanzen zuständigen Mitglieds der Geschäftsleitung des ÖGB:

Rechtsgeschäfte, die Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches der Gewerkschaften betreffen (§ 9 Abs. 2) und die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Rechtsgeschäfte, deren Einzelwert bzw. die Belastungshöhe eine Million Euro übersteigt. Darunter sind insbesondere die Aufnahme und Vergabe von Krediten, Anleihen und Darlehen, wie auch die Abgabe von Haftungs-, Bürgschafts- und Verpfändungserklärungen zu verstehen;
- b) der entgeltliche Erwerb, die Veräußerung und die Belastung von Vermögenswerten, insbesondere von Liegenschaften, Beteiligungen und Wertpapieren;
- c) der Kauf und Verkauf strukturierter Finanzprodukte;
- d) der Erwerb, die Veräußerung und die Stilllegung von Unternehmen und Betrieben;
- e) die Vergabe und der Entzug von Treuhandschaften für den ÖGB;
- f) die Errichtung bzw. die Beendigung von Gesellschaften aller Art und Privatstiftungen;
- g) Beitritte zu und Austritte aus juristischen Personen.

4) Abschluss mittels Zeichnung des/r Vorsitzenden der Gewerkschaft gemeinsam mit einem stimmberechtigten Mitglied des Leitungsorgans der Gewerkschaft:

- a) Alle Rechtsgeschäfte, die den ÖGB finanziell verpflichten, die Angelegenheiten des eigenen Wirkungsbereiches der Gewerkschaften betreffen (§ 9 Abs. 2) und die nicht unter die Bestimmung des Abs. 2. Z 3) fallen.
- b) Das beschlusskompetente Organ einer Gewerkschaft kann jeweils zwei FunktionärInnen und/oder ArbeitnehmerInnen ihres Organisationsbereiches gemeinsam Subvollmachten zu Angelegenheiten der Z 4 lit. a) erteilen.
- c) Die Verantwortung gegenüber dem ÖGB liegt jedoch ausschließlich bei den Vollmachtgebern.

(3) Die Anstellung von ArbeitnehmerInnen kann nicht Inhalt von Vollmachten sein.

(4) Alle Rechtsgeschäfte, durch die Verpflichtungen des ÖGB nach außen entstehen, bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

(5) Schriftstücke, die den Aufgabenkreis der einzelnen Organe des ÖGB betreffen und nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind, können im gemeinsamen schriftlichen Auftrag des/der PräsidentIn, im Falle seiner/ihrer Verhinderung mittels Zeichnung des/r VizepräsidentIn bzw. des/r VertreterIn des/r PräsidentIn, gemeinsam mit einer/m der Leitenden SekretärInnen von den einzelnen SekretärInnen gezeichnet werden.

(6) Für den sich gemäß der Geschäftsordnung des Gewerkschaftsbundes für den Aufgabenbereich der Gewerkschaften ergebenden Schriftwechsel gelten analog die gleichen Grundsätze.

(7) Beschlusskompetente Organe des ÖGB und der Gewerkschaften können für ihren Zuständigkeitsbereich ArbeitnehmerInnen des ÖGB berechtigen, Schriftstücke in Angelegenheiten, die den ÖGB bzw. die Gewerkschaft weder finanziell noch rechtsgeschäftlich verpflichten, zu zeichnen.

(8) FunktionärInnen, Angestellte oder sonstige Bevollmächtigte des ÖGB dürfen nur Handlungen vollziehen, die im Statut oder der Geschäftsordnung des ÖGB begründet sind.

Darüber hinausgehende Abmachungen wirtschaftlicher Art sind ausdrücklich untersagt. Überschreiten FunktionärInnen, Angestellte oder sonstige Bevollmächtigte den Umfang ihrer im Statut oder in der Geschäftsordnung begründeten oder sonst schriftlich erteilten Vollmacht, so haftet der ÖGB für diese Überschreitung nicht.

(9) Bekanntmachungen des ÖGB werden in den Gewerkschaftsblättern und bei Bedarf auch in den Medien verlautbart. Die Art der Verlautbarung bestimmt im einzelnen Fall das Präsidium.



## § 23. Die Schiedskommissionen

### § 23a. Zusammensetzung der Schiedskommission des ÖGB

- (1) Die Schiedskommission des ÖGB besteht aus je drei von den beiden Streitparteien zu nennenden Mitgliedern und einer/m vom Bundesvorstand zu bestellenden Vorsitzenden.
- (2) Erfolgt die Benennung der Mitglieder nicht binnen einer vom Bundesvorstand festzulegenden Frist, geht diese Kompetenz auf den Bundesvorstand über.
- (3) Die Benennung der Mitglieder hat nach den Bedingungen des Vereinsgesetzes zu erfolgen. Streitigkeiten über die Einhaltung dieser Bestimmungen werden durch den Bundesvorstand, in dringenden Fällen vom Präsidium des ÖGB entschieden.

### § 23b. Aufgaben der Schiedskommission des ÖGB

- (1) Vereinsintern endgültige Entscheidung in Streitigkeiten wegen des Ausschlusses eines Mitglieds.
- (2) Entscheidung bei Uneinigkeiten im Zuge der Umsetzung und Realisierung von Organisationsstrukturen.
- (3) Entscheidung über Streitigkeiten zwischen Mitgliedern verschiedener Gewerkschaften und über Beschwerden von Gewerkschaften über Mitglieder anderer Gewerkschaften.

### § 23c. Verfahren der Schiedskommission des ÖGB

- (1) Entscheidungen nach § 23b Abs. 1 und 3. ergehen nach Anrufung durch das/die betroffene/n Mitglied/er bzw. der betroffenen Gewerkschaft/en.
- (2) Die Anrufung in Angelegenheiten des § 23b Abs. 2 kann nach einer Entscheidung des Bundesvorstandes von betroffenen Gewerkschaften sowie anstelle einer Beschlussfassung vom Bundesvorstand des ÖGB erfolgen.

### § 23d. Beschlüsse der Schiedskommission des ÖGB

- (1) Die Schiedskommission ist bei Anwesenheit des/der Vorsitzenden und mindestens einem/r VertreterIn jeder Streitpartei beschlussfähig. Die Überbindung des Stimmrechts auf andere Mitglieder der Schiedskommission ist erlaubt. Sie fällt ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültigen abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit entscheidet der/die Vorsitzende.
- (2) Die Entscheidungen der Schiedskommission des ÖGB sind vereinsintern verbindlich.

### § 23e. Die Schiedskommissionen der Gewerkschaften

- (1) Über Streitigkeiten, die zwischen einem Mitglied und seiner Gewerkschaft entstehen, entscheiden die Schiedskommissionen, die bei jeder Gewerkschaft gemäß der von dieser zu beschließenden Geschäftsordnung zu errichten sind.
- (2) Streitigkeiten wegen des Ausschlusses eines Mitglieds müssen binnen acht Wochen nach Anrufung der Schiedskommission entschieden werden. Die Anrufung der Schiedskommission des ÖGB steht den Streitparteien binnen einer Frist von vier Wochen ab Zugang der schriftlichen und begründeten Entscheidung der Schiedskommission der Gewerkschaft offen.

(3) Die Benennung der Mitglieder hat nach den Bedingungen des Vereinsgesetzes zu erfolgen. Streitigkeiten über die Einhaltung dieser Bestimmungen werden durch den Vorstand, in dringenden Fällen vom Präsidium der Gewerkschaft entschieden.

(4) Die Schiedskommissionen sind bei Anwesenheit des/der Vorsitzenden und mindestens einem/r VertreterIn jeder Streitpartei beschlussfähig. Die Überbindung des Stimmrechts auf andere Mitglieder der Schiedskommissionen ist erlaubt. Sie fällen ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der gültigen abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit entscheidet der/die Vorsitzende.

## § 24. Zusammenschluss von Gewerkschaften

(1) Der Zusammenschluss von Gewerkschaften kann nur von den Gewerkschaftstagen der beteiligten Gewerkschaften beschlossen werden.

(2) Dazu sind die Stimmen von mindestens zwei Drittel der anwesenden Delegierten erforderlich, wobei mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Delegierten anwesend sein müssen.

(3) Nach Fassung der Beschlüsse haben die beteiligten Gewerkschaften einvernehmlich einen Antrag auf Änderung des § 4 Abs. 1 im Sinne ihrer Beschlüsse an den Bundeskongress zu stellen.

(4)

a) Macht es die zeitliche Lage der Gewerkschaftstage und die daraus entstehenden Erschwernisse für die Ausübung der Tätigkeiten der beteiligten Gewerkschaften erforderlich, kann der Bundesvorstand auf Antrag der beteiligten Gewerkschaften den Beschluss auf Zustimmung zum Zusammenschluss fassen.

b) Dazu sind die Stimmen von mindestens zwei Drittel der anwesenden Mitglieder erforderlich, wobei mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Mitglieder anwesend sein müssen.

c) Die vorläufig neu gebildete Gewerkschaft hat einvernehmlich mit dem Bundesvorstand den Antrag auf Bestätigung der erteilten Zustimmung des Bundesvorstandes sowie auf Änderung des § 4 Abs. 1 an den nächstfolgenden Bundeskongress zu stellen.

(5) Nach der Zustimmung durch den Bundesvorstand bzw. nach der Beschlussfassung des Bundeskongresses wird ein konstituierender Gewerkschaftstag abgehalten. Dieser hat die Geschäfts- und Wahlordnung der neu gebildeten Gewerkschaft zu beschließen sowie einen Vorstand, die Kontrolle und eine Schiedskommission zu wählen.

(6) Nach erfolgtem Zusammenschluss hat die neu gebildete Gewerkschaft Bericht an den Bundesvorstand zu erstatten.

## § 25. Auflösung des ÖGB

(1) Die Auflösung des ÖGB kann nur über Beschluss eines Bundeskongresses erfolgen, wobei die Anwesenheit von mindestens zwei Drittel der stimmberechtigten Delegierten gemäß § 8a Abs. 1 erforderlich ist.

Dieser Beschluss bedarf der Zweidrittelmehrheit der anwesenden stimmberechtigten Delegierten.

(2) Im Fall der Auflösung hat der die Auflösung beschließende Bundeskongress über die Verwendung des vorhandenen Vermögens zu beschließen.

Angenommen

Zugewiesen an:

Beinhaltet in:

Abgelehnt

## ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 3)

# Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Landes-, Regional- und Bezirksorganisationen

Antrag 3

Diese Geschäftsordnung konkretisiert und ergänzt die Bestimmungen der Statuten des ÖGB zu deren Durchführung. Sie ist im Sinne des Vereinsgesetzes und der Statuten des ÖGB auszulegen.

## I. Geschäftsordnung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes

### § 1. Aufgaben des ÖGB und der ihm angehörenden Gewerkschaften

Die Aufgaben des ÖGB und seiner Gewerkschaften sind im § 3 der Statuten des ÖGB beschrieben.

### § 2. Vorgaben für die Gewerkschaftstätigkeit

Die Gewerkschaften üben ihre Tätigkeit nach den allgemeinen Grundsätzen und Richtlinien des ÖGB aus.

Jede Gewerkschaft hat die Verpflichtung, den vom ÖGB angestrebten Zweck und die ihm zukommenden Aufgaben im Rahmen ihres sachlichen Wirkungskreises zu erfüllen und die hierfür notwendigen Einrichtungen zu schaffen.

### § 3. Rücksichtnahme der Gewerkschaften auf allgemeine gewerkschaftliche Interessen

(1) Die Gewerkschaften haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf die allgemeinen gewerkschaftlichen Interessen Rücksicht zu nehmen.

(2) Angelegenheiten, die über den Rahmen ihres eigenen Wirkungskreises hinausgehen bzw. auch den Wirkungsbereich anderer Gewerkschaften berühren, sind wie folgt zu behandeln:

a) die von den Angelegenheiten betroffenen Gewerkschaften haben auf ein gemeinsames und einheitliches Vorgehen hinzuwirken;

b) kommt es zu keiner Lösung im Sinne der lit. a) sind diese Angelegenheiten im Einvernehmen mit den zentralen Organen des ÖGB (Bundesvorstand, Vorstand, Geschäftsleitung, Kontrollkommission, Landesvorstände des ÖGB) durchzuführen bzw. an diese abzutreten.

### § 4. Aufgaben der Gewerkschaften

Den einzelnen Gewerkschaften obliegen unter Beachtung der Verpflichtungen gemäß § 3 für ihren sachlichen Wirkungskreis folgende Aufgaben:

a) gewerkschaftliche Aktionen zur Herbeiführung günstigster Arbeits-, Einkommens- und Sozialbedingungen;

die Mitwirkung an der Erschließung und Sicherung von Arbeitsmöglichkeiten;

die Initiierung von Gesetzen und Verordnungen sowie die Mitwirkung an deren Vorbereitung;

die Vereinbarung von Einzel-, Betriebs- und Kollektivverträgen mit den ArbeitgeberInnen oder ihren Vertretungen;

Mindestlohntarife und die Erklärung von Kollektivverträgen zu Satzungen beantragen;

sowie die Führung von Verhandlungen in Streitfällen aus dem Arbeitsverhältnis.

Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft, besonders in der Arbeitswelt laufend erheben, sammeln und verwerten;

die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen abzuleiten;

die Verfassung von Anträgen, Petitionen und Eingaben aller Art an die gesetzgebenden Körperschaften, einschließlich jener der EU, Ämter oder Behörden; die Förderung einer wahren Wirtschafts- und Betriebsdemokratie durch Einfluss der Gewerkschaften und der Betriebsräte, Personalvertretungen und Jugendvertrauensräte sowie anderer von den ArbeitnehmerInnen in den Betrieben gewählten Organe (z. B. Behindertenvertrauensperson) auf die Führung der Betriebe und wirtschaftlichen Institutionen, insbesondere durch Verwirklichung des Mitbestimmungsrechtes der Gewerkschaften und der Betriebsräte, Personalvertretungen, Jugendvertrauensräte sowie der anderen von den ArbeitnehmerInnen gewählten Organe in den Betrieben, Unternehmen und Konzernen, auch über die Staatsgrenzen hinweg;

b) die Wahrung, Verbesserung und der Ausbau des gesamten ArbeitnehmerInnenschutzes;

c) die Herausgabe von Publikationen, Plakaten und Druckschriften fachlicher Art, ferner Veröffentlichungen von statistischen Daten, insbesondere auf volkswirtschaftlichem, sozialem oder arbeitsrechtlichem Gebiet;

Herausgabe von Filmen und anderen elektronischen Medien;

d) die Schaffung von Bildungseinrichtungen, Mitwirkung und Vertretung in Kuratorien und öffentlichen Lehranstalten, die im Interesse des beruflichen Nachwuchses liegen;

Abhaltung von Fachkursen, Vorträgen über wissenschaftliche, volkswirtschaftliche, soziale, arbeitsrechtliche und andere Themen;

Unterstützung der Teilnahme von Mitgliedern an EU-Aus- und Weiterbildungsprogrammen;

Errichtung von Bibliotheken (Betriebsbibliotheken) bzw. Mediatheken;

Schaffung und Verwaltung von Kurs- und Bildungshäusern;

e) die Schulung der Vertrauenspersonen und Mitglieder von Betriebsräten, Personalvertretungen und Jugendvertrauensräten sowie FunktionärInnen jeder Art, wobei auf die Motivation und die Teilnahme von Frauen durch spezielle Maßnahmen besonderes Augenmerk zu legen ist;

Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen und Veranstaltungen öffentlicher und geschlossener Art, die so anzulegen sind, dass auch KollegInnen mit Familienpflichten daran teilnehmen können;

die Ausbildung von Gewerkschaftsmitgliedern in allen Gewerkschaftsfragen und -angelegenheiten, wobei Jugendliche und Frauen besonders motiviert werden sollen;

f) Mitwirkung an der Freizeitgestaltung, insbesondere durch Schaffung und Führung der hierzu notwendigen Einrichtungen und von Erholungsheimen für Mitglieder und deren Angehörige und Durchführung von Freizeitveranstaltungen;

g) die Gewährung von unentgeltlichem Rechtsschutz in allen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis oder der Zugehörigkeit zum ÖGB entspringenden oder die soziale Sicherheit des Mitgliedes betreffenden Streitfällen und die in diesem Zusammenhang notwendige Vertretung vor den Gerichten oder Behörden entsprechend einem vom Bundesvorstand zu beschließenden Rechtsschutzregulativ;

- h) die Unterstützung der Mitglieder im Falle einer unverschuldeten Erwerbsunfähigkeit sowie in anderen Fällen auf Grund der Unterstützungsordnung des ÖGB (bzw. der jeweils zuständigen Gewerkschaft) nach Maßgabe der vorhandenen Mittel, jedoch ohne Rechtsanspruch;
- i) die Pflege der Beziehungen zu den internationalen Berufssekretariaten und den einzelnen Gewerkschaften der anderen Staaten.

## § 5. Besondere Aufgaben der Gewerkschaften

In Durchführung der im § 4 genannten Aufgaben obliegt den Gewerkschaften vor allem:

- (1) die Werbung von neuen Mitgliedern und die Durchführung von Werbeaktionen innerhalb des sachlichen Wirkungsbereiches der Gewerkschaft;
- (2) die Entscheidung über die Aufnahme und die Durchführung der Aufnahme neuer Mitglieder;
- (3) die Mitwirkung bei der Führung der Mitgliederverzeichnisse. Es ist dabei unter Zuhilfenahme der elektronischen Datenverarbeitung zu gewährleisten, dass die Mitgliederdaten unter Beachtung des Datenschutzes von allen Teilbereichen des ÖGB eingesehen und funktionell bearbeitet werden können. Die Bearbeitung von funktionsbezogenen Daten ist mit den zuständigen Gewerkschaften abzustimmen;
- (4) die Einhebung der Mitgliedsbeiträge für den ÖGB und die Abfuhr der Beiträge an die Zentrale des ÖGB unter Einhaltung des vom Bundesvorstand des ÖGB jeweils festgesetzten Aufteilungsschlüssels;
- (5) die Einhebung der vom Bundesvorstand des ÖGB genehmigten Zusatzbeiträge;
- (6) die selbstständige Verwaltung der anteilmäßig auf sie entfallenden Beitrags- und Vermögenseinnahmen, sowie Vermögenswerte nach den allgemeinen Richtlinien des Vereinsrechtes, den vom Bundesvorstand des ÖGB beschlossenen Grundsätzen (§ 10b Z 23 Statuten des ÖGB) und den Bestimmungen des § 7. Die Gewerkschaften und die zentralen Organisationsbereiche des ÖGB haben die Verpflichtung, die Verwaltung des ihnen anvertrauten Vermögens nach den Prinzipien der Rechtmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Statutentreue vorzunehmen. Verwaltungsabläufe sind ständig auf ihre Mitgliederfreundlichkeit zu prüfen und, bei dessen Gewährleistung, durch gemeinsame Einrichtungen zu optimieren, wobei auf die Eigenständigkeit der Gewerkschaften Bedacht zu nehmen ist. Die Gewerkschaften sind berechtigt Rücklagen zu bilden;
- (7) der Verkehr mit Behörden, Ämtern und sonstigen in Betracht kommenden Institutionen in Fragen der gewerkschaftszugehörigen Berufsgruppen;
- (8) die Mitwirkung bei der Errichtung und die Koordinierung der Tätigkeit der nach § 58 des Arbeiterkammergesetzes zu bildenden Fachausschüsse;
- (9) die Mitarbeit an den Betriebsrats-(Vertrauenspersonen-, Personalvertretungs-, Jugendvertrauensrats-)Wahlen und der Betriebsrats-(Vertrauenspersonen-, Personalvertretungs-, Jugendvertrauensrats-)Arbeit, deren Vorbereitung und die organisatorische Zusammenfassung der Mitglieder von Betriebsräten und Personalvertretungen sowie der Vertrauenspersonen.

## § 6. Besondere Aufgaben der zentralen Organe des ÖGB

- (1) Die zentralen Organe des ÖGB, die Referate der Zentrale des ÖGB, wie auch die zentralen Organisationseinheiten auf Landes-, Regional- und Bezirksebene haben folgende Aufgaben unter Beachtung von Weisungen des Vorstands und der Geschäftsleitung des ÖGB zu erfüllen:
  - a) Bearbeitung von Themen mit grundsätzlicher gewerkschaftspolitischer Bedeutung. Das sind insbesondere die Themen Sozialpolitik, Wirtschaftspolitik, Bildungspolitik, Gesundheitspolitik sowie Europa- und Internationale Politik.

In diesen Themenbereichen sind vor allem Fakten aufzuarbeiten, gewerkschaftsübergreifende Positionen zu erarbeiten, Forderungen und Stellungnahmen gegenüber den gesetzgebenden und verwaltenden Körperschaften zu erstellen und auch den Gewerkschaften Informationen und Fachwissen, wie auch ExpertInnen zur Verfügung zu stellen.

b) Zentrale Abwicklung gewerkschaftsübergreifender Verwaltungsaufgaben. Dazu gehören insbesondere Aufgaben in den Bereichen Mitgliederevidenz, Vermögensverwaltung und Buchhaltung, Personalverwaltung, Beteiligungs- und Liegenschaftsverwaltung, Internes Recht, Beschaffungswesen und Informationstechnologie;

c) Koordination und Umsetzung von Aufgaben in den Bereichen Bildung, Freizeit, Kultur, Organisation und Koordination, Öffentlichkeitsarbeit und Marketing, wie auch im Bereich der Internationale Kontakte.

(2) Die konkrete Zuteilung von Aufgaben des Abs. 1 auf die Landes-, Regional- und Bezirksorganisationen erfolgt in den Abschnitten II. und III. und durch die Geschäftsleitung des ÖGB.

## **§ 7. Verwaltung der Beitrags- und Vermögenseinnahmen und Vermögenswerte**

Über § 5 und § 6 hinaus sind folgende Grundsätze zu beachten:

(1) Personalwesen

a) Die Gewerkschaften können im Falle der Übertragung des Rechtes auf die Beschlussfassung durch den Vorstand (§ 11b Abs. 6 der Statuten des ÖGB) nach Maßgabe ihrer Budgetmittel und ohne Gefährdung der an den ÖGB abzuführenden Beiträge die Anstellung von ArbeitnehmerInnen und außerordentliche Zuwendungen an ArbeitnehmerInnen beschließen. In diesem Falle erfolgen Anstellungen und außerordentliche Zuwendungen ohne Beschluss des Vorstands, jedoch unter Beachtung des § 22 Abs. 2 bis 4 der Statuten des ÖGB.

b) Anstellungen erfolgen nach den in der Arbeits- und Bezugsordnung des ÖGB geltenden Grundsätzen. Die Gewerkschaften haben beabsichtigte Anstellungen der Geschäftsleitung des ÖGB mitzuteilen und rechtzeitig in der Jobbörse des ÖGB auszuschreiben.

c) Die Standesführung der ArbeitnehmerInnen erfolgt in der Geschäftsleitung des ÖGB. Zuwendungen aller Art an ArbeitnehmerInnen erfolgen ausschließlich über die Personalverrechnung des ÖGB.

d) Die Geschäftsleitung hat auf gleichartige Behandlung aller ArbeitnehmerInnen des ÖGB zu achten und die Gewerkschaften auf das Entstehen von Ungleichheiten aufmerksam zu machen.

e) Der Geschäftsleitung des ÖGB sind auch alle im Gewerkschaftsbereich bestehenden Betriebsvereinbarungen und faktischen Betriebsübungen mitzuteilen bzw. zu übermitteln. Die Geschäftsleitung des ÖGB ihrerseits ist verpflichtet, alle geltenden Rechtsgrundlagen, sowie die Personaldaten der in den jeweiligen Gewerkschaften beschäftigten ArbeitnehmerInnen der/dem Personalverantwortlichen der jeweiligen Gewerkschaft zu übermitteln.

f) Das für das Personal zuständige Mitglied der Geschäftsleitung ist verpflichtet, dem Vorstand Bericht über Anstellungen, außerordentliche Zuwendungen, Betriebsvereinbarungen und Betriebsübungen zu erstatten, wenn dadurch finanzielle Auswirkungen auf andere Organisationsbereiche des ÖGB zu erwarten sind.

(2) Mitgliedsbeiträge

a) Der Aufteilungsschlüssel (§ 5 Z 4) wird vom Bundesvorstand jährlich nach Genehmigung der Bilanz für das vorangegangene Jahr für das laufende Jahr beschlossen.

b) Die an die Zentrale des ÖGB abzuführenden Beiträge sind in zwölf gleichen Monatsraten jeweils bis 17. eines Monats abzuführen.

c) Die Feststellung von Guthaben und Schuld für die im laufenden Jahr vor der Beschlussfassung liegenden Monate erfolgt durch die Geschäftsleitung des ÖGB innerhalb von 14 Tagen nach Beschlussfassung und ist innerhalb von zwei Monaten nach Beschlussfassung des Aufteilungsschlüssels auszugleichen. Bei Zahlungsverzug sind kontokorrente Verzugszinsen zu verrechnen.

### (3) Berichtswesen

Die Gewerkschaften übermitteln der Geschäftsleitung des ÖGB Quartalsberichte und Vorschauen auf die Ein- und Ausgabenentwicklung im laufenden Jahr jeweils mit dem Ablauf des auf die Berichtsphase folgenden Quartals. Die Geschäftsleitung des ÖGB hat die Quartalsberichte und Vorschauen für denselben Zeitraum für ihren Verantwortungsbereich zu erstellen und bei der nächstfolgenden Sitzung des Vorstands des ÖGB eine Zusammenfassung der Berichte vorzulegen. Der Bericht über den Jahreserfolg in Form der Aufwandsrechnung und der Vermögensbilanz ist bis zum 30. 4. des folgenden Jahres zu übermitteln. Die Zusammenfassung aller Einzelberichte ist von der Geschäftsleitung des ÖGB dem Vorstand so rechtzeitig vorzulegen, dass der Vorstand diese dem Bundesvorstand bis spätestens 30. September des auf den Bilanzabschluss folgenden Jahres zur Beschlussfassung vorlegen kann.

### (4) Planung

Der Vorstand erstellt auf Vorschlag des Finanz- und Verwaltungsausschusses des ÖGB mehrjährige Finanzpläne. Soweit damit mehrjährige Aufteilungsschlüssel (§ 5 Z 4) verbunden sind, ist ein Beschluss des Bundesvorstandes notwendig.

### (5) Koordination / Der Finanz- und Verwaltungsausschuss

#### a) Zusammensetzung:

Das für die Finanzen zuständige Mitglied der Geschäftsleitung bildet mit den für die Finanzen verantwortlichen Personen der Gewerkschaften einen Finanz- und Verwaltungsausschuss.

Der/Die Vorsitzende der Kontrollkommission (im Verhinderungsfall ein Mitglied der Kontrollkommission) kann an den Sitzungen des Finanz- und Verwaltungsausschusses teilnehmen.

#### b) Aufgaben:

Er zeichnet für die notwendige Übereinstimmung der Konten und Bewertungen und die technische Abwicklung verantwortlich.

Der Finanz- und Verwaltungsausschuss überwacht die Einhaltung der zeitlichen Vorgaben dieser Geschäftsordnungsbestimmungen und der Finanzpläne nach Abs. 4. Überdies obliegt ihm die Vorberatung der Berichte an den Vorstand und den Bundesvorstand. Der Finanz- und Verwaltungsausschuss kann beschließen, dem Vorstand Zusatz- oder Sonderberichte vorzulegen.

Der Finanz- und Verwaltungsausschuss ist für die Beobachtung und die laufende Anpassung der Verwaltung des gesamten ÖGB zuständig.

Er erstellt Vorschläge für mehrjährige Finanzpläne an den Vorstand.

#### c) Ablauf und Beschlussfassung:

Der Finanz- und Verwaltungsausschuss wird vom finanzverantwortlichen Mitglied der Geschäftsleitung einberufen und fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen.

## § 8. Rechnungs-, Abschlussprüfer und Interne Revision

(1) Die Gewerkschaften können für ihren Bereich eigene Rechnungs- bzw. Abschlussprüfer bestellen (§§ 20 ff Vereinsgesetz).

(2) Der Prüfungsbereich des gemäß § 8b Z 2 der Statuten des ÖGB vom Bundeskongress bzw. vom Bundesvorstand (§ 10b Z 25 der Statuten des ÖGB) bestellten Abschlussprüfers gemäß § 5 Abs. 5 Vereinsgesetz 2002 erstreckt sich auf den gesamten ÖGB und dessen Gliederungen. Die von den Gewerkschaften bestellten Rechnungs- bzw. Abschlussprüfer müssen sich verpflichten, dem Abschlussprüfer des ÖGB alle notwendigen Auskünfte zu erteilen, Bestätigungsvermerke für den Bereich der Gewerkschaftsbilanz auszustellen und die Prüfung nach seinen Vorgaben durchzuführen.

(3) Die Gewerkschaften können eigene interne Revisionen einrichten. Sie haben wie die Interne Revision des ÖGB unabhängig von den gewählten Kontrollorganen, jedoch in enger Zusammenarbeit mit diesen, die internen Verwaltungsabläufe sowie die Finanzgebarung zu prüfen und die Leitungsorgane auf aufwändige Verwaltungsabläufe, Fehlverhalten und Missstände aufmerksam zu machen. Der Wirkungsbereich der Internen Revision des ÖGB erstreckt sich auf Gewerkschaften, die keine eigene interne Revision eingerichtet haben. Die internen Revisionen sind angehalten, in regelmäßigen Zusammenkünften die von ihnen erkannten Problemstellungen zu erörtern und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

## § 9. Aufgabendelegierung innerhalb der Gewerkschaften:

Zusammenarbeit zwischen den zentralen Organen des ÖGB mit den Gewerkschaften:

(1) Die im § 5 angeführten Aufgaben können vom Vorstand oder Präsidium der Gewerkschaft ganz oder teilweise an Untergliederungen der Gewerkschaft abgetreten werden, wobei die Untergliederungen als Organe der Gewerkschaft im Namen der Gewerkschaft handeln. Kollektivverträge, selbst wenn es sich um solche mit beschränktem örtlichem oder sachlichem Geltungsbereich handelt, können nur von der Gewerkschaft selbst mit Rechtswirksamkeit abgeschlossen werden.

(2) Alle beabsichtigten Streiks und drohenden Aussperrungen sind so rechtzeitig dem Vorstand des ÖGB zur Kenntnis zu bringen, dass dieser in der Lage ist, die erforderlichen Entscheidungen zu treffen (§10b Z 3 der Statuten des ÖGB). Streiks können nur über Beschluss der Vorstände der zuständigen Gewerkschaften ausgerufen werden.

(3) Die regionalen Organisationseinheiten der Gewerkschaften sind in Durchführung des § 10b Z 3 der Statuten des ÖGB verpflichtet, über Lohnbewegungen, Streiks oder Aussperrungen und sonstige wichtige gewerkschaftliche Ereignisse umgehend an den jeweiligen Landesvorstand des ÖGB zu berichten.

(4) Zentraler Koordinationsausschuss

a) Zusammensetzung:

Die Geschäftsleitung des ÖGB bildet mit den leitenden SekretärInnen der Gewerkschaften (z. B.: ZentralsekretärInnen, BundesgeschäftsführerInnen) einen Zentralen Koordinationsausschuss. Behandelt der Zentrale Koordinationsausschuss Themen, welche auch die Tätigkeiten der Landesvorstände des ÖGB betreffen, sind die LandessekretärInnen mit beratender Stimme beizuziehen.

b) Aufgaben:

Die Umsetzung der vom Bundesvorstand und dem Vorstand des ÖGB gefassten Beschlüsse obliegt der Geschäftsleitung des ÖGB. Der zentrale Koordinationsausschuss koordiniert die damit verbundenen gemeinsamen Aufgabenstellungen.



Der Vorstand des ÖGB kann dem Zentralen Koordinationssauschuss überdies vorbereitende und überwachende Aufgaben zu bestimmten Themenstellungen übertragen und Berichte einfordern.

c) Ablauf und Beschlussfassung:

Der Zentrale Koordinationssauschuss wird vom für Organisation zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung einberufen. Er/Sie führt den Vorsitz im Zentralen Koordinationssauschuss. Der Zentrale Koordinationssauschuss fasst seine Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen.

## § 10. Arbeitsgemeinschaften

(1) Zur Besorgung gemeinsamer Angelegenheiten und Aufgaben können für besondere Berufsgruppen, deren Berufsangehörige auf zwei oder mehrere Gewerkschaften verteilt sind, über Beschluss des Bundesvorstandes Arbeitsgemeinschaften errichtet werden.

(2) Die Geschäfte einer Arbeitsgemeinschaft sind von den beteiligten Gewerkschaften gemeinsam zu führen und finanziell zu tragen. Für jede Arbeitsgemeinschaft ist ein Beirat einzusetzen, der aus der gleichen Anzahl von VertreterInnen der beteiligten Gewerkschaften besteht.

## § 11. Kompetenzzentren / BetriebsrätInnennetzwerke

(1) Definition und Aufgaben:

a) Kompetenzzentren sollen im Bund und in den Ländern gewerkschaftsübergreifend Mitgliedern von betrieblichen Vertretungsorganen der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Personalvertretung, ...) die Möglichkeit geben, am Prozess der gewerkschaftlichen Meinungsbildung aktiv teilzunehmen und deren Wissen, Erfahrungen und Erkenntnisse einzubringen;

b) Das Thema eines Kompetenzzentrums hat sowohl gewerkschaftspolitische, als auch jeweils bundes- oder landspezifische Bedeutung aufzuweisen;

c) in Kompetenzzentren sollen InteressentInnen vor allem

- als ExpertInnen und BeraterInnen für gewerkschaftliche Themen tätig sein;
- Entwicklungen in den Betrieben als Grundlage für neue gewerkschaftliche Positionierungen verwenden;
- bei gewerkschaftspolitischen Studien und Projekten mitarbeiten;
- bei Kongressen, Symposien und andere gewerkschaftlichen Veranstaltungen als ExpertInnen mitwirken;
- den ÖGB und seinen Gewerkschaften bei der Grundlagenarbeit unterstützen;
- gewerkschaftliche Positionen und Konzepte auf deren Praxistauglichkeit prüfen und mit den eigenen Erfahrungswerten abgleichen.

(2) Einsetzung von Kompetenzzentren:

a) Kompetenzzentren werden auf Beschluss des Bundes- oder des Landesvorstandes errichtet;

b) Der Bundes- oder Landesvorstand hat die Errichtung eines Kompetenzzentrums zu beschließen, wenn ein begründeter Antrag auf Errichtung eines Kompetenzzentrums zu einem Thema beim Bundes- oder Landesvorstand einlangt und dieser Antrag von VertreterInnen von mindestens drei Gewerkschaften gezeichnet ist.

Antragsberechtigt sind Mitglieder von betrieblichen Vertretungsorganen der Arbeitnehmerschaft (Betriebsrat, Personalvertretung, ...);

c) Anträge können trotz der erforderlichen Anzahl von AntragstellerInnen begründet abgelehnt werden,

- wenn die restlichen Voraussetzungen des Abs. 1 nicht vorliegen, oder
- wenn sich binnen vier Wochen ab Veröffentlichung der Antragstellung nicht genügend InteressentInnen zur Teilnahme angemeldet haben, oder

– wenn die voraussichtlich erforderlichen Mitteln nicht in Relation zum voraussichtlichen Erfolg stehen;

d) der errichtende Beschluss hat das Thema, die voraussichtliche Dauer und die voraussichtlichen Kosten des Kompetenzzentrums zu beinhalten;

e) über die Beschlussfassung nach einem Antrag auf Errichtung eines Kompetenzzentrums sind die Antragsteller umgehend nach Beschlussfassung begründet zu informieren.

(3) Koordination und Controlling von Kompetenzzentren:

a) Auf Bundesebene obliegt die Koordination und das Controlling von Kompetenzzentren dem für Organisation zuständigen Mitglied der Geschäftsleitung;

b) Auf Landesebene obliegt die Koordination und das Controlling von Kompetenzzentren dem/r LandessekretärIn.

(4) Information über Kompetenzzentren:

a) Anträge auf Errichtung, Beschlüsse über die Errichtung von Kompetenzzentren, Hinweise über die Möglichkeiten der Teilnahme und die Ergebnisse sind in geeigneter Form zu veröffentlichen;

b) Die LandessekretärInnen haben über alle Kompetenzzentren im Land laufend an das für Organisation zuständige Mitglied der Geschäftsleitung des ÖGB zu berichten;

c) Der Bundesvorstand und die Landesvorstände sind laufend von den koordinierenden SekretärInnen über den Stand der Kompetenzzentren auf der jeweiligen Ebene zu informieren.

(5) Teilnahme an Kompetenzzentren:

a) Zur Teilnahme an Kompetenzzentren sind Mitglieder von betrieblichen Vertretungsorganen der ArbeitnehmerInnen (Betriebsräten, Personalvertretungen, Jugendvertrauensräten und Behindertenvertrauenspersonen) berechtigt;

b) InteressentInnen haben sich zur Teilnahme an einem Kompetenzzentrum anzumelden und eintragen zu lassen;

(6) Vertretung der Kompetenzzentren in den Vorständen:

a) Die koordinierenden SekretärInnen haben mit den AntragstellerInnen einen Vorschlag für Wahlen eines/r Vertreters/in des jeweiligen Kompetenzzentrums zu erstellen.

b) Dieser Vorschlag ist dem Bundesvorstand des ÖGB bzw. dem Landesvorstand zur Genehmigung vorzulegen.

c) Die InteressentInnen wählen für die Dauer des Kompetenzzentrums eine/n VertreterIn mit Stimmrecht in den Vorstand der jeweiligen Ebene (Bundesvorstand, Landesvorstand).

d) Bei der Präsentation von Endberichten im Bundesvorstand bzw. Landesvorstand können bis zu drei VertreterInnen eines Kompetenzzentrums anwesend sein.

(7) Beendigung von Kompetenzzentren:

Kompetenzzentren enden

a) durch Ablauf der beschlossenen Dauer;

b) durch Beschluss des Bundesvorstandes bzw. Landesvorstandes auf Antrag des/r VertreterIn vor Ablauf der beschlossenen Dauer;

c) durch Beschluss des Bundesvorstandes bzw. Landesvorstandes wegen Nichterreichbarkeit der Ziele von Kompetenzzentren.

Darunter ist auch eine zu geringe Anzahl an InteressentInnen zu verstehen. Kompetenzzentren ab 100 regelmäßig teilnehmenden InteressentInnen haben eine ausreichende Anzahl an InteressentInnen.

## § 12. Themen- und Funktionsforen

(1) Themenforen

a) Themenforen sind zeitlich begrenzt bestehende Plattformen auf Bundes-, Landes- oder

Regionalebene für Mitglieder, innerhalb derer die InteressentInnen die Möglichkeit haben, sich zu gewerkschaftsrelevanten Themen auszutauschen.

b) § 11 (2) bis (7) sind sinngemäß auf Themenforen anzuwenden, wobei 20 regelmäßig teilnehmende InteressentInnen ausreichend sind. Die Koordination und das Controlling erfolgt ehrenamtlich.

(2) Funktionsforen

a) Funktionsforen sind Plattformen auf Bundes-, Landes- oder Regionalebene von Gruppen von Mitgliedern mit denselben spezifischen Aufgaben und Interessen (Beispiele: PersonalvertreterInnen in der Hoheitsverwaltung, BetriebsrätInnen in KMUs, Sicherheitsvertrauenspersonen, Behindertenvertrauenspersonen, Gleichbehandlungsbeauftragte, JugendvertrauensrätInnen in Handelsbetrieben).

b) In Funktionsforen können sich diese Personen vernetzen, austauschen und an der Gestaltung der gewerkschaftlichen Positionen zu deren Aufgaben und Interessen teilnehmen.

c) § 11 (2) bis (7) sind sinngemäß auf Funktionsforen anzuwenden, wobei sich die Berechtigung zur Antragstellung auf Errichtung eines Funktionsforums und die Teilnahme an einem Funktionsforum nach der Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Mitgliedern mit denselben spezifischen Aufgaben und Interessen im Sinne der lit. a) richtet. 20 regelmäßig teilnehmende InteressentInnen sind ausreichend. Die Koordination und das Controlling erfolgt ehrenamtlich.

## § 13. Fraktionen

Der ÖGB ist überparteilich. Die Willensbildung erfolgt durch die Gewerkschaften. Fraktionen und Gruppierungen gewährleisten jedoch den notwendigen weltanschaulichen Spielraum. Fraktionen und Gruppierungen haben eine wesentliche Bedeutung für die Existenz und Stärke eines einheitlichen ÖGB. Die §§ 13a bis 13e regeln die Aufgaben, die Anerkennung und die finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten von Fraktionen.

### § 13a. Aufgaben und Pflichten der Fraktionen

Den Fraktionen obliegen insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Unterstützung der Beschlüsse und Zielsetzungen des ÖGB, vor allem die Wahrung eines einheitlichen Gewerkschaftsbundes;
- b) Mitgliederwerbung für den ÖGB;
- c) Durchführung gewerkschaftspolitischer Bildungsarbeit;
- d) Durchsetzung und Förderung von Gewerkschaftsinteressen in ihnen nahestehenden Parteien, Verbänden, Gruppen und damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit.

### § 13b. Anerkennung als Fraktion

(1) Die Anerkennung als Fraktion erfolgt über Beschluss des Bundesvorstandes für die Bundesebene, über Beschluss des Landesvorstandes für die Landes-, Regional- und Bezirksebene.

(2) Die Anerkennung als Fraktion auf Bundesebene bedeutet das Recht auf mindestens ein Mandat im Bundesvorstand. Die Anerkennung als Fraktion auf Landesebene das Recht auf mindestens ein Mandat im Landesvorstand, die Anerkennung als Fraktion auf Regionalebene das Recht auf mindestens ein Mandat im Regionalvorstand und auf Bezirksebene das Recht auf mindestens ein Mandat im Bezirksausschuss.

(3) Der Nachweis der Erfüllung der Anerkennungskriterien obliegt der antragstellenden Gruppe.

### § 13c. Anerkennungskriterien

Für die Beschlussfassung sind die folgenden Anerkennungskriterien zugrundezulegen:

## (1) BUNDESEBENE

Für die Anerkennung als Bundesfraktion sind folgende Kriterien zu erfüllen:

- a) Geschäftsordnung mit Bekenntnis zu Demokratie und überparteilichem Gewerkschaftsbund;
- b) Organisationsstrukturen in mindestens zwei Gewerkschaften (Bundesgremium, Mandate als Betriebsrätin/Betriebsrat oder PersonalvertreterIn);
- c) Organisationsstrukturen in mindestens drei Bundesländern (Landesfraktion, Mandate als Betriebsrätin/Betriebsrat oder PersonalvertreterIn);
- d) Bundesorganisation.

## (2) LANDESEBENE

Für die Anerkennung als Landesfraktion sind folgende Kriterien zu erfüllen:

- a) Geschäftsordnung mit Bekenntnis zu Demokratie und überparteilichem Gewerkschaftsbund;
- b) Organisationsstrukturen in mindestens drei Betrieben bzw. Dienststellen (Mandate als Betriebsrätin/Betriebsrat oder PersonalvertreterIn);
- c) Organisationsstrukturen in mindestens zwei Gewerkschaften (Mandate als Betriebsrätin/Betriebsrat oder PersonalvertreterIn).

## (3) REGIONAL- ODER BEZIRKSEBENE

Für die Anerkennung als Regional- oder Bezirksfraktion sind folgende Kriterien zu erfüllen:

- a) Geschäftsordnung mit Bekenntnis zu Demokratie und überparteilichem Gewerkschaftsbund;
- b) Organisationsstrukturen in mindestens drei Betrieben bzw. Dienststellen (Mandate als Betriebsrätin/Betriebsrat oder PersonalvertreterIn).

## (4) GEWERKSCHAFTSEBENE

Jede Gewerkschaft muss eine Fraktionsordnung vom Vorstand der Gewerkschaft beschließen lassen, die vom Bundesvorstand zu bestätigen ist.

(5) Voraussetzung für die Anerkennung von Betriebsrätinnen-/Betriebsrats- oder PersonalvertreterInnenmandaten ist die aufrechte ÖGB-Mitgliedschaft der Betriebsrätin/des Betriebsrates oder Personalvertreterin/Personalvertreter und eine gewerkschaftliche Organisation im Betrieb oder in der Dienststelle.

## **§ 13d. Persönliche Kriterien zur Wahl oder Kooptierung in den Bundesvorstand, den Landesvorstand, in den Regionalvorstand, in den Bezirksausschuss oder in Gewerkschaftsgremien**

(1) Zur Wahl oder Kooptierung in den Bundesvorstand, in den Landesvorstand, in den Regionalvorstand, in den Bezirksausschuss oder in Gewerkschaftsgremien sind folgende Kriterien zu erfüllen:

- a) aufrechte ÖGB-Mitgliedschaft;
- b) Gewerkschaftsfunktion bzw. Betriebsratsmitglied, Vertrauensperson, PersonalvertreterIn, Jugendvertrauensrätin/-rat, Beschäftigungsverhältnis zum ÖGB.

(2) Anerkannt können nur Funktionen werden, die sich aus dem Statut, Geschäftsordnungen und Arbeitsrichtlinien des ÖGB, der Gewerkschaften oder Abteilungen des ÖGB ergeben bzw. Funktionen auf Grund des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. entsprechender Regelungen (Gesetze und Verordnungen) bezüglich der Personalvertretungen in öffentlichen Diensten.

## § 13e. Finanzielle Unterstützung der Aufgaben der anerkannten Bundesfraktion

Die anerkannten Bundesfraktionen können für die Erfüllung ihrer Aufgaben gemäß § 13a angemessene finanzielle Förderungen erhalten. Auch die Gewerkschaften können Mittel zur angemessenen Förderung der Aufgaben der Fraktionen aufwenden.

Das ÖGB-Vorstand bzw. der Vorstand/das Präsidium der zuständigen Gewerkschaft kann den anerkannten Fraktionen personelle und materielle Unterstützung zur Verfügung stellen.

## § 14. Organisation der Gewerkschaften

Die Organisation der Gewerkschaften wird vom Gewerkschaftstag jeder einzelnen Gewerkschaft nach den in den folgenden Paragraphen festgelegten Grundsätzen bestimmt.

## § 15. Gewerkschaftstag und Gliederung der Gewerkschaften

(1) Jede Gewerkschaft hat innerhalb eines Zeitraumes von spätestens fünf Jahren ihren ordentlichen Gewerkschaftstag abzuhalten.

Die Delegierten zum Gewerkschaftstag werden von den Mitgliedern gewählt. Der Frauenanteil ist verpflichtend mindestens aliquot der weiblichen Mitgliederzahl zu berücksichtigen. Die Wahlordnung für die Delegierten zum Gewerkschaftstag wird in der Geschäftsordnung der Gewerkschaft festgelegt.

(2) Die Gewerkschaftstage sind zuständig:

1. zur Beschlussfassung über die Geschäftsordnung des Gewerkschaftstages;
2. zur Entgegennahme des Rechenschaftsberichtes des Vorstandes unter Einschluss der Rechnungsabschlüsse, die seit dem letzten Gewerkschaftstag erstellt wurden und des Rechenschaftsberichtes des Kontrollausschusses und der Schiedskommission;
3. zur Wahl der/des Vorsitzenden und des Vorstandes der Gewerkschaft, des Kontrollausschusses und der Schiedskommission;
4. zur Beschlussfassung über die Geschäftsordnung (Wahlordnung) der Gewerkschaft;
5. zur Beschlussfassung über die Aufgaben, die den Gewerkschaften nach den Bestimmungen der Statuten des ÖGB und dieser Geschäftsordnung zustehen.

(3) Die Gewerkschaften können zur Erfassung und Betreuung der Mitglieder und zur Gewährleistung eines Höchstausmaßes von Mitarbeit und Mitbestimmung Untergliederungen schaffen. Als solche kommen in Betracht:

- a) nach sachlichen Bereichen: z. B. Sektionen, Fachgruppen, Branchengruppen, Unterfachgruppen, Betriebsgruppen;
- b) nach örtlichen Bereichen: z. B. Landesgruppen, Bezirksgruppen, Ortsgruppen, Zahlstellen;
- c) nach Arbeitsbereichen: Abteilungen z. B. für Jugend und Frauen.

(4) Die Organisation der Gewerkschaften und ihrer Untergliederungen wird durch eine vom Gewerkschaftstag jeder Gewerkschaft zu beschließende Geschäftsordnung bestimmt.

## § 16. Vertretung der Gewerkschaften nach außen

Die Vertretung nach außen erfolgt unter Beachtung des § 22 der Statuten des ÖGB durch den/die Vorsitzende/n und eine/n leitende/n SekretärIn (z. B.: ZentralsekretärIn, BundesgeschäftsführerIn), im Verhinderungsfall durch deren StellvertreterInnen.

Inwieweit schriftliche Ausfertigungen der Gegenzeichnung durch den/die erste SekretärIn bedürfen oder an andere Mitglieder des Vorstandes oder SekretärInnen übertragen werden können, wird durch die Geschäftsordnung der Gewerkschaft bestimmt.

## § 17. Beschäftigte der Gewerkschaften

Alle in den Gewerkschaften hauptberuflich Beschäftigten sind ArbeitnehmerInnen des ÖGB. Die Anstellung, die Gewährung von außerordentlichen Zuwendungen und Standesführung hat nach den Bestimmungen des § 11b Abs. 6 der Statuten des ÖGB und § 7 Abs. 1 zu erfolgen. Eine endgültige Anstellung kann erst erfolgen, wenn der von der Gewerkschaft gestellte Antrag die Zustimmung des Vorstands des ÖGB gefunden hat, sofern nicht der Vorstand das Zustimmungsrecht gemäß § 11b Abs. 6 der Statuten des ÖGB, übertragen hat.

## § 18. Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft zum ÖGB steht ausschließlich natürlichen Personen offen und wird durch freiwilligen Beitritt erworben.

Über die Aufnahme entscheidet der Gewerkschaftsvorstand. Durch die Aufnahme des Mitglieds in eine Gewerkschaft wird die Mitgliedschaft zum ÖGB begründet.

(2) Die Gewerkschaft ist berechtigt, die Aufnahme abzulehnen, wenn:

- a) die/der Anmeldende wegen eines Verbrechens oder wegen einer aus Gewinnsucht begangenen Straftat oder wegen einer solchen Übertretung gerichtlich bestraft wurde, ohne dass die Rechtsfolgen durch Zeitablauf erloschen sind oder die Verurteilung getilgt ist;
- b) durch die Aufnahme die Interessen des ÖGB, der Gewerkschaft oder deren Mitglieder nachweisbar geschädigt werden.

(3) Der Person, deren Aufnahme von einer Gewerkschaft abgelehnt wurde, steht binnen 14 Tagen nach Zustellung der Ablehnungsmitteilung das Recht der Beschwerde an den Bundesvorstand zu, der vereinsintern endgültig entscheidet.

(4) Die Wiederaufnahme eines ausgeschlossenen Mitgliedes ist an die Zustimmung des Bundesvorstandes gebunden. Mit der Wiederaufnahme entsteht eine neue Mitgliedschaft. Aus früheren Mitgliedschaften können keine Rechte abgeleitet werden.

(5) Jede Gewerkschaft ist zur Aufnahme aller Personen berechtigt, die zum Wirkungskreis der Gewerkschaft gehören.

Andere AufnahmebewerberInnen sind der sachlich zuständigen Gewerkschaft zur Aufnahme zuzuweisen.

Eine gleichzeitige Zugehörigkeit zu mehreren Gewerkschaften ist nur im gegenseitigen Einvernehmen der betreffenden Gewerkschaften möglich.

Bei Ausübung mehrerer Berufe ist in der Regel eine mehrfache Mitgliedschaft anzuerkennen.

(6)

a) Die Mitgliedschaft zum ÖGB kann nach Eintritt in den Ruhestand nicht erstmals erworben werden.

b) Eine bestehende Mitgliedschaft bleibt bei Übertritt in den Ruhestand oder den Pensions-(Renten-)Bezug aufrecht.

c) Personen, die mit einem Mitglied auf Grund aufrechter Ehe oder eheähnlicher Lebensgemeinschaft in einem gemeinsamen Haushalt gelebt haben, können nach dem Tod des Mitglieds eine Mitgliedschaft erwerben, wenn sie nicht Mitglieder nach dem § 1 Abs. 1 sind oder werden können (Anschlussmitgliedschaft).

## § 19. Zuordnung der Mitglieder zu Gewerkschaften

Die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft richtet sich nicht nach der beruflichen Qualifikation und der Art der beruflichen Tätigkeit, sondern nach der Art des Betriebes (der Dienststelle), in dem (der) das Mitglied tätig ist.

Eine Ausnahme von diesem Grundsatz findet nur bezüglich der Unterscheidung zwischen ArbeiterInnen und Angestellten statt.

## § 20. Wechsel der Mitgliedschaft

(1) Ergibt sich durch einen Wechsel der Beschäftigung die Zuständigkeit einer anderen Gewerkschaft, so hat die Überweisung (der Übertritt) des Mitglieds an die durch die neue Beschäftigung zuständig gewordene Gewerkschaft unter Wahrung der erworbenen Anwartszeiten zu erfolgen, doch kann in diesem Fall das Gewerkschaftsmitglied die frühere Gewerkschaftszugehörigkeit beibehalten:

a) wenn es sich um eine nur vorübergehende, den Zeitraum von drei Monaten nicht übersteigende Berufsänderung handelt oder

b) mit Rücksicht auf bestehende Sondereinrichtungen das Mitglied in seiner bisherigen Gewerkschaft verbleiben will und die Vorstände der beiden Gewerkschaften zustimmen.

(2) Während der Zeit einer Arbeitslosigkeit und nach Eintritt in den Ruhestand kann die Gewerkschaftszugehörigkeit nicht gewechselt werden.

## § 21. Mitgliedschaft bei ausländischen Gewerkschaften

(1) Zeiten der Mitgliedschaft, die bei ausländischen Gewerkschaften erworben wurden, gelten als inländische Mitgliedszeiten, wenn hierüber ein Gegenseitigkeitsverhältnis zum ÖGB und den ihm angehörenden Gewerkschaften besteht und Zeiten der Mitgliedschaft beim ÖGB unmittelbar vorausgingen oder nachfolgten.

(2) Besteht kein Gegenseitigkeitsverhältnis, können Mitgliedszeiten bei ausländischen Gewerkschaften nicht als Mitgliedszeiten beim ÖGB angerechnet werden.

Der Vorstand der zuständigen Gewerkschaft kann in diesem Fall ein Ruhen der Mitgliedschaft beim ÖGB bis zu drei Jahren beschließen.

## II. Geschäftsordnung der Landesorganisationen

### § 22. Landesgeschäftsleitungen

(1) Zum Zwecke des einheitlichen Wirkens, der gegenseitigen Unterstützung und der Durchführung der Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse und des Bundesvorstands des ÖGB und gemeinsamer Aufgaben der dem ÖGB angehörenden Gewerkschaften in den Bundesländern, sowie der Vertretung der Gewerkschaften ohne Landessekretariate werden Landesgeschäftsleitungen des ÖGB errichtet.

(2) Die/Der vom Bundesvorstand des ÖGB nach Abgabe einer Empfehlung des Landesvorstands bestellte LandessekretärIn führt die Geschäfte der Landesgeschäftsleitung hauptberuflich im Einvernehmen mit dem Landesvorstand und ist dem Bundesvorstand bzw. der Geschäftsleitung des ÖGB für die Führung ihrer/seiner Geschäfte verantwortlich und an deren Weisungen und Beschlüsse gebunden.

(3) Die/Der LandessekretärIn hat innerhalb der ersten vier Monate eines jeden Jahres einen ausführlichen Bericht über die Tätigkeit des Landesvorstandes und ihre finanzielle Gebarung im vergangenen Jahr der Geschäftsleitung des ÖGB zu erstatten.

### § 23. Frauenanteil der Gremien in den Landesorganisationen

Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist.

## § 24. Landeskonzferenz

### § 24a. Zusammensetzung der Landeskonzferenz

(1) Stimmberechtigte Delegierte sind:

1. die Delegierten der Gewerkschaften;

Den Delegiertenschlüssel bestimmt der Landesvorstand.

Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom jeweiligen regionalen Leitungsorgan gewählt.

2. die stimmberechtigten Mitglieder des Landesvorstandes.

(2) Beratende Mitglieder sind:

1. die Mitglieder des Kontrollausschusses;

2. die LandessekretärInnen der Gewerkschaften;

3. die RegionalsekretärInnen, soweit sie nicht von den Gewerkschaften delegiert werden;

4. die Bezirksvorsitzenden und BezirkssekretärInnen, soweit sie nicht von den Gewerkschaften delegiert werden;

5. die beratenden Mitglieder des Landesvorstandes.

### § 24b. Aufgaben der Landeskonzferenz

Die Aufgaben der Landeskonzferenz sind:

1. die Entgegennahme des Berichtes des/der Landessekretärs/in, des Landesvorstandes und des Kontrollausschusses;

2. die Beratung und Beschlussfassung über Anträge des Landesvorstandes und der Landes- oder Regionalorganisationen der Gewerkschaften im Rahmen der Statuten und der Geschäftsordnung des ÖGB;

3. die Wahl der/des Vorsitzenden und von höchstens vier StellvertreterInnen (Präsidium des Landesvorstandes);

4. die Wahl der Mitglieder des Kontrollausschusses.

### § 24c. Abwicklung der Landeskonzferenz

(1) Die Einberufung der Landeskonzferenz erfolgt durch das Präsidium des Landesvorstandes.

(2) Eine außerordentliche Landeskonzferenz kann jederzeit im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand oder über dessen Auftrag bzw. über Beschluss des Kontrollausschusses einberufen werden.

(3) Die ordentliche Landeskonzferenz wird spätestens jedes vierte Jahr abgehalten.

(4) Die Einberufung muss mindestens sechs Wochen vor ihrer Abhaltung dem Bundesvorstand, allen Gewerkschaftszentralen und den Landes- oder Regionalorganisationen der Gewerkschaften bekannt gegeben werden.

(5) Mit der Einberufung der Landeskonzferenz ist gleichzeitig die Tagesordnung mitzuteilen.

(6) Den Vorsitz in der Landeskonzferenz führt die/der Vorsitzende des Landesvorstandes oder deren/dessen StellvertreterIn.

### § 24d. Beschlüsse der Landeskonzferenz

(1) Die Landeskonzferenz ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.



## § 25. Landesvorstand

### § 25a. Zusammensetzung des Landesvorstandes

#### (1) Stimmberechtigte Mitglieder

Der Landesvorstand besteht aus dem Präsidium sowie weiteren höchstens 25 Mitgliedern.

Stimmberechtigte Mitglieder sind:

1. die stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes;
2. die VertreterInnen der Gewerkschaften;

Die Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Landesvorstand wird vom Landesvorstand selbst bestimmt. Die Gewerkschaften sind dabei entsprechend ihrer Mitgliederzahl zu berücksichtigen, wobei jedoch jede Gewerkschaft nach Möglichkeit vertreten sein soll.

Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom jeweiligen Landesleitungsorgan bzw. regionalen Leitungsorgan gewählt;

3. die Regionalvorsitzenden;
4. die VertreterInnen der Abteilungen;

Ebenso ist eine Vertretung der Frauen, Jugendlichen und PensionistInnen zu berücksichtigen;

5. die VertreterInnen der auf Landesebene anerkannten Fraktionen gemäß § 13b;
6. die kooptierten Mitglieder.

#### (2) Beratende Mitglieder sind:

Die beratenden Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes.

#### (3) Stimmberechtigte Mitglieder, aber nicht in die Höchstzahl von 25 einzurechnen sind:

1. die VertreterInnen von Kompetenzzentren des Landesvorstandes;
2. die VertreterInnen von Themen- oder Funktionsforen des Landesvorstandes.

#### (4) Ersatzmitglieder:

Für die Delegierten nach Abs. 1 Z 2, 4, und 5 kann der Vorstand (das Präsidium) der jeweiligen Gewerkschaft, der jeweiligen Fraktion bzw. der jeweiligen Abteilung für jede/n Delegierte/n jeweils eine/n Ersatzdelegierte/n nennen. Ersatzdelegierte können ausschließlich für den Fall der Verhinderung des/r Delegierten an den Sitzungen des Landesvorstandes teilnehmen. Ein/e Ersatzdelegierte/r kann nur eine/n Delegierte/n vertreten.

#### (5) Alle Funktionen im Landesvorstand sind ehrenamtlich.

### § 25b. Aufgaben des Landesvorstandes

Die Aufgaben des Landesvorstandes sind:

1. Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft des Bundeslandes, besonders in der Arbeitswelt laufend erheben, sammeln und auswerten; die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen im Bundesland ableiten;
2. Vertretung der Ziele des ÖGB gegenüber den Landtagen und der Landesregierung, besonders in jenen Angelegenheiten, die nach der Bundesverfassung in den Kompetenzbereich der Länder fallen, wie z. B. Angelegenheiten der EU-Regionalpolitik, der Sozialhilfe, der Wohnbauförderung oder der Raumordnung;
3. der Beschluss über die Erstattung von Vorschlägen für VertreterInnen in wirtschaftliche und soziale Körperschaften;
4. Zusammenarbeit mit den gesetzlichen Interessenvertretungen im Bundesland;
5. die Durchführung gemeinsamer Aktionen;
6. die zeitlich befristete Benennung von bereits haupt- oder ehrenamtlich tätigen Mitgliedern als gewerkschaftliche Vertrauenspersonen. Mit der Benennung werden die Dauer, die

konkreten Aufgaben, wie auch der räumliche Wirkungsbereich einer gewerkschaftlichen Vertrauensperson beschrieben. Gewerkschaftliche Vertrauenspersonen können in Bereichen mit außergewöhnlichen gewerkschaftlichen Voraussetzungen oder Rahmenbedingungen eingesetzt werden (Beispiel: Einkaufszentren, Saisonregionen, Technologieparks);

7. Beschlussfassungen zu Kompetenzzentren, Themen- und Funktionsforen auf Landesebene;
8. die Förderung des gewerkschaftlichen Bildungswesens;
9. die Bestimmung des Delegiertenschlüssels zur Landeskonzferenz;
10. die Bestellung eines/r geschäftsführenden Vorsitzenden aus dem Kreis der StellvertreterInnen im Falle des Ausscheidens des/r Vorsitzenden;
11. die Bestimmung der Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Landesvorstand;
12. die Erstellung eines Budgets (§ 27);
13. Mitwirkung an der Bestellung der/s Landessekretärs/in im Sinne des § 22 Abs. 2;
14. Mitwirkung an der Führung der Landesgeschäftsführung;
15. Mitwirkung an der Einberufung der Regional- und Bezirkskonferenzen einschließlich der Festlegung des Delegiertenschlüssels;
16. Einberufen einer außerordentlichen Regional- und Bezirkskonferenz;
17. die Antragstellung zur Errichtung von Regionalsekretariaten an den Bundesvorstand;
18. Mitwirkung an der Führung der Regional- und Bezirkssekretariate;
19. Mitwirkung an Vorsprachen der Regionalvorstände und der Bezirksausschüsse bei Landesbehörden;
20. Besondere Ausgaben der Regionalvorstände und der Bezirksausschüsse beim ÖGB-Vorstand beantragen.

## **§ 25c. Abwicklung der Sitzungen des Landesvorstandes**

- (1) Die Geschäftsführung des Landesvorstandes besorgt der/die LandessekretärIn des ÖGB.
- (2) Die Einladung erfolgt im Auftrage der/des Vorsitzenden durch den/die LandessekretärIn.
- (3) Die Sitzungen des Landesvorstandes sind nach Bedarf, in der Regel einmal monatlich, mindestens aber sechsmal jährlich, abzuhalten.
- (4) Die Sitzungen des Landesvorstandes werden von der/vom Vorsitzenden oder bei deren/dessen Verhinderung von einer/einem ihrer/seiner StellvertreterInnen geleitet.

## **§ 25d. Beschlüsse des Landesvorstandes**

- (1) Der Landesvorstand ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.
- (2) Beschlüsse nach § 25b Z 10 werden ohne die Stimmen der stimmberechtigten Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes gefällt.
- (3) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.

## **§ 26. Präsidium**

### **§ 26a. Zusammensetzung**

- (1) Stimmberechtigte Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes sind:
  - a) Der/Die Vorsitzende und
  - b) ihre/seine höchstens vier StellvertreterInnen.

(2) Beratende Mitglieder des Präsidiums des Landesvorstandes sind:

- a) Der/Die LandessekretärIn,
- b) der/die Vorsitzende des Kontrollausschusses,
- c) je ein/e VertreterIn der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenabteilung des ÖGB.

## § 26b. Aufgaben

- (1) Die Landeskonzferenz ist vom Präsidium des Landesvorstandes einzuberufen.
- (2) Dem Landesvorstand bleibt es vorbehalten, die Erledigung laufender Geschäfte an sein Präsidium abzutreten.

## § 27. Aufbringung der Mittel

- (1) Die Mittel für die laufende Geschäftsführung des Landesvorstandes werden von der Zentrale des ÖGB getragen.
- (2) Der Landesvorstand hat alljährlich spätestens einen Monat vor Beginn des neuen Geschäftsjahres, das mit dem Kalenderjahr zusammenfällt, ein Budget für den voraussichtlichen Bedarf zu erstellen und zur Genehmigung vorzulegen.

## § 28. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften

(1) Landeskoordinationsausschuss

- a) Die/Der LandessekretärIn ist mit den regionalen Organisationseinheiten der Gewerkschaften für die Durchführung der Aufgaben und die Umsetzung der Beschlüsse des Landesvorstandes verantwortlich.
- b) Zur Umsetzung der dem Landesvorstand obliegenden Aufgaben (§ 25b) und zur Koordinierung mit den Aufgaben der Landessekretariate bzw. regionalen Sekretariate der Gewerkschaften hat die/der LandessekretärIn zu regelmäßigen Zusammenkünften mit den Landes- bzw. RegionalskretärInnen der Gewerkschaften einzuladen (Landeskoordinationsausschuss).
- c) Der Landeskoordinationsausschuss hat überdies die Aufgabe, den Einsatz der MitarbeiterInnen bei gemeinsamen Aktionen und bei der Einrichtung von flächendeckenden MitgliederInnenansprechstellen zu koordinieren.
- d) Den Vorsitz im Landesskordinationsausschuss führt die/der LandessekretärIn.

(2) Informationspflicht

Die jeweiligen Landes- bzw. regionalen Sekretariate der Gewerkschaften sind verpflichtet, über Lohnbewegungen, Streiks oder Aussperrungen sowie wichtige gewerkschaftliche Ereignisse umgehend an die Landesgeschäftsleitung des ÖGB zu berichten.

(3) Zu den Landes-, Regional- und Bezirkskonferenzen der einzelnen Gewerkschaften ist der Landesvorstand einzuladen. Er ist berechtigt, durch Delegierte mit beratender Stimme teilzunehmen.

(4) Zur Anlage einer übersichtlichen Statistik über die Stärke der Gewerkschaften in dem betreffenden Bundesland, über Lohn- oder Arbeitsverhältnisse und sonstige zur Durchführung gewerkschaftlicher Aufgaben notwendige Daten sind die Sekretariate, Ortsgruppen und Zahlstellen der Gewerkschaften verpflichtet, die erforderlichen Fragebögen auszufüllen und termingerecht an die Landesgeschäftsleitung des ÖGB einzusenden.

## § 29. Kontrollausschuss

§ 29a. Zusammensetzung

- (1) Der Kontrollausschuss besteht aus fünf Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Die Wahl des Kontrollausschusses erfolgt durch die ordentliche Landeskonzferenz.

VertreterInnen der auf Landesebene anerkannten Fraktionen sind zu berücksichtigen. Seine Funktionsdauer währt bis zur nächsten ordentlichen Landeskonferenz.

(2) Der Kontrollausschuss wählt aus seiner Mitte eine/einen Vorsitzenden.

(3) Der/Die gewählte Vorsitzende darf nicht der stärksten auf Landesebene anerkannten Fraktion angehören. Das ist die Fraktion, der die meisten fraktionell zugeordneten BetriebsrätInnen (PersonalvertreterInnen) angehören.

(4) Alle Funktionen im Kontrollausschuss sind ehrenamtlich.

## **§ 29b. Aufgaben**

(1) Die Aufgaben des Kontrollausschusses sind:

1. die Überwachung der Durchführung der Beschlüsse der Landeskonferenz;  
2. die periodische Überprüfung der finanziellen Gebarung und der Buchführung der Landesgeschäftsleitung.

(2) Der Kontrollausschuss ist verpflichtet, über seine Wahrnehmungen dem Landesvorstand, der Landeskonferenz und der Kontrollkommission des ÖGB zu berichten.

(3) Der Kontrollausschuss kann bei Anwesenheit aller Mitglieder und mit einer Zweidrittelmehrheit aller Mitglieder vom Landesvorstand unter Angabe von Gründen die Einberufung einer außerordentlichen Landeskonferenz verlangen. Einem solchen Verlangen muss innerhalb von sechs Wochen entsprochen werden.

## **§ 29c. Abwicklung der Sitzungen**

(1) Die Sitzungen werden von der/vom Vorsitzenden einberufen.

(2) Die/Der Vorsitzende leitet die Sitzung.

## **III. Geschäftsordnung der Regional- und Bezirksorganisationen**

Nach den Beschlüssen des Projektlenkungsausschusses des Reformprozesses 2006 soll ab dem 16. Bundeskongress des ÖGB die Region die kleinste territoriale Organisationseinheit des ÖGB sein.

Nach dem 16. Bundeskongress des ÖGB wird sich eine Arbeitsgruppe mit den Regionen als Organisationseinheit des ÖGB auseinandersetzen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe werden laufend in diese Geschäftsordnung einfließen.

Die hier folgenden Bestimmungen sind auch für Regionen, die anstelle der bisher bestehenden Bezirke eingerichtet werden, anzuwenden.

## **§ 30. Frauenanteil der Gremien in den Gemeinden**

Der Frauenanteil in den Organen des ÖGB, wie auch der Anteil der Frauen bei Delegierungen durch Gewerkschaften in Organe des ÖGB muss verpflichtend aliquot mindestens der weiblichen Mitgliederzahl entsprechen, wobei mindestens eine Vertreterin vom jeweils zuständigen Gremium der Frauenabteilung zu nominieren ist.

## **§ 31. Bezirkssekretariate**

(1) Zum Zweck des einheitlichen Wirkens, der gegenseitigen Unterstützung und der Durchführung der Beschlüsse der Gewerkschaftskongresse und des Bundesvorstandes des ÖGB und gemeinsamer Aufgaben der dem ÖGB angehörenden Gewerkschaften in den Bundesländern

sowie der Vertretung der Gewerkschaften ohne eigene Bezirkssekretariate werden Bezirkssekretariate des ÖGB errichtet.

(2) Die/Der vom Bundesvorstand des ÖGB bestellte BezirkssekretärIn führt die Geschäfte des Bezirkssekretariates im Einvernehmen mit dem zuständigen Landesvorstand und ist dem Bundesvorstand des ÖGB bzw. dessen Geschäftsleitung für die Führung ihrer/seiner Geschäfte verantwortlich und an deren Weisungen und Beschlüsse gebunden.

## § 32. Bezirkskonferenz

### § 32a. Zusammensetzung der Bezirkskonferenz

(1) Stimmberechtigte Delegierte sind:

1. die VertreterInnen der Gewerkschaften;

Der Delegationsschlüssel der Gewerkschaften wird je nach der im Bezirk vorhandenen Mitgliederstärke durch den Landesvorstand festgesetzt.

Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom Leitungsorgan der jeweiligen Bezirksorganisation gewählt. Verfügt eine Gewerkschaft über keine Bezirksorganisation, entscheiden deren Landesvorstand bzw. Landesleitung.

Die Gewerkschaften sollen bei der Delegation alle im ÖGB anerkannten Fraktionen je nach ihrer Stärke berücksichtigen.

2. die Mitglieder des Bezirksausschusses.

(2) Beratende Mitglieder sind:

1. die Mitglieder des Kontrollausschusses;

2. die/der BezirkssekretärIn des ÖGB und, soweit vorhanden, die BezirkssekretärInnen der Gewerkschaften;

3. die Vorsitzenden der im Bezirk bestehenden Ortsgruppen der Gewerkschaften und der Ortskartelle;

4. die vom Landesvorstand aus organisatorischen Gründen nominierten VertreterInnen bis zu höchstens 10% der von den Gewerkschaften entsandten stimmberechtigten Delegierten (§ 32a Abs. 1 Z 1).

### § 32b. Aufgaben der Bezirkskonferenz

Die Aufgaben der Bezirkskonferenz sind:

1. die Wahl der/des Vorsitzenden und von höchstens vier StellvertreterInnen (Präsidium des Bezirksausschusses);

2. die Wahl des Kontrollausschusses;

3. die Entgegennahme von Berichten.

### § 32c. Abwicklung der Bezirkskonferenz

(1) Die Bezirkskonferenz ist nach Rücksprache mit dem Landesvorstand durch die/den Bezirksvorsitzende/n und die/den BezirkssekretärIn des ÖGB einzuladen.

(2) Die ordentliche Bezirkskonferenz wird jedes vierte Jahr im Einvernehmen mit dem Landesvorstand abgehalten.

(3) Eine außerordentliche Bezirkskonferenz kann über Auftrag des Bundesvorstandes abgehalten werden, oder wenn der Landesvorstand eine Bezirkskonferenz als notwendig erachtet.

(4) Von der Einladung sind neben dem Landesvorstand zu benachrichtigen:

a) der Vorstand des ÖGB;

b) die Landesgeschäftsleitung des jeweils zuständigen Landesvorstandes;

c) die jeweiligen Landesgruppen (Landesleitungen) der Gewerkschaften.

(5) Die Einladung hat spätestens drei Wochen vor Abhaltung der Bezirkskonferenz zu erfolgen.

(6) Mit der Einladung der Bezirkskonferenz ist gleichzeitig die Tagesordnung mitzuteilen.

(7) Den Vorsitz in der Bezirkskonferenz führt die/der Vorsitzende des Bezirksausschusses oder, bei deren/dessen Verhinderung, die/der LandessekretärIn des Landesvorstandes des ÖGB.

## § 32d. Beschlüsse der Bezirkskonferenz

(1) Die Bezirkskonferenz ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Delegierten anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.

## § 33. Bezirksausschüsse

### § 33a. Zusammensetzung der Bezirksausschüsse

(1) Stimmberechtigte Mitglieder

Der Bezirksausschuss besteht aus höchstens 25 Mitgliedern.

Stimmberechtigte Mitglieder sind:

1. die Mitglieder des Präsidiums des Bezirksausschusses;

2. VertreterInnen der Gewerkschaften;

Die Anzahl der VertreterInnen der einzelnen Gewerkschaften im Bezirksausschuss wird vom Bezirksausschuss selbst bestimmt.

Die Gewerkschaften sind dabei entsprechend ihrer Mitgliederzahl zu berücksichtigen, wobei jedoch jede Gewerkschaft nach Möglichkeit vertreten sein soll, soweit sie im Bezirk über eine Organisation verfügt.

Die VertreterInnen der Gewerkschaften werden vom Leitungsorgan der jeweiligen Bezirksorganisation gewählt. Verfügt eine Gewerkschaft über keine Bezirksorganisation, entscheiden deren Landesvorstand bzw. Landesleitung.

3. VertreterInnen der Abteilungen;

Ebenso ist eine Vertretung der Frauen, Jugendlichen und PensionistInnen zu berücksichtigen.

4. VertreterInnen der auf Bezirksebene anerkannten Fraktionen gemäß § 13b;

5. kooptierte Mitglieder.

(2) Beratende Mitglieder sind:

1. die/der BezirkssekretärIn;

2. die/der Vorsitzende des Kontrollausschusses.

(3) Ersatzmitglieder:

Für die Delegierten nach Abs. 1 Z 2 bis 4 kann der Vorstand (das Präsidium) der jeweiligen Gewerkschaft, der jeweiligen Fraktion bzw. der jeweiligen Abteilung für jede/n Delegierte/n jeweils eine/n Ersatzdelegierte/n nennen. Ersatzdelegierte können ausschließlich für den Fall der Verhinderung des/r Delegierten an den Sitzungen des Bezirksausschusses teilnehmen. Ein/e Ersatzdelegierte/r kann nur eine/n Delegierte/n vertreten.

(4) Der Bezirksausschuss wählt aus seiner Mitte:

a) die/den SchriftführerIn und

b) die Bildungsreferentin/den Bildungsreferenten.

(5) Er wählt ferner ein Mitglied, das die Verbindung mit der Gewerkschaftsjugend zu halten hat.

(6) Alle Funktionen im Bezirksausschuss sind ehrenamtlich.

## § 33b. Aufgaben des Bezirksausschusses

Die Aufgaben des Bezirksausschusses sind:

1. die Organisierung der Mitglieder;
2. Informationen über die Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft des Bezirkes, besonders in der Arbeitswelt laufend erheben, sammeln und verwerten; die Entwicklung analysieren, die Analyseergebnisse bewerten und daraus Forderungen bzw. Programme zur Sicherung oder Verbesserung der Lage der ArbeitnehmerInnen im Bezirk ableiten;
3. Vertretung der Ziele des ÖGB gegenüber Gemeinden und Städten sowie Einrichtungen des Bundes und Landes, deren Aufgabenbereiche auf den Bezirk beschränkt sind;
4. die Vertretung von lokalen und bezirklichen Wünschen der Gewerkschaftsmitglieder bei Orts- oder Bezirksbehörden;
5. Vorsprachen bei Landes- oder Bundesbehörden, die im Einvernehmen mit dem Landesvorstand bzw. dem Vorstand des ÖGB durchzuführen sind;
6. Durchführung von Bildungs- und kulturellen Veranstaltungen, wie Vorträge, Wochenendkurse, Theaterbesuche, Exkursionen, Freizeitgestaltung im erweiterten Sinne;
7. Anzahl der VertreterInnen der Gewerkschaften im Bezirksausschuss bestimmen;
8. die Errichtung von Zahlstellen (15. Sonderbeitragsmarke).

## § 33c. Abwicklung der Sitzungen des Bezirksausschusses

- (1) Die Geschäftsführung des Bezirksausschusses besorgt die/der BezirkssekretärIn des ÖGB.
- (2) Die Einladung erfolgt im Auftrag der/des Vorsitzenden durch die/den BezirkssekretärIn.
- (3) Sitzungen des Bezirksausschusses haben mindestens einmal im Vierteljahr stattzufinden.
- (4) Den Vorsitz im Bezirksausschuss führt die/der Vorsitzende oder, bei deren/dessen Verhinderung, eine stellvertretende Vorsitzende/ein stellvertretender Vorsitzender.

## § 33d. Beschlüsse des Bezirksausschusses

- (1) Der Bezirksausschuss ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.
- (2) Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen gefasst. Stimmgleichheit gilt als Ablehnung des Antrages.

## § 34. Präsidium des Bezirksausschusses

### § 34a. Zusammensetzung

- (1) Das Präsidium des Bezirksausschusses bilden die/der Vorsitzende und ihre/seine höchstens vier StellvertreterInnen.
- (2) Die/Der BezirkssekretärIn, die/der Vorsitzende des Kontrollausschusses, die/der SchriftführerIn, je ein/e VertreterIn der Jugend- und PensionistInnenabteilung und die/der BildungsreferentIn gehören dem Präsidium mit beratender Stimme an.

### § 34b. Aufgaben

Dem Bezirksausschuss bleibt es vorbehalten, die Erledigung laufender Geschäfte an sein Präsidium abzutreten.

## § 35. Aufbringung der Mittel

- (1) Die Mittel für die laufende Geschäftsführung des Bezirksausschusses werden von der Zentrale des ÖGB getragen.

(2) Beschlüsse, die über die laufenden Kosten hinausgehende Verpflichtungen des ÖGB bewirken, werden erst wirksam, wenn sie über Antrag des Landesvorstands durch den Vorstand des ÖGB genehmigt wurden.

## § 36. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften

(1) Die Bezirkssekretariate der Gewerkschaften sind verpflichtet, über Lohnbewegungen, Streiks oder Aussperrungen und sonstige wichtige gewerkschaftliche Ereignisse umgehend an das Bezirkssekretariat des ÖGB zu berichten.

(2) Zu den Bezirkskonferenzen der einzelnen Gewerkschaften ist der Bezirksausschuss einzuladen. Er ist berechtigt, durch Delegierte mit beratender Stimme teilzunehmen.

(3) Zur Anlage einer übersichtlichen Statistik über die Stärke der Gewerkschaften in dem betreffenden Bezirk, über Lohn- oder Arbeitsverhältnisse und sonstige zur Durchführung gewerkschaftlicher Aufgaben notwendige Daten sind die Sekretariate, Ortsgruppen und Zahlstellen der Gewerkschaften verpflichtet, die erforderlichen Fragebögen auszufüllen und termingerecht an die Landesgeschäftsleitung des ÖGB einzusenden.

## § 37. Kontrollausschuss

### § 37a. Zusammensetzung

(1) Der Kontrollausschuss besteht aus fünf Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Die Wahl des Kontrollausschusses erfolgt durch die ordentliche Bezirkskonferenz des ÖGB. VertreterInnen der auf Bezirksebene anerkannten Fraktionen sind zu berücksichtigen.

Seine Funktionsdauer währt bis zur nächsten ordentlichen Bezirkskonferenz.

(2) Der Kontrollausschuss wählt aus seiner Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden.

(3) Der/Die gewählte Vorsitzende darf nicht der stärksten auf Bezirksebene anerkannten Fraktion angehören. Das ist die Fraktion, der die meisten fraktionell zugeordneten BetriebsrätInnen (PersonalvertreterInnen) angehören.

(4) Alle Funktionen im Kontrollausschuss sind ehrenamtlich.

### § 37b. Aufgaben

(1) Die Aufgaben des Kontrollausschusses sind:

1. die Überwachung der Durchführung der Beschlüsse des Bezirksausschusses sowie

2. die Überwachung der erforderlichen Geldgebarung im Zusammenhang mit Veranstaltungen und eigenen Einrichtungen (Bibliothek usw.).

(2) Der Kontrollausschuss ist verpflichtet, über seine Wahrnehmungen dem Bezirksausschuss, dem Landvorstand und der zentralen Kontrollkommission zu berichten.

(3) Die Sitzungen werden von der/vom Vorsitzenden einberufen.

(4) Die/Der Vorsitzende leitet die Sitzungen.

Angenommen

Zugewiesen an:

Beinhaltet in:

Abgelehnt



## ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 4)

# Für eine Lehrausbildung im „ÖGB neu“

Antrag 4

Der künftige „ÖGB neu“ wird nicht nur an seinen Idealen, Ideen und Strukturen, sondern gerade auch an seinen Taten gemessen. Vorschläge und Forderungen sind nur dann auch für die Mitglieder und Menschen überzeugend und glaubwürdig, wenn sie auch das eigene Handeln außerhalb wie innerhalb des ÖGB bestimmen.

Gerade die Gewerkschaften haben eine Vorbildfunktion, die sie tagtäglich in vielen Bereichen und Belangen ausüben haben. Dazu gehört ganz besonders auch die Lehrausbildung.

Angesichts der steigenden Jugendarbeitslosigkeit muss alles getan werden, um den jungen Menschen eine Ausbildung und Perspektive zu geben. Hier sind nicht nur die Wirtschaft, der Bund, die Länder und die Gemeinden sondern alle gefordert. Gerade der ÖGB ist hier mit in der Pflicht und sollte in seinem unmittelbaren Bereich (ÖGB und Fachgewerkschaften) eine Lehrausbildung anbieten.

Auch wenn gewerkschaftsnahe Betriebe heute bereits 500 Lehrlinge ausbilden, so enthebt dies den ÖGB nicht aus seiner gesellschaftlichen Verantwortung. Gleiches gilt für die Lehrwerkstätte Krumpendorf, wo eine wichtige und auch künftig sicher zu stellende Metallausbildung erfolgt.

Eine Lehre beim ÖGB bzw. bei den Fachgewerkschaften stellt für die Auszubildenden, auch falls diese nicht übernommen werden könnten, eine qualifizierte Erstausbildung und damit einen Wert an sich dar.

Die Ausbildung selbst könnte nicht nur im ÖGB, sondern auch über Ausbildungsverbände mit anderen Einrichtungen/Institutionen erfolgen. Mit dem so vermittelten breiten und spannenden Berufsbild würden sich zu dem die Chancen von ÖGB - Lehrlingen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessern.

Angesichts der schwierigen Situation, in der sich der ÖGB derzeit befindet, ist der Beginn einer Lehrausbildung sicher nicht leicht und unproblematisch. Es wäre aber ein deutliches und unüberhörbares Signal - für unsere Jugend und unsere Zukunft.

Der 16. Bundeskongress des ÖGB fordert daher:

So schnell wie möglich eine Lehrlingsausbildung im ÖGB mit den Gewerkschaften zu konzipieren und mit der Ausbildung zu beginnen!

In jedem Bundesland ehest möglich Lehrlinge auszubilden!

ÖGB-Bedienstete zu schulen und AusbilderInnen auszubilden!

**Angenommen**

**Zugewiesen an:**

**Beinhaltet in:**

**Abgelehnt**



# Anträge der Gewerkschaften





## Gewerkschaft Bau-Holz

(Antrag 3)

# Ein starker ÖGB durch starke Gewerkschaften

Antrag 5

Unter dem Dach des ÖGB sind verschiedene Gewerkschaften in den vergangenen Jahren auf unterschiedliche Weise näher zusammengedrückt. Ziel dabei war und ist es, die Interessen der Mitglieder in den verschiedenen Branchen noch effizienter zu vertreten und mit ihren Mitgliedsbeiträgen noch verantwortungsvoller umzugehen.

Nun gilt es den Reformprozess zu intensivieren.

Wir streben das Modell einer Gewerkschaftsbewegung an, das sich an den drei Bereichen „Produktion, Dienstleistungen und öffentliche Dienste“ orientiert.

Die weiteren Schritte im Reformprozess sollen folgende Grundsätze berücksichtigen:

- wirtschaftliche Erneuerung,
- organisatorische Erneuerung,
- politische Erneuerung,
- personelle Erneuerung.

Die neuen Strukturen müssen neben diesen Grundsätzen auch drei Bedingungen erfüllen:

1. Finanzierbarkeit,
2. rasche Umsetzbarkeit,
3. Flexibilität für weitere Veränderungen.

## Wirtschaftliche Erneuerung

Die Strukturen des ÖGB und der Gewerkschaften müssen in Zukunft darauf ausgerichtet sein, dass die Ausgaben mit den Beitragseinnahmen der Mitglieder abgedeckt werden können. Das erfordert ein Umstrukturierungsprogramm sowie höchste Disziplin und höchste Anstrengungen von allen, um die nötigen Einsparungen zu erreichen. Die Beitragseinnahmen der Mitglieder gehen weiterhin an die Gewerkschaften, sie finanzieren die Leistungen des ÖGB.

Es wird in Zukunft ein einheitliches Leistungs- und Unterstützungssystem mit solidarischer Finanzierung durch alle Gewerkschaften geben. Die Gewerkschaften entscheiden gemeinsam, welche Leistungen und Unterstützungen bestehen bleiben und wie sie finanziert werden.

Wir treten für ein für alle Gewerkschaften einheitliches und verbindliches Beitragssystem ein. Wesentliche Voraussetzung für wirtschaftliche Erneuerungen sind organisatorische Veränderungen in vielen Bereichen, die die Interessenvertretung des ÖGB und der Gewerkschaften effizient und kostengünstig gestalten.

## Organisatorische Erneuerung

In den vergangenen Jahrzehnten sind viele Mehrgleisigkeiten entstanden, die auch finanziell erheblich ins Gewicht fallen. Diese müssen rasch abgebaut werden.

Es gibt in Zukunft eine klare Aufgabenteilung zwischen ÖGB und eigenverantwortlichen Gewerkschaften. Wenige mitglieder-, organisations- und finanzstarke Gewerkschaften vertreten in den Bereichen „Produktion – Dienstleistungen – Öffentliche Dienste“ branchenorientiert die Interessen der Mitglieder. Die verantwortlichen Bereiche entscheiden über personelle und finanzielle Ressourcen. Bestimmendes Element bleiben die Gewerkschaften mit ihren Bran-

chen, das ergibt sich aus den Kernaufgaben wie Kollektivvertrags- und Branchenpolitik und garantiert die Organisations- und Konfliktfähigkeit.

„Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ ist das Prinzip, nach dem in Zukunft die Arbeit der Gewerkschaften organisiert werden soll – bei Beibehaltung der Betriebsratskörperschaften nach dem Arbeitsverfassungsgesetz bzw. nach dem Personalvertretungsrecht. Das ist einer der elementarsten Beiträge zum Abbau von Mehrgleisigkeiten.

Kernaufgaben der Gewerkschaften sind neben Kollektivvertragspolitik, BetriebsrätInnenbetreuung und Mitgliederwerbung auch Bildung, Beratungen oder Rechtsschutz im eigenen Wirkungsbereich. Branchenübergreifende Aktivitäten werden nach wie vor durch den ÖGB abgedeckt.

Ein starker ÖGB als Dachorganisation befasst sich mit politischen Grundsatzfragen und nimmt die Repräsentanz der Gewerkschaftsbewegung nach außen wahr. Innerhalb des ÖGB gibt es eine Grundsatzabteilung, die die wesentliche Grundsatzarbeit leistet und sie den Gewerkschaften zur Verfügung stellt.

Der ÖGB ist als Verein Rechtsperson und tritt im bewährten sozialpartnerschaftlichen Modell der 2. Republik gegenüber Regierung, ArbeitgeberInnen und anderen „Außenstehenden“ auf, auch in den Regionen.

Die regionale gewerkschaftliche Betreuung ist wichtig und muss gestärkt werden. Gemeinsame Teams und Bürogemeinschaften von ÖGB und Gewerkschaften in den Regionen sind sinnvoll und anzustreben. Dabei sind die Schaffung klarer Verantwortlichkeiten und Aufgabenteilungen zur Vermeidung von Mehrgleisigkeiten Voraussetzung. Die gewerkschaftliche Arbeit und die Präsenz des ÖGB in der Region müssen auch in neuen Strukturen gewährleistet sein.

Die Gewerkschaftsmitglieder sind entlang der Kernprozesse der Gewerkschaften organisiert, nicht entlang einer zentralen, übergeordneten Struktur. Die Mitglieder, Berufsgruppen und die FunktionärInnen haben ihre „Heimat“ in Gewerkschaften. Diese Identifikation ist sinnvoll, weil die Bindung an die Gewerkschaftsbewegung dadurch höher ist.

Nach innen nimmt der ÖGB verstärkt Koordinierungsaufgaben wahr – im inhaltlichen, organisatorischen und verwaltungstechnischen Sinn. Es gibt für alle Gewerkschaften einheitliche EDV-Systeme, eine einheitliche Mitgliederevidenz und ein einheitliches Rechnungswesen.

Notwendig ist ein einheitliches, transparentes Controlling. Neben den bestehenden, gewählten Kontrollgremien sind professionelle Kontrollelemente einzuführen. Es werden weiters Zielvereinbarungen und Benchmarks definiert und Wirtschaftskennzahlen für die Gewerkschaften festgelegt.

## Politische Erneuerung

Die Überparteilichkeit des ÖGB und der Gewerkschaften muss gestärkt werden, unter anderem auch dadurch, dass KollegInnen und FunktionärInnen, die keiner Fraktion angehören, besser als bisher eingebunden werden. Minderheitsfraktionen sollen aus demokratiepolitischer Sicht verstärkt Kontrollrechte wahrnehmen.

Der ÖGB/die Gewerkschaften müssen nach dem Prinzip des „Gender Mainstreaming“ gestaltet werden, von der inhaltlichen Arbeit bis zur Besetzung von Gremien und Funktionen. Ziel ist ein Anteil von Frauen entsprechend der Anzahl der weiblichen Mitglieder in allen Gremien.

Die Arbeit der Frauen-, Jugend- und PensionistInnenorganisationen ist auch in Zukunft ein wichtiger Bestandteil der Interessenvertretung durch die Gewerkschaften und den ÖGB. Auch in diesen Bereichen sind Mehrgleisigkeiten auf regionalen und überregionalen Ebenen zu beseitigen.

Der ÖGB/die Gewerkschaften öffnen sich in Zukunft verstärkt für Gruppen von Beschäftigten mit besonderen Bedürfnissen, wie atypisch Beschäftigte, neue Selbstständige, MigrantInnen und viele mehr.

Ein weiteres Signal der politischen Erneuerung ist die verstärkte Zusammenarbeit mit Nicht-regierungsorganisationen (NGOs). Einige Gewerkschaften tun das schon bisher, vor allem themenbezogen, denn in vielen NGOs gibt es auch für uns wertvolles Wissen und engagierte Menschen für gemeinsame Projekte.

Wir streben weiterhin einen einheitlichen, gesetzlich geregelten ArbeitnehmerInnen-Begriff an (Aktion Fairness). Wir bekennen uns dabei gleichzeitig zu Differenzierungen nach spezifischen Interessengruppen, auf die auch die Gewerkschaftspolitik verstärkt auszurichten ist. Zielgruppenorientierte Mitgliederwerbung, Mitgliederbetreuung und die Ausrichtung der Interessenvertretung nach berufsspezifischen Besonderheiten müssen verstärkt werden.

FunktionärInnen der Gewerkschaften werden auch in Zukunft in gesetzgebenden Körperschaften die Interessen der ArbeitnehmerInnen vertreten. Auch die Gewerkschaftspolitik muss es auf kommunaler Ebene und in den Regionen durch einen starken ÖGB weiterhin geben.

Gleichzeitig muss die internationale Zusammenarbeit von Gewerkschaften weiter gestärkt und ausgebaut werden. Viele Entscheidungen fallen nicht mehr in Österreich, verstärktes Lobbying auf europäischer und internationaler Ebene ist daher vermehrt erforderlich.

Wir sind zwar in Österreich organisatorisch gut aufgestellt, über die Grenzen hinaus müssen wir aber in mehreren Branchen noch Aufholarbeit leisten, besonders was Konzerne in der EU oder weltweit betrifft. Und auch in Österreich müssen wir BetriebsrätInnen in europäischen oder internationalen Konzernen (Stichwort Europäische Aktiengesellschaft) intensiver bei ihrer Arbeit unterstützen.

## Personelle Erneuerung

Wir unterscheiden zwischen Mehrfachfunktionen und Mehrfachbezügen:

Mehrfachfunktionen sind, sofern sie in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Aufgabengebiet als ÖGB-Beschäftigte/r stehen und für die Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen wichtig sind, zu begrüßen. Für Mehrfachfunktionen von ÖGB/Gewerkschaftsbeschäftigten, die sich nicht aus dem unmittelbaren Arbeitsgebiet ergeben, und daraus resultierende Bezüge ist eine transparente Regelung anzustreben, z.B. Reduzierung des ÖGB-Gehalts analog der Regelungen in der Privatwirtschaft.

Wir wollen eine nachvollziehbare Gehaltssituation im ÖGB. Es soll auch in Zukunft eine einheitliche Dienstordnung für die Beschäftigten im ÖGB und in den Gewerkschaften geben, außerdem ein gemeinsames Finanzmodell.

<input type="checkbox"/> <b>Angenommen</b>	<input type="checkbox"/> <b>Zugewiesen an:</b>
<input type="checkbox"/> <b>Beinhaltet in:</b>	<input type="checkbox"/> <b>Abgelehnt</b>









## **Impressum**

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, A-1010 Wien, Laurenzerberg 2

Medieninhaber: Verlag des ÖGB GmbH, Altmannsdorfer Straße 154–156

Satz/Layout: Verlag des ÖGB GmbH – Printservice, 1010 Wien, Laurenzerberg 2

Druck: Stiepan Druck GmbH, 2544 Leobersdorf, Hirtenberger Straße 31

Verlagsort: 1230 Wien, Herstellungsort Wien

