

Faire Arbeit 4.0

Leitantrag des ÖGB-Bundesvorstands

ÖGB-Bundeskongress 2018

ÖGB-Bundesvorstand, 28. März 2018

Inhalt

Faire Arbeit 4.0	6
WAS ARBEITNEHMERINNEN BRAUCHEN	9
GUTE ARBEIT	9
<i>Neue Entwicklungen in der Arbeitsorganisation</i>	9
Fairer Rahmen für alle Arbeitsformen	9
Arbeitszeit – Entgrenzung	11
Digitalisierung als Herausforderung für die EU	15
Daten sensibel behandeln	17
ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz	18
Öffentliches Beschaffungswesen als Vorbild	21
Nachhaltige Geschäftspolitik stärken	22
GUTE EINKOMMEN	25
<i>Fair verteilter materieller Wohlstand</i>	25
Lohnfestsetzung auf Kollektivvertragsebene	25
Kollektivverträge für alle	26
Gleicher Lohn, gleiche Chancen für Frauen und Männer	28
Stabile Preise, keine Monopole	29
DEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG	31
<i>Friede, Demokratie, Gerechtigkeit</i>	31
Demokratie stärken, Extremismus verhindern	31
Mitbestimmung im Betrieb	32
Demokratie und ArbeitnehmerInnenrechte in der EU	33
Für eine proaktive österreichische Außenpolitik	35
Internationalen Dialog fördern, Friedensarbeit stärken	35
Kinderarbeit bekämpfen	36
WIRTSCHAFT ANKURBELN, ARBEIT SCHAFFEN UND VERTEILEN	39
ARBEITSMARKT	39
<i>Wandel der Arbeitswelt gestalten</i>	39
Nachhaltige Antworten	39
Arbeitsmarktpolitik, die allen Bildungschancen bietet	41
Alle brauchen Arbeitsplätze	42
Wenn der erste Arbeitsmarkt kein Angebot bietet	44
Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-, Inter- und Queer-Personen	46
Jugendarbeitslosigkeit in der EU	47
Migration und Integration	48
WIRTSCHAFTSPOLITIK	49
Technologie- und industriepolitische Gesamtstrategie	49
EU: Investitionen in Wachstum und gute Arbeit	50
Offensive Investitionspolitik mit Ziel Vollbeschäftigung	52
Europäische wohlfstandsorientierte Wirtschaftspolitik	53
EU nach dem Brexit: ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt	54
Europäische und internationale Handelspolitik gerecht gestalten	55

Verbindliche und durchsetzbare ArbeitnehmerInnenrechte mit Sanktionen	56
Fiskalunion.....	59
Finanzmärkte – Bankenunion.....	60
Kapitalmarktunion.....	60
INFRASTRUKTUR.....	63
Hohe Lebensqualität – Stadt und Land zusammen planen.....	63
Offensiver Einsatz der öffentlichen Hand	63
Funktionierende öffentliche Infrastruktur	64
Attraktiver öffentlicher Verkehr.....	65
Wohnen leistbar machen	66
Aktive Kulturpolitik – Kreativwirtschaft	67
Sportpolitik – Profi- und Breitensport.....	68
Intakte Umwelt.....	69
Ökologisches Steuersystem.....	71
Kostenwahrheit im Verkehr	71
BILDUNG.....	73
Bildung ist mehr als nur arbeitsmarktrelevant.....	73
Bildung als Schlüssel für die Zukunft	74
Digitale Kompetenzen für alle	74
Anerkennung von Qualifikationen	76
Förderung statt Selektion.....	77
Migration und Mehrsprachigkeit	78
Elementarbildung als Basis für erfolgreiche Bildungsverläufe.....	79
Schule: Bildung, die Chancen öffnet.....	80
Berufsbildung in Lehre und Schule.....	83
Hochschulen auf Spitzenniveau	86
Erwachsenenbildung in den Köpfen verankern	88
Freie Software an Bildungseinrichtungen	90
SOZIALE ABSICHERUNG.....	93
KERNELEMENTE DES SOZIALSTAATS	93
<i>Die zukünftigen Herausforderungen</i>	<i>93</i>
Europäische Säule sozialer Rechte	95
Soziales Fortschrittsprotokoll für die EU	96
Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping.....	96
Sichere Pensionen trotz prekariisierter Arbeitswelt	98
Faire Pensionen für schwere Arbeit	100
Rehabilitation vor Pension	101
Gleiche Leistungen – gleiche Beiträge.....	102
Armut bekämpfen – Bedarfsorientierte Mindestsicherung.....	103
Armut international bekämpfen	104
Gesundheit	104
Gesundheitsberufe.....	107
Pflege und Betreuung.....	107
Familienpolitik.....	109
Menschen mit Behinderung	111

WOHLFAHRTSSTAAT NACHHALTIG SICHERN UND FINANZIEREN.....	113
BEKENNTNIS ZUR SOZIALPARTNERSCHAFT	113
Hohe Abdeckung durch Kollektivverträge.....	113
Ausbau der Sozialpartnerschaft in der EU.....	114
WOHLFAHRTSSTAAT GERECHT FINANZIEREN	117
<i>Eine neue Grundlage, damit Steuern und Abgaben nicht austrocknen</i>	117
Arbeitgeber umgehen Beiträge zum Sozialstaat	117
Steuerstrukturreform	118
Steuergestaltung beschränken, Steuerbetrug bekämpfen	119
Verantwortungsvolle Budgetpolitik	121
EU-Finanzrahmen nach 2020	122
Impressum	124

Faire Arbeit 4.0

Wie wird die Arbeitswelt von morgen aussehen? Das hängt von vielen Faktoren ab: von internationalen Einflüssen, von politischen Entscheidungen, rechtlichen Rahmenbedingungen – und natürlich von der technologischen Entwicklung. Die bekannten Schlagworte lauten

5 Roboter, Digitalisierung, Datenwirtschaft oder Industrie 4.0. Als Gewerkschaftsbewegung wollen wir ein weiterer entscheidender Faktor bei der Gestaltung der Arbeitswelt von morgen sein. Damit das Ergebnis „Faire Arbeit 4.0“ heißt!

Massive Umwälzungen

- 10 Zahlreiche Studien beschäftigen sich bereits mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt. Klar ist, Tätigkeiten werden sich massiv verändern. Wir sind mitten in der Veränderung, einiges ist absehbar, vieles ist noch ungewiss. Prognosen über konkrete Arbeitsmarkteffekte sind daher mit Vorsicht zu genießen. Es wird aber wichtig sein, die Veränderungen der Arbeitsorganisation zu erkennen, mit zu gestalten und notwendige Anpassungen zu treffen, beispielsweise in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik.
- 15 Eine Entwicklung, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt vorausgesagt wird, ist die sogenannte Polarisierungsthese. Demnach wird sich die Nachfrage nach Arbeitskräften in hochqualifizierte Tätigkeiten auf der einen Seite und niedrig qualifizierte, Nicht-Routine-Tätigkeiten auf der anderen Seiten polarisieren. Warum? Weil bestimmte Formen von Tätigkeiten schwer automatisierbar sind: Einerseits sind das
- 20 hochqualifizierte Tätigkeiten, die abstraktes Denken und soziales Handeln voraussetzen. Andererseits manuelle, Nicht-Routine-Tätigkeiten, die situationsabhängige Anpassungen und persönliche Interaktion erfordern. Routinetätigkeiten wie Kalkulieren, Buchhalten, Korrigieren, Prüfen, aber auch das Warten, Kontrollieren oder Bedienen von Maschinen werden nach dieser These leichter automatisierbar und weniger nachgefragt sein.
- 25 Obwohl in der Diskussion oft von Industrie 4.0 die Rede ist, betrifft das keineswegs „nur“ den Produktionsbereich, sondern wird auch im Dienstleistungsbereich, in der Verwaltung und im Finanzbereich schlagend. Kurz: Es fallen Tätigkeiten mit hohem Routineanteil weg, woanders entstehen neue Arbeitsplätze, etwa im Bildungswesen oder bei wissensbasierten Dienstleistungen. Welche neuen Arbeitsplätze entstehen, bleibt in den meisten Studien
- 30 unterbelichtet. Besonders wichtig ist aber, dass die Polarisierung der Tätigkeiten nicht noch durch eine weitere Polarisierungstendenz verschärft wird: nämlich in rechtlich gut geschützte Arbeitsformen auf der einen Seite, der eine immer größere Anzahl an neuen, prekären Arbeitsformen gegenübersteht, die durch technologische Möglichkeiten noch zusätzlich befeuert werden (Beispiel Crowdwork). Technologische Möglichkeiten dürfen nicht dazu
- 35 genutzt werden, bisher wirksame Regeln in der Arbeitswelt zu umgehen.

Der technologische Fortschritt muss der Gesellschaft dienen

Technologischer Fortschritt ist kein Wert an sich, er muss dem gesellschaftlichen Fortschritt dienen. Ziel muss die Verbesserung des Alltags aller Menschen und die Erleichterung der Arbeitswelt aller ArbeitnehmerInnen sein.

40 *Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung entstehen innovative Geschäftsideen. In einigen Fällen wird aber der technologische Fortschritt missbraucht. Gerade auch im internationalen Umfeld entstehen immer wieder neue Geschäftsmodelle, die unter dem Deckmantel der Digitalisierung Gewinnmaximierung auf Kosten geltender Standards betreiben. Sie basieren auf der bewussten Umgehung arbeitsrechtlicher und/oder steuerrechtlicher Regeln. Darunter*
45 *leidet die Qualität der Arbeitsplätze, es kommt zu Prekarisierung, Scheinselbstständigkeit und Abwälzung des Unternehmerrisikos auf wirtschaftlich Abhängige.*

Durch den Einsatz von Technik in der Industrie und Dienstleistung werden bereits jetzt hohe Gewinne gemacht. So sind die sechs wertvollsten Unternehmen der Welt heute digitale Konzerne. Diese Gewinne werden oft als Digitalisierungsdividende bezeichnet. Diese muss
50 *allen zugutekommen. Das passiert – entgegen dem Geist der „Erfinder“ – nicht automatisch. Worum es also in Zukunft gehen wird, ist die Verteilung dieser Gewinne zu Gunsten der Gesellschaft und die Vermeidung der Konzentration von Vermögen in den Händen einer kleinen (neuen) Elite. Ein fairer Anteil dieser Profite muss durch entsprechende Löhne und ein angepasstes Steuersystem abgeschöpft werden. Diese Mittel können auch für Investitionen in*
55 *das Bildungssystem oder für Unterstützung jener Bereiche genutzt werden, in denen Arbeit für den Menschen und die Gesellschaft auch in Zukunft geleistet wird.*

Chancen erkennen, Gefahren abwenden

Digitalisierung verändert die Arbeits- und Lebenswelt: Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten werden sich verändern, es werden neue entstehen und alte verschwinden. Es wird und es
60 *muss nicht alles, was technisch möglich ist, auch real Anwendung finden. Wichtig ist ein breiter gesellschaftlicher Dialog über wünschenswerte technologische Veränderungen, aber auch notwendige gesellschaftspolitische und soziale Veränderungen.*

Die Herausforderungen liegen vor allen in diesen Bereichen:

- *Datenschutz und Überwachung.*
- 65 • *Verstärkung von prekären Beschäftigungsformen (wie z. B. Crowdwork).*
- *Qualifizierung und neue Kompetenzen.*
- *Soziale Innovation für gute, sinnstiftende Beschäftigung fördern.*
- *Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen an den Digitalisierungsgewinnen.*
- 70 • *Entgrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsort.*

Auch unter neuen Rahmenbedingungen im Lichte dieser Herausforderungen heißt Gewerkschaftsarbeit Lösungen für gute Arbeit zu finden, die folgenden Grundsätzen entspricht:

- 75
- *Rechtssicherheit für den Einzelnen.*
 - *Fairer Rahmen durch kollektive Interessensvertretung.*
 - *Fairen Wettbewerb, der nicht auf Lohn-, Sozial- und Steuerdumping beruht.*
 - *Wirtschaftlicher und sozialer Schutz für alle, die ihn brauchen.*

80 *Verbunden mit fairer Arbeit in einer vernetzten, solidarisch handelnden Gesellschaft wird sich der ÖGB folgenden Zukunftsfragen widmen:*

Wie kann sichergestellt werden, dass die gesamte Gesellschaft etwas davon hat, dass der technologische Fortschritt gute Arbeit schafft? Wie können wir sicherstellen, dass alle die gleichen Chancen haben, am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft partizipieren?

85 *Wie kann es gelingen, alle neu entstehenden Arbeitsformen arbeits- und sozialrechtlich abzusichern und allen ihre Mitbestimmungsrechte zu sichern?*

Wie müssen Arbeitsplätze gestaltet werden, sodass Technik nicht nur zu erhöhter Taktung, Druck und Kontrolle führt, sondern es stattdessen zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen kommt?

90 *Wie kann technologische Entwicklung unterstützt werden, sodass neue, innovative Unternehmen oder Wirtschaftszweige entstehen, die für Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze sorgen?*

Sollte der digitale Wandel viele Tätigkeiten automatisieren, wie kann neben technischer Innovation auch soziale Innovation genutzt werden, um sinnstiftende Beschäftigung mit gesellschaftlichem Nutzen zu schaffen?

95 *Derzeit hängen etwa sechzig Prozent der Staatseinnahmen am Arbeitsvertrag, seien es Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und vieles mehr. Nicht nur faire Regeln am Arbeitsmarkt, sondern auch die Finanzierung unseres Sozialstaats sind an den Arbeitsvertrag gekoppelt. Um eine Finanzierung des Sozialstaats auch in Zukunft sicherzustellen, braucht es eine breitere Finanzierungsbasis: Wie können wir nachhaltige Finanzierungsalternativen entwickeln? Welche bestehenden Regeln müssen angepasst werden, welche Regeln müssen neu geschaffen werden, damit Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitsorganisation die Finanzierung öffentlicher Leistungen weiterhin sicherstellen? Wie muss sich der Wohlfahrtsstaat in Zeiten des Wandels finanzieren?*

100

WAS ARBEITNEHMERINNEN BRAUCHEN

GUTE ARBEIT

Neue Entwicklungen in der Arbeitsorganisation

- Die Erwerbsarbeit ist ein zentraler Begriff in der kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Im Laufe der Geschichte hat sich die Bedeutung des Begriffs stetig gewandelt. Dabei lassen sich für die Entwicklung der Arbeitswelt mehrere zentrale Triebkräfte erkennen, die auch in Zukunft die Erwerbsarbeit bestimmen werden. Dazu gehört der technologische Wandel, der schon in der Vergangenheit zu Veränderungen in der Arbeitsorganisation geführt hat. Auch die Globalisierung ist eine der zentralen Triebkräfte der Weiterentwicklung. Und auch der kulturelle Wandel steht in Wechselwirkung mit dieser Entwicklung.*

- Die Definition des Arbeitsvertrags geht auf den Beginn des 20. Jahrhunderts zurück und wurde durch Lehre und Judikatur stetig weiterentwickelt. Der geltende ArbeitnehmerInnenbegriff orientiert sich am klassischen Industriebetrieb, er kann aber die Gestaltungsfragen der geänderten Arbeitswelt nicht mehr angemessen beantworten.*
- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen wie die geforderte größere Flexibilität von ArbeitnehmerInnen haben zum Entstehen neuer Beschäftigungsformen geführt. Das wirtschaftliche Risiko wird auf einzelne Menschen abgewälzt – sie finden sich häufig in arbeitnehmerähnlichen Abhängigkeitsverhältnissen, tragen aber das volle unternehmerische Risiko. Technologische Möglichkeiten werden bewusst genutzt, um arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Lücken auszunutzen. Da das Arbeitsrecht die Unterlegenheit des Arbeitnehmers/der ArbeitnehmerIn gegenüber dem Arbeitgeber durch die Gewährleistung von rechtlichen Mindeststandards ausgleichen soll, muss der Gesetzgeber in vielen Bereichen tätig werden.*

Fairer Rahmen für alle Arbeitsformen

- Die Gewerkschaften sehen ihre Aufgabe vor allem darin, jene Menschen zu vertreten, die vorrangig ihre Arbeitskraft verkaufen und in wirtschaftlicher Abhängigkeit zum Käufer dieser Arbeitskraft stehen. Arbeitskraft umfasst dabei sowohl körperliche Arbeit wie auch Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie Know-how und Wissen. Aufgabe der Gewerkschaft ist es, dass alle arbeitenden Menschen, die den Schutz und die Macht der gemeinsamen Interessenvertretung brauchen, diesen auch bekommen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der/die Einzelne vorrangig die eigene Arbeitskraft verkauft und von wenigen oder gar nur einem/einer einzigen AuftraggeberIn abhängig ist. Sei es in einem klassischen Arbeits-/Dienstverhältnis, als freie DienstnehmerInnen oder – oft in unzulässiger Weise – als Selbstständige. Nicht jeder/jede WerkvertragnehmerIn ist tatsächlich wirtschaftlich selbstständig. Oft fehlen wesentliche Merkmale unternehmerischen Handelns wie zum Beispiel die freie Preisbildung auf einem Markt, da der Preis vom wirtschaftlich stärkeren Auftraggeber bestimmt wird. Jene sogenannten „Ein-Personen-Unternehmen“, die im*

- 15 Gründe keinerlei unternehmerische Freiheit nutzen können, sollen daher weitgehend unter die Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts fallen. Sie dürfen nicht schlechter entlohnt werden, als es vergleichbare Kollektivverträge für klassische Arbeitsverhältnisse vorsehen.

Beispiel Crowdwork, Gigwork, ...

- 20 „Crowdwork“ ist eine neue Form der Arbeitsorganisation, bei der diese Tendenzen sichtbar werden. Vereinfacht gesagt, übernimmt dabei eine Plattform die Übermittlung von Arbeitsaufträgen an eine Gruppe (Crowd), die diese dann abarbeitet. Grob gesagt gibt es zwei Arten von Crowdwork: Gigwork und Cloudwork. Cloudwork bedeutet, dass die Plattformen ihre Arbeitsaufträge über eine Internetplattform an eine große, anonyme Masse an Menschen übermittelt. Die Crowdworker erledigen diese digitalen Aufgaben online von 25 zuhause aus. Hier gibt es Plattformen, die sehr kleinteilige Arbeiten vergeben, sogenannte Mikrotasks, andere richten sich an ProfessionalistInnen, wie ÜbersetzerInnen oder GrafikdesignerInnen.

- Die andere Form von Crowdwork ist Gigwork, angelehnt an MusikerInnen, die nur pro Gig/Auftrag bezahlt werden. Die Plattform vermittelt hier meist physische Dienste vor Ort, 30 wie zum Beispiel Transportdienstleistungen oder Reinigungstätigkeiten. CrowdworkerInnen kommen hier direkt in Kontakt mit den AuftraggeberInnen bzw dem KundInnen.

- Sowohl bei Gigwork, wie auch bei Cloudwork gilt: Die Arbeitsabläufe, sowie die Entlohnung für erledigte Arbeitsaufträge werden nicht vom Auftraggeber, sondern von der Plattform bestimmt. Es besteht auch die Möglichkeit, dass sich CrowdworkerInnen über ihre 35 bisherigen Leistungen bzw. durch Bewertungen früherer Kunden für neue Arbeitsaufträge erst qualifizieren müssen. Da es sich um eine neue Form der Arbeit handelt, sind unzählige rechtliche Fragen (z. B. Beschäftigungsstatus oder Entlohnung) nicht geregelt, was zu einer unbefriedigenden Situation für CrowdworkerInnen führt.

- Das grundlegende gewerkschaftliche Ziel ist, den digitalen Wandel gerecht und aktiv, vor 40 allem aber im Interesse der Beschäftigten zu gestalten, damit vom digitalen Wandel nicht nur eine kleine (neue) Elite, sondern die Gesellschaft als Ganzes profitiert. Deshalb dürfen auch neue Arbeitsformen nicht dazu führen, das Unternehmerrisiko auf Einzelne zu übertragen. Denn die Schutzbedürftigkeit hängt nicht an der Form der Arbeitsorganisation, sondern an der persönlichen und wirtschaftlichen Abhängigkeit der arbeitenden Menschen.

45 Beispiel: Arbeitgeberzusammenschluss

- Als „Arbeitgeberzusammenschluss“ (AGZ) wird eine neue Form der Beschäftigung bezeichnet, bei der sich mehrere Arbeitgeber zusammentun, um gemeinsam ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, die keiner von ihnen selbst ganztags benötigt. Die Idee kommt aus Frankreich, ursprünglich vor allem aus dem ländlichen Raum, und ist dort sehr 50 erfolgreich. AGZ sind gemeinnützige Vereinigungen (oder gemeinnützige GmbH, Genossenschaften, ...); ihr Ziel ist es auch, eine mehr auf Zusammenarbeit orientierte Unternehmenskultur zu fördern.

AGZ sind rechtlich gesehen Arbeitskräfteüberlasser. Gegenüber diesen haben sie aber den erheblichen Vorteil, dass langfristige Beschäftigung bei einem im Vorhinein bekannten Kreis von Einsatzbetrieben, zu bekannten Arbeitszeiten und Arbeitsorten, im regionalen Umfeld erfolgt. Wesentliche Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung werden so vermieden. Auch das Problem mehrfacher Teilzeit-Arbeitsverhältnisse, die betroffene ArbeitnehmerInnen koordinieren müssen, fällt damit weg.

Derzeit stellen AGZ keine Gefahr dar, sondern eine Chance, weil rechtlich alle Regelungen der Arbeitskräfteüberlassung gelten. Bei einer Regelung in einem eigenen AGZ-Gesetz muss aber beachtet werden, dass die Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung nur teilweise, nicht vollständig wegfallen.

Der ÖGB fordert:

- Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen freien DienstnehmerInnen in das Arbeitsrecht, in Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Menschen, die ihre Arbeitskraft in wirtschaftlicher Abhängigkeit zu einem oder wenigen Auftraggebern verkaufen, sollen auch dann, wenn sie das zulässiger Weise in Form von Werkverträgen tun, in den Schutz arbeits- und sozialrechtlicher Schutzbestimmungen fallen.
- Verstärkter Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht durch Konstruktionen, die dazu dienen, die Anwendung des Arbeitsrechts zu umgehen. In allen unklaren Vertragssituationen (z. B. Crowdwork) soll gesetzlich die widerlegliche Vermutung der ArbeitnehmerInneneigenschaft angenommen werden. Dadurch soll Scheinselbstständigkeit wirksam bekämpft und eingedämmt werden.
- Unterstützung von selbständigen arbeitnehmerInnenähnlichen Menschen bei der Selbstorganisation.
- Bei Arbeitgeberzusammenschlüssen (AGZ) dürfen betriebliche Standards (Lohn, Arbeitszeit, Sozialleistungen, ...) der teilnehmenden Betriebe nicht unterlaufen werden. Befristungsverbote, Verbot der regelmäßigen Anordnung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigungen, Sicherung des Entgelts auch bei Unterauslastung Zuschläge für verlangte Flexibilität, Bezahlung von Zwischenwegzeiten, usw.; hohe Standards für Aus- und Weiterbildung.
- Klare und umgehungssichere Abgrenzung zwischen AGZ und „echten“ Arbeitskräfteüberlassern. Arbeitskräfteüberlasser dürfen nicht Mitgliedbetriebe eines AGZ sein und dieses auch nicht leiten.

Arbeitszeit – Entgrenzung

Durch moderne Informationstechnologien beschleunigt sich das Tempo am Arbeitsplatz. Die Arbeitsverdichtung und der Druck, ständig erreichbar zu sein, führen schnell zur Überforderung. Sichtbare Folgen sind das Ansteigen von psychischen Erkrankungen, zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz.

Arbeit auf Abruf, schwankende Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung der ArbeitnehmerInnen machen es immer schwerer, Arbeitszeit und Freizeit zu planen. Auch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen zusehends.

- 10 Arbeitszeiten müssen sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, ungesunde, familienschädigende und belastende Arbeitsmodelle müssen vermieden werden. Wo sie gesellschaftlich notwendig sind, müssen sie so gestaltet werden, dass sie diese Belastungen so weit wie möglich reduzieren und für die ArbeitnehmerInnen langfristig akzeptabel sind. Die Mehrbelastungen sind durch entsprechende Bezahlung abzugelten.

15 **Wünsche der Beschäftigten im Vordergrund**

- Gleiches gilt für Flexibilisierungen der Arbeitszeiten. Dabei müssen die Wünsche der ArbeitnehmerInnen im Vordergrund stehen. Bereits heute bietet das Arbeitszeitgesetz Möglichkeiten zu flexibler Arbeitszeitgestaltung. Das Arbeitszeitgesetz sieht derzeit schon viele Möglichkeiten vor, die Arbeitszeit weit über die Grundsatzbestimmung acht Stunden
20 tägliche bzw. 40 Stunden wöchentliche Normalarbeitszeit zuzulassen. So sind zum Beispiel bei entsprechenden Ausgleichsmaßnahmen zeitlich begrenzt sogar bis zu zwölf Stunden am Tag und bis zu 60 Stunden pro Woche möglich.

- Die ArbeitnehmerInnen arbeiten dann, wenn Arbeit anfällt. Sie bekommen aber oft ihre Freizeit nicht dann, wenn sie sie brauchen. Die Debatte um Flexibilität dreht sich in erster
25 Linie um den grenzenlosen Einsatz von Arbeitskräften und lässt außer Acht, dass es sich hierbei um Menschen handelt, die für ihr Wohlergehen auch Erholungsphasen, Privat- und Familienleben und Möglichkeiten autonomer Arbeitszeitgestaltung brauchen. Regelmäßige Eurofound-Erhebungen belegen zudem, dass Österreich zu den Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Länge der Arbeitszeit zählt.

30 **Entgrenzung durch Digitalisierung**

- Zusätzlich fördern moderne Informationstechnologien Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb und außerhalb der regulären Arbeitszeit. Diese Arbeitszeiten bleiben oft unbezahlt. Ständige Erreichbarkeit in der Freizeit wird von den Unternehmen immer mehr gefordert, aber weder finanziell noch durch zusätzliche Freizeit abgegolten. Von den
35 ArbeitnehmerInnen wird immer öfter verlangt, in der Freizeit am Mobiltelefon erreichbar zu sein. Vor- oder Nacharbeiten werden in vielen Fällen nicht bezahlt.

Arbeitszeit ist ungerecht verteilt

- Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere – besonders Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein
40 finanzielles Auslangen. Daher ist eine bessere Verteilung von Arbeitszeit notwendig – durch Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und bessere

Vereinbarkeit und Planbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Arbeit körperlich und seelisch nicht krank macht.

45 Statt einer Ausweitung der Arbeitszeit braucht es Arbeitszeitverkürzung. Wie Beispiele in skandinavischen Betrieben zeigen, führt diese – bei vollem Lohnausgleich – nicht nur zu einem Anstieg der Arbeitszufriedenheit und zu weniger Krankenständen, sondern auch zu einem Produktivitätszuwachs. In Dänemark führte die Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen.

50 Die Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit ist ein massiver Rückschritt. Das versteckte Ziel dahinter ist, Überstundenzuschläge zu streichen. Die ArbeitnehmerInnen sollen mehr Stunden für weniger Geld arbeiten.

Grundsätzlich waren All-in-Verträge für Führungs- und Managementpositionen gedacht, doch in der Praxis wird diese Form von Verträgen auf so gut wie alle Hierarchieebenen ausgedehnt. Auch bei All-in-Verträgen müssen die Bestimmungen der Arbeitszeit
55 eingehalten werden, und die über die vereinbarten Überstunden hinaus geleistete Arbeit muss bezahlt werden. Leider werden aber All-in-Vereinbarungen oft als Freibrief gesehen, um Arbeitszeitgrenzen zu überschreiten oder ArbeitnehmerInnen um ihre Überstundenentlohnung zu bringen.

Umgehung von Zuschlägen

60 Auch Gleitzeitvereinbarungen werden immer häufiger zur Umgehung von Überstundenzuschlägen abgeschlossen. Viele Unternehmen schließen Gleitzeitvereinbarungen so ab, dass den ArbeitnehmerInnen nur geringe Gleitmöglichkeiten zur Verfügung stehen (z. B. 30 Minuten vor und 30 Minuten nach der Kernzeit).

65 Häufig kommt es vor, dass Unternehmen den ArbeitnehmerInnen bewusst Ansprüche vorenthalten. Beahlt das Unternehmen Überstunden nicht oder unrichtig, so besteht das einzige Risiko darin, diese nachzahlen zu müssen.

Der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte sollte die Praxis einschränken, Menschen mit niedrigem Stundenausmaß anzustellen und dann ständig zuschlagsfreie Mehrarbeit von ihnen zu verlangen. Durch den gesetzlich geregelten dreimonatigen
70 Durchrechnungszeitraum, innerhalb dessen die Mehrarbeit durch zuschlagsfreien Zeitausgleich ausgeglichen wird, wird dieses Ziel jedoch unterlaufen.

Die Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetze sind Schutzgesetze für die ArbeitnehmerInnen. Gesetzliche Regelungen müssen daher nicht nur das Interesse des/der Einzelnen, sondern der ArbeitnehmerInnen insgesamt berücksichtigen. Individuelle Opt-out-Möglichkeiten
75 würden den Schutz für alle infrage stellen.

Der ÖGB fordert:

Zeitautonomie

- Gesetzliches Wahlrecht für ArbeitnehmerInnen auf Zeitausgleich oder Auszahlung bei Mehr- und Überstunden und deren Zuschlägen.
- 80 • Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben.
- Ablehnungsrecht gegen eine 10. Normalarbeitsstunde bei kurzfristigen Dienstplanänderungen im Rahmen von Modellen flexibler Arbeitszeit (Analog zu Überstunden).
- 85 • Bei Gleitzeitvereinbarungen Beschränkung der Kern- bzw. Anwesenheitszeiten (auf max. 50 Prozent der täglichen Normalarbeitszeit), um den ArbeitnehmerInnen echtes Gleiten zu ermöglichen.
- Rechtsanspruch auf „Papamonat“ mit vollem Lohnausgleich und Kündigungsschutz.
- 90 • Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in allen Varianten (insbesondere Block-Variante).
- Rechtsanspruch auf Qualifizierungsgeld (→).
- Flächendeckende Schaffung von Sabbatical-Modellen und anderen lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen.

Planbarkeit

- 95 • Der ÖGB spricht sich entschieden gegen jegliche Ausweitung des 12-Stunden-Arbeitstags aus.
- Höhere Lebensqualität und Gesundheit durch innovative Arbeitszeitmodelle: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung, Auszeitmodelle.
- 100 • Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau von Kinderbildung und -betreuung (LINK), Ganztagschulen und Pflegeplätzen für ältere Menschen.
- Recht auf Wechsel der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit- zu
- 105 Vollzeitbeschäftigung.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte. Erhöhung des
- 110 Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent sowie Anrechnung des Zuschlags auch auf Zeitausgleich.
- Der arbeitsfreie Sonntag muss als Grundprinzip bestehen bleiben; Sonntagsarbeit muss auf Ausnahmen beschränkt bleiben.
- Zuschläge bei Verkürzung der gesetzlichen Vorankündigungszeit von 14 Tagen.

115 Arbeitszeitverkürzung

- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit bei vollem Lohn- und Personalausgleich.
- Erhöhung des Anspruchs auf Wochenendruhe von 36 auf 48 Stunden.
- 120 • Produktivitätsgewinne sollen für innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung z. B. in Form von Bildungsfreistellungen oder Freizeitoption genutzt werden (wie im Kollektivvertrag der Elektroindustrie).
- Sechs Urlaubswochen für alle.
- Nachholen von Feiertagen, die auf das Wochenende fallen, am darauffolgenden Arbeitstag.
- 125

Durchsetzung

- Ein Euro Zuschlag pro Überstunde, die der Arbeitgeber zu zahlen hat und der je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem geht.
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen sowie wirksame Sanktionssysteme.
- 130 • Beschränkung von All-in-Vereinbarungen. ArbeitnehmerInnen sollen im Dienstvertrag darauf hingewiesen werden, dass die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) einzuhalten sind bzw. dass eine Deckungsprüfung stattzufinden hat, die dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin verpflichtend mitzuteilen ist. Den ArbeitnehmerInnen sind die Unterlagen zur Überprüfung zu übermitteln.
- 135 • Massiver Aufschlag auf vorenthaltene ArbeitnehmerInnenentgelte bei gerichtlicher Durchsetzung, insbesondere bei vorenthaltener Bezahlung von Überstunden.
- 140 • Das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit muss durch wirksame Maßnahmen, etwa Musterverfahren und erzwingbare Betriebsvereinbarungen, durchgesetzt und gesichert werden.
- Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitrichtlinie: keine individuellen Opt-out-Möglichkeit mehr; Opt-out und Durchrechnungszeitraum sollen nur kollektiv geregelt werden können, und Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten.
- 145

Digitalisierung als Herausforderung für die EU

Ein digitales Europa kann auch für die ArbeitnehmerInnen ein besseres Europa sein, wenn die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen frühzeitig richtig festgelegt werden. Aber die Vorteile der Digitalisierung werden sich nicht automatisch einstellen. Gezielte und ausgewogene politische Schritte sind notwendig, um die wirtschaftlichen und sozialen Potenziale auszuschöpfen, die sich durch die digitale Revolution bieten. Leider fehlt bei den Maßnahmen der EU-Kommission zum Digitalen Binnenmarkt in ihrer jetzigen Form eine aussagekräftige soziale Dimension. Die EU muss eine Agenda schaffen, mit der der digitale Wandel zu einem Prozess wird, der die ArbeitnehmerInnen und Bürger stärkt und den

- 10 sozialen Zusammenhalt im Rahmen des europäischen Sozialmodells erhöht. Aus- und Weiterbildungssysteme müssen den Erfordernissen des digitalen Zeitalters entsprechen. Die digitale Wirtschaft zeichnet sich durch schnellen technologischen Wandel und Innovation aus. Dies erfordert häufige Umschulungsmaßnahmen, die für ArbeitnehmerInnen in traditionellen und prekären Beschäftigungsformen gleichermaßen zugänglich sein müssen.
- 15 Um diese Herausforderung zu bewältigen, müssen die Mitgliedstaaten für alle Arbeitskräfte, einschließlich der prekär Beschäftigten, effiziente Ausbildungsprogramme garantieren.

Der ÖGB fordert:

- Die Digitalisierungsdebatte darf auf EU-Ebene nicht rein technikzentriert und wirtschaftsorientiert geführt werden. Hochwertige Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und faire Löhne müssen ein integraler Bestandteil der digitalen Agenda der Europäischen Kommission werden.
- Die Schaffung von EU-Rahmenrecht in vielen Feldern der Digitalisierung ist prioritär, um einen Standort-Wettbewerb der Mitgliedstaaten untereinander zu verhindern. Das betrifft beispielsweise eine EU-Richtlinie zur Regulierung von Plattformökonomie, Steuerfragen und Beschäftigten-Datenschutz.
- Eine digitale Arbeitswelt erfordert in der gesamten EU hohe Standards zum Schutz der persönlichen Daten von ArbeitnehmerInnen. Digitale Technologien produzieren hohe Datenmengen. Klare Regeln sind notwendig, um festzulegen, welche Daten die Arbeitgeber erheben und analysieren dürfen. Ein strenger Schutz muss etwa bei gesundheitlichen Daten der ArbeitnehmerInnen, Inhalten persönlicher Kommunikation und bei der Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten gewährleistet werden.
- Mitgliedstaaten müssen Systeme der sozialen Sicherheit schaffen, die für alle Arbeitskräfte gelten. Solche Rechte und Schutzvorkehrungen müssen auch wirksam und durchsetzbar sein, wenn ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber in unterschiedlichen Ländern ansässig sind.
- Um die Beschäftigten in der EU mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie im digitalen Zeitalter benötigen, müssen öffentliche und private Investitionen in die Berufsbildung gefördert werden. Darüber hinaus bedarf es europäischer Maßnahmen zur Schaffung allgemeiner bezahlter Bildungsfreistellungen (EU-weites Recht zur Weiterbildung).
- Die digitalisierte Arbeitswelt verschärft Risiken, dass Beschäftigte gezwungen sind oder sich gezwungen fühlen, jederzeit erreichbar zu sein. Diese "Arbeit ohne Grenzen" führt zu Stress und Burnout. Daher braucht in Zeiten allgegenwärtiger digitaler mobiler Kommunikation gesetzgeberische Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene zur Begrenzung der allumfassenden Verfügbarkeit bzw. Erreichbarkeit.
- Zur vorausschauenden Politikplanung braucht es bessere Statistiken und Untersuchungen, um Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung sowie zur Polarisierung der Arbeit und der Einkommen genauer zu erfassen, u. a. auch zur

Ausbreitung und Zunahme nicht standardmäßiger Beschäftigungsformen sowie über Praktiken in der sogenannten „Plattformökonomie“

- Im Rahmen einer EU-Richtlinie zur Regulierung der Plattformökonomie soll eine Basis für gute Arbeitsbedingungen für Crowdworker geschaffen werden. Ziel einer solchen Richtlinie muss es sein, Rechte und soziale Sicherheit für Crowdworker zu schaffen und sie rechtlich durchsetzbar zu machen. Die Plattformbetreiber müssen vor höhere Auflagen gestellt werden, die wirtschaftliche Abhängigkeit von Crowdworkern muss festgeschrieben werden. LINK
- Neue digitale Geschäftsmodelle, deren Strategie in erster Linie auf die Umgehung von bestehenden Regulierungen und/oder Steuern abzielt, sollten europaweit untersagt werden.
- Die EU und die Mitgliedstaaten sollten im Dialog mit den Sozialpartnern Strategien prüfen, wie der Geltungsbereich sozialer und arbeitsrechtlicher Normen – insbesondere beim technischen ArbeitnehmerInnenschutz – derart angepasst werden kann, damit sie die Bedingungen einer digitalisierten Arbeitswelt widerspiegeln.
- Automatisierungs- und Digitalisierungsstrategien multinationaler Konzerne – unabhängig davon, ob ein oder mehrere Länder betroffen sind – müssen explizit dem Europäischen Betriebsrat zur Kenntnis gebracht werden. Entsprechende Auswirkungsanalysen auf die Beschäftigten und begleitende Maßnahmen (etwa Qualifizierung, Umstrukturierungen, Entlassungen) müssen Teil dieses Berichts sein.
- Gesetzlicher Sozialversicherungsschutz auf angemessenem Niveau für sämtliche ArbeitnehmerInnen – einschließlich derjenigen in neuen Beschäftigungsverhältnissen.

Daten sensibel behandeln

Daten – zurecht als „Gold des 21. Jahrhunderts“ bezeichnet – spielen in der globalen Wirtschaft eine immer weiter wachsende Rolle, die technologischen Entwicklungen ermöglichen immer weiter fortschreitende Möglichkeiten, Daten auszuheben und zu analysieren.

Psychische Belastungen entstehen auch durch die umfassenden Kontrollmöglichkeiten von digitalisierter Technik, die den Rechtfertigungsdruck von ArbeitnehmerInnen erhöhen, wie z. B. durch die Möglichkeit Sprache, Bild (z. B. Augenbewegungen, Blinzeln) sowie den Standort von ArbeitnehmerInnen gleichzeitig zu erfassen (Head Mounted Displays mit Mikrofonen) usw.

Der Umgang mit Beschäftigtendaten ist durch die Mitbestimmungsrechte im Betrieb sehr gut geregelt. Nach wie vor müssen Betriebsräte und Personalvertretungen umfassend in die Verwendung von Daten eingebunden werden. Dennoch ist es für die Betriebsräte und Personalvertretungen nicht immer leicht, diese Rechte durchzusetzen, da die

15 Komplexität und Menge an Datensammlungen und Auswertungen im Soft- und Hardwarebereich stetig steigt.

Der ÖGB fordert:

- Das Recht auf die eigenen Daten muss das Grundrecht eines jeden Menschen sein, gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses müssen die
20 Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben, wie z. B. der Schutz der Privatsphäre und von personenbezogenen Daten.
- Eine permanente Entwicklung des Datenschutzes – z. B. in Ausgestaltung der EU-Datenschutzgrundverordnung – muss auf EU-Ebene gewährleistet sein. Das
25 vergleichsweise gute EU-Datenschutzrecht darf nicht – z. B. durch Speichern der Daten auf amerikanischen Servern – umgangen werden.
- Europäische Datenschutzbestimmungen sind so zu überarbeiten, dass nationale Steuerbehörden Zugriff erhalten auf die Transaktionsdaten von Online-Plattformen, damit eine ordentliche Abrechnung von Steuern gewährleistet werden kann.
- 30 • Multinationale Konzerne aus den USA und China sind in vielen Bereichen der digitalen Wirtschaft Marktführer. Um international konkurrenzfähig zu bleiben, muss die EU europäische digitale Infrastruktur (Betriebssysteme, Cloudsysteme, ...) schaffen und fördern. Damit werden zudem nachhaltig qualitativ hochwertige Arbeitsplätze in Europa geschaffen.
- 35 • Stärkere Abschöpfung von Erträgen von Unternehmen, die lukrative Patente mit Unterstützung aus öffentlichen Mitteln entwickelt haben.
- Europäische Wettbewerbsbehörden müssen in digitalen Märkten ein besonderes Augenmerk auf Monopolisierungstendenzen richten.
- Parteistellung der Belegschaftsvertretung vor der Datenschutzbehörde und damit
40 das Recht, Musterverfahren vor der Datenschutzbehörde zu führen.
- Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
- 45 • Die Datenschutzgrundverordnung sieht für einige Betriebe die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten vor. Da er auch für die betriebliche Interessensvertretung eine wichtige Ansprechperson ist, sollen Betriebsrat und Personalvertretung bei der Bestellung der Datenschutzbeauftragten mitwirken können.

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

Ein modernes ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten. Ziel ist dabei die Schaffung einer qualitativ hochstehenden Präventionskultur. Nachhaltig verbesserte Arbeitsbedingungen lohnen sich
5 für alle: Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle entlasten das Gesundheitssystem und führen zu einer besseren Arbeitsfähigkeit der

ArbeitnehmerInnen. Das Ziel für ArbeitnehmerInnen ist, unsere Gesundheit weit bis über das Erwerbsleben hinaus zu erhalten, denn das sichert Lebensqualität, und viel menschliches Leid kann dadurch verhindert werden.

- 10 Managementstrategien wie Zielvereinbarungen und leistungsbezogene Entgeltsysteme, die auf „Selbstorganisation“ und „Selbstverantwortung“ beruhen, tragen zu einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort bzw. zu mobiler Arbeit bei. Diese Arbeitsorganisationsformen werden durch die technischen Möglichkeiten, wie sie durch mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablets, Notebooks usw. gegeben sind, unterstützt. Die
- 15 Flexibilisierung geht einher mit einer Entgrenzung der Arbeit, die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen bzw. lösen sich auf.

- Arbeitstempo, Arbeitsverdichtung und Arbeitsintensität aufgrund stetig schnellerer Taktung der Abläufe werden weiter steigen. Leerläufe gibt es dadurch immer weniger und Synergien werden genutzt, die auch dazu beitragen, die Personalbemessung möglichst gering zu
- 20 halten.

- Die Zusammenarbeit zwischen Menschen und technischen Systemen bzw. Maschinen wird enger. Die kooperative Arbeit mit Robotern nimmt zu. Wie technische Systeme gestaltet werden, ist prinzipiell offen. Hier muss großes Augenmerk auf die ergonomische Arbeitsgestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle gelegt werden, damit die
- 25 Anforderungen an das Sehvermögen, an die psychische Beanspruchung sowie an den Bewegungs- und Stützapparat menschengerecht sind.

Gefährliches Spiel mit der Gesundheit

- Darüber hinaus sind ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt aber weiterhin mit herkömmlichen Gefahren konfrontiert, die z. B. durch krebserzeugende Arbeitsstoffe
- 30 entstehen. In der EU sterben jährlich mehr als 100.000 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen.

- Neue Herausforderungen entstehen durch die demographische Entwicklung, die auch vor den Betrieben nicht Halt macht. Notwendige Maßnahmen zum altersgerechten Arbeiten werden aber nur schleppend umgesetzt bzw. es fehlen die notwendigen gesetzlichen
- 35 Regelungen z. B. für Grenzwerte zum Heben und Tragen von Lasten.

- Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ist aber auch aus einem anderen Grund in Gefahr. Initiativen zur Verschlechterung wichtiger Gesetze und Deregulierungsbestrebungen im ArbeitnehmerInnenschutzrecht treiben unter dem Deckmantel der „Entbürokratisierung“ ein unfaires und gefährliches Spiel mit der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen. Das Gesetz
- 40 ist der Freund des Schwachen – es schützt vor allem jene, die dazu selbst wenige Möglichkeiten haben, und bietet für diese einen unentbehrlichen Schutzschirm.

Unfallversicherung als eigenständiger Träger

Die Erfüllung der Aufgaben der AUVA und anderer Unfallversicherungsträger erfordert auch in Zukunft eine sichere finanzielle Basis, die nicht eingeschränkt werden darf. Die AUVA
45 leistet hervorragende Arbeit im Bereich der Prävention, Unfallheilbehandlung, Rehabilitation und Entschädigung. Sie muss als eigenständiger Träger erhalten bleiben. Die Expertise und das Erfahrungswissen der AUVA im ArbeitnehmerInnenschutz zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind unverzichtbar. Die Unfallversicherung bietet den Arbeitgebern eine kostengünstige Möglichkeit der Haftpflichtversicherung, daher sind die
50 Kosten für das Haftungsprivileg auch in Zukunft ausschließlich aus Arbeitgeberbeiträgen zu tragen.

Neue Herausforderungen in der Arbeitswelt bringen auch neue Aufgaben für die AUVA mit sich. Immer wichtiger wird die Erforschung und Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen inklusive Beratung der Betriebe. Dies muss als Pflichtaufgabe der AUVA verankert werden.
55 Dazu ist ein Kompetenzzentrum für arbeitsbedingte Prävention und angewandte Forschung notwendig.

Der ÖGB fordert:

- Verbesserung der arbeitnehmerInnenschutzrechtlichen Absicherung bei ortsungebundener und mobiler Arbeit, wie z. B. das Recht auf einen geeigneten Arbeitsplatz im Unternehmen, Stärkung der Rechte von Präventivfachkräften sowie Arbeits- und OrganisationspsychologInnen bei mobiler Arbeit und Telearbeit.
60
- Gesetzliche Regelung zur Benutzung von Head Mounted Displays (Virtual-Reality Brillen), das betrifft z. B. die Dauer der Nutzung, Pausengestaltung, Vermeidung von Blendungen usw.
65
- Präzisierung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen (Durchführungsverordnung), die Dimension Arbeitszeit soll dabei verbindlich durch die Erstellung einer Arbeitszeitbilanz berücksichtigt werden.
- Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb: Arbeits- und OrganisationspsychologInnen verpflichtend als dritte Präventivfachkraft, gleichberechtigt zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften. Konkrete Definition deren Aufgabenfelder. Bereits ab elf ArbeitnehmerInnen pro Arbeitsstätte sind Präventivfachkräfte zu bestellen, damit auch kleinere Betriebe qualitativ gut betreut werden.
70
- Schaffung eines Kompetenzzentrums für arbeitsbedingte Prävention und angewandte Forschung in der AUVA.
75
- Alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen: Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten, geregelt in einer Verordnung. Erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten.
80
- Betriebliche Gesundheitsförderung muss im Betrieb verpflichtend umgesetzt werden. Zusätzlich zu einem Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz

- sollen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch über Betriebsvereinbarung erzwingbar durchgesetzt werden können.
- 85 • Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe anstatt der aus den 1980er-Jahren stammenden TRK-Werte. Senkung der Grenzwerte für krebserzeugende und gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe (MAK-Werte).
 - Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten sowie Erleichterungen der Zuerkennungskriterien, v. a. um Erkrankungen durch erhöhte UV-
90 Belastung bei Arbeiten im Freien, um psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats.
 - Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion mit mehr Durchsetzungsbefugnis zur verstärkten Kontrolle der Arbeitsbedingungen. Behördlicher Status für Bedienstetenschutzbeauftragte, analog dem
95 Arbeitsinspektorat.
 - Jährliche Valorisierung der Strafsätze sowie ein wirksamer Strafraum im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und im Arbeitsinspektionsgesetz.
 - Ausbau der Informations- und Beteiligungsrechte von Sicherheitsvertrauenspersonen. SVP sollen bereits in Betrieben ab fünf
100 ArbeitnehmerInnen bestellt werden.
 - Sanktionen für Arbeitgeber bei Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.
 - Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie z. B. mit psychischen/chronischen Erkrankungen, und verstärkte Integration dieser
105 Personengruppe durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung.
 - Umfassende Regelungen zur Mobbing- bzw. Gewaltprävention (klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber auch bei externer Gewalt durch z. B. KundInnen oder KlientInnen, eigens beauftragte und speziell geschulte Personen in Betrieben und Dienststellen, erzwingbare Betriebsvereinbarung zur
110 Durchsetzung von Mobbing- bzw. Gewaltpräventionsmaßnahmen und Regelungen zur Konfliktbearbeitung).

Öffentliches Beschaffungswesen als Vorbild

Das öffentliche Beschaffungswesen soll eine Vorbildwirkung bei der Schaffung guter Arbeit haben. Es ist nicht im Sinne der BürgerInnen, mit Steuergeld eine Präkarisierung der Arbeitswelt zu befördern.

- 5 Sowohl bei Projektaufträgen als auch bei Subvergaben sind daher Gender-, Sozial-, Sicherheits- und Umweltstandards zu berücksichtigen.

Der ÖGB fordert:

- Gesetzliche Verankerung von Qualitäts-, Umwelt- und Sozialstandards für alle
10 Formen öffentlicher Vergaben und Beauftragungen, damit Wettbewerb über Personalkosten und zulasten der Qualität verhindert wird.

- Öffentliche und gemeinnützige Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose müssen erweitert werden, um deren Arbeitsmarktintegration zu fördern, ohne reguläre Beschäftigung zu verdrängen.
- 15 • Ausweitung des obligatorischen Bestbieterprinzips. Bei der Vergabe müssen neben dem Preis weitere, insbesondere soziale Kriterien sowie Genderkriterien (z. B. Frauenförderpläne) als Ausführungs- bzw. Zuschlagskriterien zur Anwendung kommen.
- 20 • Bei öffentlichen Aufträgen und Vergaben muss die Belegschaftsstruktur berücksichtigt werden, um Betriebe mit langjährigen Beschäftigten gegenüber solchen, die nur mit kurzen Dienstverhältnissen arbeiten, nicht zu benachteiligen.
- Bei Vergaben sollen existenzsichernde Arbeitsplätze geschaffen werden.
- Gesetzliche Beschränkung von Subunternehmerketten, weil dadurch eine Vielzahl von Sozialdumpingfällen unterbunden werden könnte.
- 25 • Verpflichtende Meldung der Auftraggeber und Sektorenauftraggeber an die BUAK-Baustellendatenbank. Neben den Behörden und Krankenversicherungsträgern sollten auch die Sozialpartner Einsicht in diese Datenbank haben.
- Strengere Überprüfung bei der beruflichen Zuverlässigkeit. Unternehmen, die Kontrollmaßnahmen infolge von festgestellter beruflicher Unzuverlässigkeit getroffen haben, sollten den zuständigen Kontrollbehörden (Finanzpolizei, Gebietskrankenkasse, BUAK) gemeldet werden.
- 30 • Vorrang für Aufträge an Unternehmen, deren Hauptzweck die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung oder von sonstigen benachteiligten Menschen ist. Diese Regelung muss im Bundesvergabegesetz umgesetzt werden, damit in Zukunft öffentliche Aufträge auch den im
- 35 arbeitsmarktpolitischen Bereich tätigen sozialen Unternehmen vorbehalten werden können.
- Bei Betreiberwechsel von öffentlichen Dienstleistungen ist den Beschäftigten verpflichtend ein Wechsel zum neuen Betreiber zu zumindest gleichen
- 40 Beschäftigungsbedingungen anzubieten.

Nachhaltige Geschäftspolitik stärken

Die tieferen Ursachen der Wirtschaftskrise müssen behoben werden: Kapitalmärkte sollten eingebremst werden, und die Mechanismen des freien Marktes sind kritisch zu kontrollieren anstatt zu entfesseln. Wie im Aktiengesetz vorgesehen, müssen

- 5 Vorstände/GeschäftsführerInnen die Interessen der EigentümerInnen gleichrangig mit jenen der ArbeitnehmerInnen und der Öffentlichkeit berücksichtigen. Die Gewinnmaximierung darf nicht wichtiger sein als der dauerhafte Bestand des Unternehmens.

Radikale Kostensenkungsprogramme, Reorganisationen, Arbeitsverdichtung, Outsourcing, Abstoßen von Geschäftsfeldern unterhalb einer Benchmark-Rendite sowie die Ersetzung von

10 Normalarbeitsverträgen durch Werkverträge gehen zu Lasten des Gemeinwohls.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Beschränkungen bei Ausschüttungen. Die Haftung der Organe von Kapitalgesellschaften ist zu verschärfen, wenn EigentümerInnen maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmen haben und gleichzeitig unverhältnismäßige Ausschüttungen erfolgen, die das Bestehen der Gesellschaft gefährden. Dementsprechend sind die Eigenkapitalvorschriften anzupassen.
- 20 • Die Rolle des Managements muss geändert werden. Die Einkommen der Führungskräfte börsennotierter Unternehmen sind von der Entwicklung der Börsenkurse zu entkoppeln. Manager-Vergütungen, die überwiegend kurzfristige Erfolge honorieren, sowie Boni-Zahlungen sind auf höchstens ein halbes Jahresgehalt zu beschränken. Sie dürfen nicht mehr im Personalaufwand verbucht werden, denn der hohe Personalaufwand wird immer wieder herangezogen, um Personalabbau zu rechtfertigen.
- 25 • Alle Personalkosten, auch aus der Beschäftigung von LeiharbeiterInnen, PraktikantInnen, „freien“ DienstnehmerInnen oder jene aus Werkverträgen sind beim Personalaufwand getrennt auszuweisen. Geschäftsführungsaufwendungen, sind getrennt davon immer auszuweisen.
- 30 • Mehr Rechte bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Betrieb. (→ *Mitbestimmung*)
- Vetorecht der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen gegen das Filetieren von Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, Ertrag starker Teilbereiche, etc.) wenn das nicht dem Gesamtwohl des Unternehmens dient.

GUTE EINKOMMEN

Fair verteilter materieller Wohlstand

Materieller Wohlstand ist nach wie vor ein ganz zentrales Ziel der Wirtschaftspolitik, aber er gilt nicht mehr als das einzige Ziel des Wirtschaftens. Materieller Wohlstand ist die Basis des Überlebens und umso mehr des guten Lebens. Allerdings muss in reichen Gesellschaften die Verteilung des Reichtums beachtet werden.

Jedes Mitglied der Gesellschaft soll seinen Teil zum gemeinsamen Wohlstand leisten. Das Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft ist durch ein bloßes Recht auf Stillhalten und Almosenempfang nicht verwirklicht. Einkommen und Wohlstand sollen auch dann gesichert sein, wenn widrige Umstände Menschen daran hindern, für sich selbst zu sorgen.

Die Gewerkschaften treten daher für einen umfassenden Sozialstaat ein, der auf Basis gegenseitiger Hilfe die Unterstützung der gerade Bedürftigen durch die gerade Leistungsfähigen sicherstellt. BesitzerInnen großer Vermögen verweigern aber derzeit die Beteiligung am gesellschaftlichen Vorankommen. Diese Verweigerung darf nicht geschützt werden.

Lohnfestsetzung auf Kollektivvertragsebene

Der ÖGB und seine Gewerkschaften haben in ihrer Lohnpolitik immer das Instrument des Kollektivvertrags in den Vordergrund gestellt. Das System der Kollektivverträge hat sich über Jahrzehnte bewährt und zu einer beinahe flächendeckenden Tarifabdeckung geführt. Es muss daher Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.

Kollektivverträge sorgen für einheitliche, branchenspezifische Standards. Sie sorgen dafür, dass der Wettbewerb zwischen verschiedenen Unternehmen derselben Branche nicht über Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen ausgetragen wird. Die Kollektivverträge tragen damit Wesentliches zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich bei und sind das wichtigste Instrument gegen Lohndumping. Damit die hohe Tarifabdeckung erhalten bleibt, darf auch von der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Fachverbänden der Wirtschaftskammern nicht abgegangen werden.

Die Lohnpolitik muss sich weiterhin solidarisch an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientieren und nicht an der individuellen, betrieblichen oder Branchenproduktivität. In Bereichen mit hohen Produktivitätszuwächsen lassen die so bemessenen Lohnerhöhungen Spielraum für Preissenkungen bzw. langsamer steigende Preise. Dadurch bleibt die Konkurrenzfähigkeit im Export und gegenüber Importen erhalten. In jenen Bereichen, die ein geringeres Produktivitätswachstum aufweisen, müssen stärker steigende Kosten durch steigende Preise aufgefangen werden. In Summe mit den schwächer steigenden Preisen der hochproduktiven Sektoren erlaubt das insgesamt eine nicht-inflationäre Preisentwicklung.

Alle am steigenden Wohlstand beteiligen

Diese Politik ermöglicht eine Beteiligung aller Beschäftigten am steigenden Wohlstand – unabhängig davon, ob sie in einer Branche mit schnellem technischen Fortschritt und hohem Maschineneinsatz oder mit hohem Einsatz von menschlicher Arbeitskraft arbeiten. Sie stellt
25 sicher, dass einerseits Unternehmen mit schwächerem Produktivitätswachstum nicht durch niedrige Lohnabschlüsse zulasten der Beschäftigten am Leben erhalten werden. Andererseits lässt sie hochproduktiven Betrieben mehr Raum zum Wachstum, da die Innovationsvorsprünge nicht durch höhere Löhne abgefangen werden.

ArbeitnehmerInnen sind als einzelne gegenüber ihren ArbeitgeberInnen so gut wie immer im
30 Nachteil. ArbeitgeberInnen können Druck auf die Beschäftigten ausüben. Solange ihnen jeder und jede Beschäftigte allein gegenübersteht, ist die Drohung mit Kündigung ein wirksames Druckmittel. Schon auf Ebene eines einzelnen Unternehmens ist es den Arbeitnehmern oft nicht möglich, sich den Kampfansagen der Arbeitgeber, sei es mit der Androhung von Verlagerungen oder von Investitionsverschiebung, zu entziehen. Nur durch
35 gemeinsames, organisiertes und solidarisches Auftreten auf Branchenebene sind Verhandlungen auf Augenhöhe möglich.

Der ÖGB fordert:

- Das System der Kollektivverträge muss Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.
- 40 • Regelmäßige und gemeinschaftlich für ganze Branchen geführte Kollektivvertragsabschlüsse als zentrales Instrument, um die ArbeitnehmerInnen am erwirtschafteten Wohlstand zu beteiligen.
- Die Lohnpolitik muss sich weiterhin an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität orientiert und nicht an der individuellen, betrieblichen oder Branchenproduktivität.
- 45 • Lohnerhöhungen müssen sich an der mittelfristigen gesamtwirtschaftlichen Produktivität und der Inflation orientieren.

Kollektivverträge für alle

Um eine vollständige Tarifabdeckung zu erreichen, wären vergleichsweise geringe gesetzliche Anpassungen nötig. Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnt der ÖGB aus guten Gründen ab. Dieser wäre immer von den politischen Mehrheiten im Parlament und
5 Regierung abhängig und somit Spielball in der tagespolitischen Auseinandersetzung. In der Praxis könnte eine branchenübergreifende, gesetzliche Regelung dazu führen, dass die Arbeitgeber nicht mehr bereit wären, für höhere Verwendungsgruppen höhere Mindestlöhne per Kollektivvertrag festzusetzen. Das nahezu flächendeckende Kollektivvertragssystem erfasst alle Lohngruppen und nicht nur die untersten Mindestlöhne.
10 Außerdem würde ein gesetzlicher Mindestlohn den Sozialpartnern die Lohnpolitik entziehen. Das beinahe flächendeckende System an Kollektivverträgen sichert demgegenüber nicht nur Mindestlöhne in allen Verwendungsgruppen, es nimmt auch Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort

- 15 Die Lohnpolitik endet jedoch nicht an den Grenzen Österreichs. Die Dienstleistungsfreiheit ist eine der Grundfreiheiten der Europäischen Union. Sie garantiert Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedsland, ihre Dienstleistungen auch in anderen Mitgliedsländern anbieten zu können. Da dadurch jedoch die Gefahr besteht, dass die unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen den Mitgliedsländern zu deutlichen Wettbewerbsverzerrungen führen, regelt die
- 20 Entsenderichtlinie den Grundsatz desselben Lohns am selben Ort. So soll sichergestellt werden, dass auch nach Österreich entsandte ArbeitnehmerInnen denselben Lohn wie in Österreich ansässige ArbeitnehmerInnen erhalten.

- Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Standards wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) geschaffen. Unterentlohnung ist somit unter Strafe gestellt,
- 25 unabhängig von der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche durch die ArbeitnehmerInnen. Die Vorschriften gelten für inländische und ausländische Arbeitgeber gleichermaßen.

- Trotz europäischer Regelungen zur grenzüberschreitenden Durchsetzung der Vorschriften ist die Vollziehung von Strafbescheiden im Ausland nach wie vor schwierig. Das LSD-BG, das
- 30 schärfste Instrument gegen Lohndumping und Billigkonkurrenz, gerät in die Kritik, weil manche Unternehmer in Österreich die schwarzen Schafe im Inland schützen wollen. Das LSD-BG dient dem Schutz heimischer ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber vor unlauterer Konkurrenz.

Der ÖGB fordert:

- 35
- Kollektivvertraglicher Mindestlohn von 1.700 Euro sowie Mindestlehrlingsentschädigung von 700 Euro.
 - Ausweitung des Instruments der Satzung: Ein Kollektivvertrag, der seit mehr als drei Jahren nicht mehr neu abgeschlossen wurde, soll einer Satzung nicht entgegenstehen. Die Satzung ist analog dem Kollektivvertrag mit Nachwirkung zu
- 40
- Ausweitung des Instruments des Mindestlohntarifs. Bei Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeber-Seite muss ein Mindestlohntarif erlassen werden können, wenn bereits seit drei Jahren kein Kollektivvertrag abgeschlossen worden ist.
- 45
- Ein angemessenes Entgelt gemäß § 1152 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) muss jedenfalls gewährleistet werden und darf nicht der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn unterliegen. Dadurch wird der/die aufgrund des Machtungleichgewichtes benachteiligte ArbeitnehmerIn geschützt.
 - Stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in frauendominierten Branchen.
- 50
- Einbeziehen der freien DienstnehmerInnen in die Kollektivverträge.
 - Schaffung von Rahmenbedingungen für eine faire Entlohnung neuer Arbeitsformen wie z. B. Crowdwork.

- Das LSD-BG muss erhalten bleiben, die Strafen müssen weiterhin wirksamen und abschreckenden Charakter haben. Das gesamte Entgelt muss damit gesichert sein.
- 55 • Die Kontrollbehörden (Krankenkassen, Finanzpolizei, BUAK, Großbetriebsprüfung) müssen personell aufgestockt werden, um effizient prüfen zu können.
- Die Vollziehung von Verwaltungsstrafen im Ausland muss verbessert werden.
- Der Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein.
- 60 • Effiziente Maßnahmen gegen Missbrauch durch Scheinentsendungen.
- Keine Ausnahme des Verkehrssektors aus der Entsenderichtlinie.
- Wiedereinführung des Homogenitätsprinzips im öffentlichen Dienst, sodass es künftig österreichweit in allen Gebietskörperschaften zu einheitlichen Gehaltsabschlüssen kommt und nicht bei jeder Gebietskörperschaft (Bund, Länder, 65 Gemeinden, Städte mit Statut) unterschiedliche Gehaltsregelungen gelten.
- Volle Anrechnung der Eltern-, Pflege-, und Familienhospizkarenzzeiten auf alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen dienstzeitabhängigen Ansprüche.

Gleicher Lohn, gleiche Chancen für Frauen und Männer

Obwohl Diskriminierung nach Geschlecht verboten ist und eigene Frauenlohngruppen bereits seit den 1970er-Jahren abgeschafft wurden, gibt es nach wie vor viele Benachteiligungen für Frauen in der Gesellschaft, im Arbeitsprozess und beim Einkommen.

- 5 Der unbereinigte Gender Pay Gap beträgt in Österreich derzeit 21,7 Prozent. Er ist die Folge von Ungleichbehandlung bei der häuslichen Arbeitsverteilung, beim beruflichen Aufstieg und beim Einkommen: Die hohen Unterschiede bei den Einkommen beruhen auch darauf, dass Teilzeitbeschäftigte pro Stunde deutlich geringer bezahlt werden und dies fast nur Frauen trifft. Zudem sind Frauen in Branchen mit niedriger Bezahlung und hohem Teilzeitanteil 10 konzentriert.

Der ÖGB fordert:

- Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in allen Bereichen der Arbeitswelt, sowohl von der Politik als auch von der Sozialpartnerschaft, voranzutreiben; ungleiche Entlohnungen aufgrund des Geschlechts sind zu 15 bekämpfen.
- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Gehälter und Löhne, um das Individualrecht zu stärken.
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen sowie die Ausweitung auf alle DienstgeberInnen (z. B. Länder und Gemeinden).
- 20 • Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen.
- Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel der besseren Handhabbarkeit und Verständlichkeit zum Beispiel durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einzelne Gehaltsbestandteile.

- 25 • Spürbare Sanktionen (z. B. hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist.
- 30 • Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren in allen Stelleninseraten, vor allem auch bei freien DienstnehmerInnen, Ländern und Gemeinden und spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.
- 35 • Die Einkommensangabe in Stelleninseraten soll das zu erwartende Mindest- und Maximalgehalt/-lohn für diese Position ausweisen.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen.
- 40 • Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen. Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent.
- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau von Kinderbildung und -betreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätzen für ältere Menschen.
- 45 • Um der Zunahme der Einkommensunterschiede entgegenzuwirken, die durch die Digitalisierung bedingt sind, müssen EU-weit Tarifverhandlungen auf allen Ebenen gefördert werden, v. a. auch in Branchen, die von der Digitalisierung betroffen sind.
- 50 Dabei ist besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass Mädchen und Frauen ausreichend Anreize haben, beispielsweise informatik- und datenzentrierte Berufe zu erlernen, sowie Buben und junge Männer für soziale Berufe zu gewinnen.

Stabile Preise, keine Monopole

Die Entwicklung der Realeinkommen hängt nicht nur von den Lohnabschlüssen, sondern auch von der Preisentwicklung ab. Um diese im Rahmen zu halten, sind faire Wettbewerbsverhältnisse sowie die Bekämpfung von Kartellen, Monopolen und

5 Marktkonzentrationen wichtig.

Internetangebote werden von einigen wenigen internationalen Konzernen angeboten. Deren Strukturen sind monopol- oder oligopolartig.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Internetdienstleister wie soziale Netze und Suchmaschinen sind wie andere Netzwerkbetreiber zu regulieren. Ab einer gewissen Marktdominanz müssen

standardisierte Zugriffs- und Nutzungsmöglichkeiten auch für Konkurrenten zugelassen werden.

- Ermöglichung von Datenexport und standardisiertem Zugriff, um den NutzerInnen Mobilität zu ermöglichen.
- 15 • Neue Instrumente, um KonsumentInnen im Online-Handel zu ihrem Recht zu verhelfen, z. B. Sammelklage.
- Umgehungen des Steuerrechts und des Konsumentenschutzes sind wirkungsvoll zu ahnden.
- Userdaten müssen unter Kontrolle der NutzerInnen bleiben. Recht auf vollständige
- 20 Auskunft und Löschung.
- Ausbau des vorausschauenden Wettbewerbsmonitorings als Frühwarnsystems.

DEMOKRATIE UND MITBESTIMMUNG

Friede, Demokratie, Gerechtigkeit

Der ÖGB will eine pluralistische Gesellschaft, in der die ArbeitnehmerInnen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie

- 5 *Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen. Der ÖGB kämpft für eine Gesellschaft, in der Faschismus und Rassismus keinen Platz haben.*

Demokratie stärken, Extremismus verhindern

- Rechtspopulistische, rassistische und rechtsextreme Kräfte in Europa und in Österreich treten immer selbstbewusster und aggressiver auf. Der Kampf gegen Extremismus und
10 Rechtspopulismus verlangt Zivilcourage, ein entschiedenes Auftreten dagegen und eine konsequente und frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema. Entsprechende Präventionsstrategien müssen auf Aufklärung und Bildung setzen, um das Engagement für die Achtung der Menschenwürde und die Demokratie in der Gesellschaft zu stärken.

- Demokratie bedeutet Teilhabe und Mitgestaltung der Gesellschaft. Gewerkschaften,
15 Belegschaftsvertretungen und Arbeiterkammern sind daher wesentliche Eckpfeiler einer sozialen Demokratie, weil sie die politische und wirtschaftliche Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen auf allen Ebenen sicherstellen.

- Wer Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dauerhaft das Wasser abgraben will, muss die Demokratie als gesellschaftliches Leitbild offensiv vertreten und stärken. Dazu gehört vor
20 allem das klare Bekenntnis zu einer vielfältigen Gesellschaft, in der alle Menschen unabhängig von Religion, Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung gleichberechtigt sind.

- E-Democracy ja, aber mit Bedacht. Neue Technologien sollen genutzt werden, um Beteiligungen von Menschen an politischen Prozessen zu erleichtern. Gleichzeitig muss
25 gewährleistet sein, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben, sich an diesen Prozessen zu beteiligen.

Der ÖGB fordert:

- Politik, um besonders Österreichs ArbeitnehmerInnen vor neofaschistischer oder rechtsextremer Agitation zu bewahren.
- 30 • Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle legal in Österreich lebenden Menschen.
- Der digitalen Spaltung muss durch Stärkung digitaler Kompetenzen entgegengewirkt werden. Speziell ist darauf zu achten, dass E-Democracy nicht die politische Teilhabe jener eingeschränkt, die nur eingeschränkten Zugang zu digitalen Tools haben. (?
- 35 Link: Digitale Kompetenzen für alle)

Mitbestimmung im Betrieb

Das ArbVG stammt aus einer Zeit, in dem das Regel-Arbeitsverhältnis die Vollzeitbeschäftigung war und in dem Betriebe eine größere Menge Beschäftigter an einem Ort zusammengebracht hat. Viele der damals aufgestellten Regelungen sind in diesem Kontext sinnvoll und gut durchdacht. Die Rahmenbedingungen haben sich seither jedoch grundlegend verändert. Aus heutiger Sicht besteht in einigen Bereichen die Notwendigkeit der Anpassung an die veränderten Strukturen. Der Betriebsbegriff muss mehr umfassen als nur den physischen Raum der Arbeitsstätte. Auch die Internationalisierung macht Mitbestimmung heute schwieriger als Mitte der 1970er-Jahre. Es gibt auch viel mehr Teilzeitbeschäftigte, auch unter den Betriebsratsmitgliedern. Nicht zuletzt gibt es auch vermehrt Arbeitsstätten, in denen mehrere selbständige Unternehmen tätig sind, die dort Beschäftigten haben aber gemeinsame Interessen (z. B. Flughäfen, Einkaufszentren, usw.). Es fehlt jedoch eine gemeinsame Vertretung, die diese Interessen vertreten kann. Auf all diese Veränderungen sollte Bedacht genommen werden.

Der ÖGB fordert:

Betriebsbegriff modernisieren

- Anpassung des Betriebsbegriffes an die Herausforderung digitaler Arbeit (digitale Arbeitsstätte).
- Schaffung einer Interessenvertretung für ArbeitnehmerInnen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich einem Betrieb oder Unternehmen zugehören (z.B. Flughäfen, Einkaufszentren).
- Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung.

Freistellung erleichtern

- Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze.
- Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern (Mitgliedern der Personalvertretung).
- Herabsetzung der erforderlichen ArbeitnehmerInnenzahl für Freistellungen.
- Ausweitung des Anspruchs von Bildungsfreistellungen auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensräten und Personalvertretungen.

Betriebsratswahlrecht anpassen

- Erhöhung der Zahl der Betriebsrats- und Personalvertretungs-Mandate
- Strafbarkeit der Behinderung von PV/BR-Wahlen.
- Verpflichtende anteilmäßige Berücksichtigung beider Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.

- Streichung des Mindestwahlalters für Betriebsratswahlen. Auch jugendliche ArbeitnehmerInnen sollen den Betriebsrat wählen dürfen. Der Jugendvertrauensrat muss aber weiterhin erhalten bleiben.

Schutzbestimmungen verbessern

- 40 • Ablaufhemmung der Befristung für die Dauer des Mandates als Betriebsratsmitglied.
- Ausweitung des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf Kleinbetriebe.
- 45 • Möglichkeit der Ausweitung der Betriebsratsrechte durch Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag (z.B. Fristverlängerung zur Stellungnahme bei Kündigungsabsicht).
- Verstärkter Schutz bei einvernehmlicher Auflösung, etwa durch die Möglichkeit des Rücktritts innerhalb bestimmter Frist.
- 50 • Möglichkeit der Betriebsvereinbarung für Entgeltregelungen in unmittelbarer Zusammenhang mit Arbeitszeitregelungen.

Rechtsdurchsetzung erleichtern

- Gerichtliche Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit des Arbeitgebers unabhängig der Zahl der ArbeitnehmerInnen.
- 55 • Verbesserte Durchsetzbarkeit bei Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft, wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen die Informations- und Konsultationspflichten, die europarechtlich geboten sind.
- Klarstellung der Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose/personalvertretungslose Betriebe.
- 60 • Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
- Abschaffung der anachronistischen Einschränkung der Mitbestimmung in Theaterbetrieben (§ 133 (6) ArbVG) .
- Aufhebung der Ausnahmen in der Mitbestimmung bei Tendenzbetrieben.
- 65 • Ausweitung der Ermöglichung von Verbandsklagen.

Demokratie und ArbeitnehmerInnenrechte in der EU

Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen umfassende Rechte und Schutzstandards für ArbeitnehmerInnen sicherstellen. Dabei geht es etwa um das Recht auf Gleichbehandlung, sozialen Schutz, um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um Bestimmungen zu

5 Arbeits- und Erholungszeiten, um Regelungen zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen, umfangreiche Mitbestimmungsrechte, starke Kollektivvertragsverhandlungssysteme sowie um den Zugang zu Ausbildung und lebensbegleitendem Lernen.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Die Standards für Beteiligung und Mitbestimmung von ArbeitnehmerInnen in Unternehmen, die in europäischen Rechtsformen und im internationalen Kontext operieren, müssen durch eine Rahmenrichtlinie erweitert werden.
- 15 • Bestehende Rechte müssen effektiv durchsetzbar sein. Die Richtlinie über Europäische Betriebsräte und andere Bestimmungen, die sich mit den Regeln der Mitbestimmung befassen, müssen in diesem Sinn gestärkt werden und mit mehr Verbindlichkeit ausgestattet werden. In diesem Sinn muss es u. a. wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen europäisches Recht geben.
- 20 • Gemeinsame Mindeststandards für die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in europäischen Gesellschaftsformen als Schritt gegen die Aushöhlung nationaler Standards durch europäisches Gesellschaftsrecht. Es darf nicht möglich sein, dass Unternehmen durch bloße Verlegung des Unternehmenssitzes aus der Mitbestimmung flüchten und Mitgliedstaaten einen Wettbewerb um die niedrigsten Standards führen.
- 25 • Die EU muss die Mitgliedstaaten bei der Förderung von sozialpartnerschaftlichen Systemen und Kollektivvertragsverhandlungen unterstützen und darauf hinwirken, dass Kollektivverträge möglichst alle ArbeitnehmerInnen und Unternehmen erfassen (auch in Hinblick auf Crowdwork).
- 30 • In den einzelnen Mitgliedstaaten sollen möglichst alle ArbeitnehmerInnen von Mindestlöhnen erfasst sein, die primär von den Sozialpartnern über Kollektivverträge festgelegt werden sollen. Die nationalen Systeme der Lohnfindung und die Tarifautonomie der Sozialpartner müssen respektiert und gegen Eingriffe geschützt werden. Nur in jenen Ländern, wo die Gewerkschaften es ausdrücklich fordern, sollen auch gesetzliche Mindestlöhne festgelegt werden.
- 35 • Konsequente Einbindung der Sozialpartner auf EU-Ebene bei der Implementierung der sozialen Säule.
- 40 • Forderung nach einer neuen und ehrgeizigeren europäischen Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die auch psychosoziale Gesundheit einschließt.
- 45 • Unter dem Titel „Bessere Rechtsetzung“ und dem Deckmantel „Reduktion von Verwaltungslasten“ verfolgt die EU-Kommission seit einigen Jahren eine systematische Strategie der Rechtsvereinfachung. Diese Überprüfung des EU-Rechts (Stichwort REFIT) ist daran zu messen, ob sie die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen verbessert, nicht am Ziel der Wettbewerbsfähigkeit. Arbeits- und Sozialrecht darf dabei auf keiner Streichliste landen.
- Keine Erosion nationaler Regelungen, etwa durch REFIT, kein Verbot des so genannten „Goldplatings“ (keine weitergehende nationale Umsetzung europäischer Richtlinien), Ablehnung von Sunset-Klauseln (zeitlich befristete Gültigkeit von Gesetzen) und von one-in-one/two-out Vorschriften (für jede neue Regelung wird mindestens eine außer Kraft gesetzt).

Für eine proaktive österreichische Außenpolitik

Seit gut zwei Jahrzehnten beschränkt sich die internationale Arbeit Österreichs vorrangig auf diplomatische und wirtschaftliche Aktivitäten. Auch wenn die Spielräume aufgrund der gemeinsamen Außenpolitik der EU eingeschränkt erscheinen, sind andere europäische Länder (Schweden, Belgien, Deutschland) sehr aktiv und koordinieren ihre außenpolitischen Ziele in enger Kooperation mit den Gewerkschaften. Österreichs Vermittlerrolle beschränkt sich auf Einladungen zu multilateralen Konfliktlösungskonferenzen, oft ohne selbst mit am Verhandlungstisch zu sitzen.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Auf Basis der Neutralität soll Österreich eine viel größere und aktivere Rolle als Friedensvermittler einnehmen.
- Proaktive Außenpolitik zur Sicherung von Frieden und Entwicklung, Vermeidung von Konflikten sowie zum Ausbau der Demokratie und des sozialen Dialogs.
- Ernst zu nehmende und verbindlichere Zusammenarbeit des Außenministeriums mit dem außenpolitischen Rat, in dem auch der ÖGB vertreten ist.
- 15 • Aktive Außenpolitik Österreichs für den Aufbau stabiler Demokratien, für die Einhaltung der Menschenrechte wie auch die Förderung von zivilgesellschaftlichen Strukturen in den Ländern des Südens.
- Stärkere Einbeziehung der österreichischen Zivilgesellschaft, die über ihre eigenen internationalen Beziehungen verfügt.
- 20

Internationalen Dialog fördern, Friedensarbeit stärken

Kriege, ethnische Konflikte und innerstaatliche Autonomiebewegungen nehmen weiterhin zu. Kaum gehört werden dabei die Stimmen jener, die für friedliche Lösungen eintreten. Mit Nachdruck appellieren daher die Vereinten Nationen, die weltweiten Friedenskräfte zu stärken und eine neue globale Bewegung zu entfachen. Die einst starke österreichische Friedensbewegung dämmert seit Ende der 1980er Jahre vor sich hin, nicht anders die Situation in den meisten anderen Ländern. Aber nur eine aktive Friedenspolitik kann weitere Konflikte verhindern und die Ursachen für Krieg aufzeigen, die oft mit Kapitalinteressen verbunden sind. Den Industrieländern kommt dabei eine wichtige Rolle zu, denn dort werden die Waffen produziert, die in den vielen globalen Konflikten eingesetzt werden. Auch die österreichische Waffenindustrie ist hier nicht ausgenommen.

Die internationale Gewerkschaftsbewegung versteht sich seit ihren Anfängen auch als eine Bewegung für den Frieden, da die Opfer kriegsgerichtlicher Konflikte vor allem die ArbeitnehmerInnen sind. Durch Dialogbereitschaft und kontinuierliche Zusammenarbeit – auch auf gewerkschaftlicher Ebene – können Friedensprozesse in Gang gebracht werden.

Für die österreichische Gewerkschaftsbewegung hat die Stärkung des in die Krise gekommenen Ost-West-Dialogs traditionell große Bedeutung. Die internationale Arbeit des ÖGB beschränkt sich deshalb nicht nur auf die Mitgliedsorganisationen von IGB und EGB,

20 auch mit anderen Gewerkschaften wie z. B. dem All-Chinesischen Gewerkschaftsbund oder Gewerkschaftsinternationalen wie dem Weltgewerkschaftsbund steht der ÖGB in einem solidarischen Diskurs. Oft sind diese Kontakte besonders dort sehr nützlich, wo österreichische Unternehmen große ökonomische Aktivitäten entfalten, wie im Falle Chinas, wo über 1.000 österreichische Firmen aktiv sind.

25 Vor allem vor dem Hintergrund, dass viele europäische Krisenregionen wie z.B. die Ostukraine, Transnistrien, Südossetien und Abchasien sich in unmittelbarem Einfluss Russlands befinden, muss die internationale Staatengemeinschaft und die internationale Gewerkschaftsbewegung auch weiterhin auf einen Dialog mit Russland setzen, um zu verhindern, dass wichtige Gesprächskanäle aufgegeben werden.

30 Nichts ist wertvoller als der Friede, das wissen vor allem die Menschen in Europa, und in diesem Geist sollte wiederum für friedliche Politik, Abrüstung und solidarische Handlungen geworben werden.

Der ÖGB fordert:

- 35 • Stärkung des internationalen Dialogs bilateral, transnational wie auch in Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen auf allen Ebenen als Beitrag zu Schaffung und Erhalt des Friedens.
- Wiederbelebung der österreichischen Friedensbewegung unter aktiver Einbeziehung der Gewerkschaftsbewegung.
- Unterstützung von Friedensbemühungen, vor allem dort, wo Gewerkschaften eine aktive Rolle in den Friedensprozessen haben.
- 40 • Stärkung der Gewerkschaftsbewegung insbesondere in jenen Ländern, in denen österreichisches Kapital sehr aktiv ist, bzw. große Interessen an Investitionen hat.
- Verbot von Waffengeschäften mit Ländern, die sich im Krieg befinden, und jenen Ländern, in denen GewerkschafterInnen kontinuierlich verfolgt und ermordet werden.

Kinderarbeit bekämpfen

5 Wenn Kinder nicht ausreichend Nahrung zur Verfügung haben und körperlich schwer arbeiten müssen, dann ist das Immunsystem dauerhaft geschwächt, was mit einer stark reduzierten Lebenserwartung einhergeht. Seit 2012 ist die Anzahl an Kindern gestiegen, die in afrikanischen Ländern vor allem in der Landwirtschaft arbeiten müssen. Diese Entwicklung wird zu einer Zunahme der Flüchtlingsströme führen.

10 Auf der ILO-Konferenz zu Kinderarbeit 2017 haben ArbeitgeberInnen, Regierungen und ArbeitnehmerInnen eine gemeinsame Deklaration verabschiedet, die unterstreicht, dass Kinderarbeit im 21. Jahrhundert schon lange nicht mehr vorkommen dürfte. Jedoch können multinationale Unternehmen schwache Gesetze und deren mangelnde Kontrolle umgehen.

Der ÖGB fordert:

- Solidarische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in allen Ländern, insbesondere in Afrika, damit Kinderarbeit im 21. Jahrhundert endlich der Vergangenheit angehört.
- 15 • Klagbarkeit von Unternehmen, die Kinder in ihrer globalen Produktionskette beschäftigen.
- Regelmäßige unabhängige Kontrollen der Arbeitsbedingungen innerhalb der Produktionsketten.
- 20 • Das Recht auf Bildung ist ein grundlegendes Menschenrecht, dass auch von Österreich ratifiziert wurde. Jedoch stellen die Selektivität des österreichischen Schulsystems und die Tatsache, dass dem unterschiedlichen Förderungsbedarf von unbegleiteten und begleiteten minderjährigen Flüchtlingen und Asylsuchenden nicht Rechnung getragen wird, willkürliche Hindernisse dar. Der ÖGB fordert Maßnahmen, damit geflüchtete Kinder ihr Recht auf adäquate
- 25 Bildung so schnell wie möglich erhalten können.

WIRTSCHAFT ANKURBELN, ARBEIT SCHAFFEN UND VERTEILEN

ARBEITSMARKT

Wandel der Arbeitswelt gestalten

5 *In den letzten Jahren haben sich rund um den Begriff „Industrie 4.0“ eine Reihe an Aktivitäten entfaltet, die allesamt zum Ziel haben, die Rahmenbedingungen für den Einsatz von Industrie-4.0-Technologien in Unternehmen sowie Bildungs- und Forschungseinrichtungen zu verbessern. Gleichzeitig hat Industrie 4.0 hohe Relevanz, da hochwertige Produktion in Österreich ein wesentlicher Eckpfeiler für Arbeit und Beschäftigung darstellt.*

10 *Digitalisierung und der damit verbundene steigende Bedarf an IT-Berufen eröffnen gute Beschäftigungschancen für Frauen, ihr Beschäftigtenanteil liegt aber erst bei 10 Prozent. Das bisherige Aus- und Weiterbildungssystem erzeugt und verfestigt Ungleichheiten und ist daher ungerecht und ineffizient, weil Chancen verbaut und (Human-)Ressourcen vergeudet werden.*

15 *Tendenziell geht der strukturelle Wandel zu Lasten von Menschen mit geringqualifizierten Berufen. Je mehr Routinetätigkeiten, desto höher die Gefahr, dass diese Tätigkeiten ersetzt werden. Von dieser Entwicklung sind aber nicht nur manuelle Routinetätigkeiten betroffen, sondern auch kognitive Routinetätigkeiten. Es müssen aktiv Maßnahmen gesetzt werden, um Menschen in Beschäftigung zu halten.*

20 *Welche Auswirkungen der Wandel auf die Facharbeit hat, ist dabei noch unklar. Um der drohenden Polarisierung zwischen hoch und gering qualifizierten Personen entgegenzutreten, sind für die betroffenen Zielgruppen entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu entwickeln, und es muss für eine aktive Gestaltung des Arbeitsumfelds gesorgt werden. Besonderer Bedacht ist dabei auf ältere ArbeitnehmerInnen zu legen.*

Nachhaltige Antworten

5 *Damit im Zentrum technischer Innovationen nicht allein der Rationalisierungsgedanke steht, sondern auch sozial- und ökologisch nachhaltige Antworten auf vielfältige Bedürfnisse gefunden werden, muss der Mensch im Mittelpunkt stehen. Insgesamt ergeben sich, neben den Herausforderungen, auch zahlreiche Chancen für die Qualität der Arbeit und für innovative Produktionen. Voraussetzung dafür ist die gemeinsame Umsetzung der Vision und die Ergänzung der technischen um soziale Innovationen.*

10 *Das Ausbildungsniveau von Frauen steigt seit Jahren. Mittlerweile haben mehr Frauen als Männer Matura- und Hochschulabschlüsse, ihre Jobchancen in gut bezahlten Berufsfeldern und -positionen sind aber nach wie vor deutlich schlechter. Sie können auch seltener von beruflicher Weiterbildung profitieren als Männer.*

Im Zuge des digitalen Wandels ist ein stärkerer Focus als bisher auf Gleichstellung zu legen. Gerade frauendominierte Branchen sind stark davon betroffen, und der technologische

15 Wandel ändert nichts an den nach wie vor bestehenden großen Ungleichheiten bei
Arbeitszeit und Einkommen zwischen den Geschlechtern. Konsequente Gleichstellungspolitik
ist gerade in Phasen der Veränderung wichtig, um Arbeitsmarktchancen von Frauen zu
sichern und zu verbessern.

Der ÖGB fordert:

- 20 • Damit Frauen, ebenso wie Männer, vom zunehmenden Einsatz digitaler
Technologien in der Arbeitswelt profitieren können, müssen frauendominierte
Branchen ins Blickfeld der Analyse rücken.
- 25 • In Branchen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind, wie z. B. in
den MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.
Fachkräfte in diesen Bereichen sind sehr begehrt und gut bezahlt.), müssen
Mädchen und Frauen daher auf allen Ausbildungsebenen stärker gefördert und
bessere Jobchancen für Frauen in diesen Berufen geschaffen werden. Dies kann
durch gezielte Aufnahmen von weiblichen Lehrlingen oder die Anstellung
weiblicher Fach- und Führungskräfte erfolgen. Arbeitszeiten müssen so gestaltet
werden, dass sie auch für Eltern möglich sind.
- 30 • Ausbau der Laufbahnberatung im AMS für Mädchen und Frauen, um diesen im
Erwerbsleben leichteren Zugang zu Qualifizierung zu sichern und ihre bereits
formell oder auch informell erworbenen Fähigkeiten sichtbar zu machen. Ein
durchgehendes Case-Management und die notwendigen finanziellen und
personellen Ressourcen in den Frauenberatungszentren sind hier abzusichern.
- 35 • Aktive Gestaltung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die „traditionelle“
Arbeitswelt im Sinne der ArbeitnehmerInnen braucht die Einbindung der
ArbeitnehmerInnen-VertreterInnen in den Betrieben. Diese müssen mit den
notwendigen Ressourcen ausgestattet werden.
- 40 • Wer von Industrie 4.0 spricht, muss auch von Mitbestimmung 4.0 sprechen:
Stärkung des digitalen Beschäftigungsschutzes sowie des Datenschutzes für
ArbeitnehmerInnen durch Sicherung und Ausbau bestehender betrieblicher und
überbetrieblicher Mitbestimmungsrechte auch in der digitalen Welt.
- 45 • Eine vorausschauende Begleitung von branchenspezifischen Veränderungen der
Arbeitsrealitäten bzw. von strukturellen Veränderungen zwischen einzelnen
Branchen braucht weiterhin den Dialog auf sozialpartnerschaftlicher Ebene, um
auch auf Branchenebene Entwicklungen aktiv mitzugestalten.
- 50 • Produktivitätsgewinne sollen für innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung
genutzt werden, z. B. in Form von Bildungsfreistellungen oder Freizeitoption (wie
im Kollektivvertrag der Elektroindustrie).
- Entgrenzung der Arbeitszeit hintanhalten, Freizeit sichern: Recht auf
Nichterreichbarkeit und konsequente Arbeitszeitaufzeichnung. → Arbeitszeit
- Gerechte Beiträge von Digitalisierungsgewinnern zur Sicherung und zum Ausbau
der Finanzierung der Sozialsysteme. → Finanzierung des Sozialstaats

- 55 • Rechte und deren Durchsetzbarkeit für den plattformbasierten Arbeitsmarkt (CrowdworkerInnen, Clickworking, ...) sowie für Home Office und mobiles Arbeiten schaffen; Regulierungen und eine klare Definition des ArbeitnehmerInnen- und Betriebsbegriffes müssen für Plattformen etabliert werden, damit auch das Recht auf Wahl einer betrieblichen Interessensvertretung gesichert ist. → Gute Arbeit
- 60 • Wachstum der prekären Beschäftigung eindämmen: mehr Vollzeitarbeitsplätze schaffen, durch Arbeitszeitverkürzung die Arbeitszeit gleichmäßiger verteilen und Lebensqualität erhöhen, prekär Beschäftigte absichern.
- 65 • Bildungssoffensive 4.0 – digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil der Basisbildung und spezifischen Berufsaus- und -weiterbildung gemacht werden. Bildung und Weiterbildung wird im digitalen Umbruch noch wichtiger.
- Anspruch auf Qualifizierungsgeld. → Bildung
- Neue Technologien müssen für jeden zugänglich sein. Das Erlernen des Umgangs mit neuer Hardware und Software muss in jeder Lebensphase möglich sein, der Nutzen dieser Technologien muss im Sinne und Interesse aller stehen. → Bildung
- 70

Arbeitsmarktpolitik, die allen Bildungschancen bietet

Durch Digitalisierung und neue Arbeitsformen vollzieht sich ein struktureller Wandel unserer Arbeitswelt, der nicht nur die Basis der Sozialstaatsfinanzierung, sondern auch die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildungssysteme verändert. Künftig werden

5 insbesondere Geringqualifizierte in der Produktion weiter Beschäftigungsmöglichkeiten verlieren und Hochqualifizierte (v. a. in technischen Tätigkeitsfeldern) von der Entwicklung profitieren.

Investitionen in Aus- und Weiterbildung sind daher notwendig, um Armut zu vermeiden, Chancen zu schaffen und Folgekosten zu reduzieren. Letztlich tragen Bildungsinvestitionen

10 auch zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit bei.

Der Anteil der Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss an den Arbeitslosen ist weit höher als an der Bevölkerung (25- bis 64-jährige Bevölkerung rund 19 Prozent, als arbeitslos Vorgemerkte 46 Prozent). Niedrigqualifizierte sind die ersten, die in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ihren Arbeitsplatz verlieren, auch die Nachfrage nach Arbeitskräften

15 dieses Qualifikationsniveaus ist in den vergangenen Jahren gesunken. Die Gruppe der Niedrigqualifizierten ist in sich inhomogen und reicht von ÖsterreicherInnen bis zu asyl- und subsidiär Schutzberechtigten, von lehrstellensuchenden Jugendlichen bis hin zu älteren Arbeitslosen. Drehtürarbeitslosigkeit und Landzeitarbeitslosigkeit drohen ebenso wie der gänzlich verpasste Arbeitsmarkteinstieg.

20 *Der ÖGB fordert:*

- Mittel- bis langfristige Weiterentwicklung des AMS zum Arbeitsmarkt- und Bildungsservice:
 - Steuerfinanzierung sozial- und bildungspolitischer Angebote (z. B. Stabilisierung, Basisbildung), wenn diese von der Arbeitsmarktpolitik geleistet werden.
 - Stabilisierende Angebote schaffen, mit Anschlussperspektive an arbeitsmarktnähere Maßnahmen/Regelangebote.
 - Kombinierbarkeit der Förderungen und Leistungen aus verschiedenen Politikbereichen .
 - Ausbau von qualitätsvollen Aus- und Weiterbildungsangeboten anstelle von Lohnsubventionen.
- Stabile Arbeitsmarktintegration durch Qualifizierung: Ausbildung vor Vermittlung, besonders bei Niedrigqualifizierten und Jugendlichen bis 25 Jahre.
- Qualifizierungsgeld neu – eine Weiterentwicklung der Bildungsangebote (Fachkräftestipendium, Bildungskarenz und Bildungsteilzeit) des AMS: Die bestehenden Systeme haben viele Lücken, vor allem fehlt der Rechtsanspruch. Das Qualifizierungsgeld ist ein Rechtsanspruch für alle Menschen ab 25, die für einen Zeitraum bis zu drei Jahren eine Ausbildung abschließen oder auch einen neuen Beruf erlernen möchten und in dieser Zeit ein existenzsicherndes Einkommen in Form eines Qualifizierungsgeld neu bekommen.
- Weiterentwicklung der Grundausbildung für Menschen bis 25. Nur eine gute Ausbildung schützt langfristig vor Arbeitslosigkeit: Dazu gehört auch die Absicherung der Ausbildung bis 18 und der Ausweitung der Ausbildungsgarantie bis 25.
- Bei Berufsberatung und Wahl der Qualifizierung jungen Frauen die (finanziellen) Vorteile ihrer Berufswahl aufzeigen. Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen in technischen Berufen sollten daher ausgebaut werden.
- Verbesserung der Qualität der Schulungen und Auswahl der Kurse: zukünftig benötigte Kompetenzen können nicht genau prognostiziert werden. Daher ist es wichtig, flexible breite Qualifikationen zu vermitteln und bedarfsorientierte, individuelle Unterstützung vor, während und nach der Qualifizierung anzubieten.

Alle brauchen Arbeitsplätze

In den vergangenen Jahren ist das Arbeitskräfteangebot stark gestiegen und hat wesentlich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen. Der überwiegende Teil resultiert aus Zuwanderung, daneben spielte auch die höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen eine Rolle.

Spielräume zur Beschränkung des Angebots an Arbeitskräften sind gegeben. So müssen die Instrumente genutzt werden, um den Arbeitsuchenden in Österreich den Vorzug gegenüber anderen Arbeitskräften zu geben. Eine Erleichterung oder Ausweitung der bestehenden Regelungen bei der Rot-Weiß-Rot-Card nach dem Modell der Blue Card der EU oder bei der

10 Fachkräfteverordnung für Mangelberufe läuft diesem Ansinnen entgegen. Die Maßnahmen zur Verknappung des Arbeitskräfteangebots müssen auch zu besserer Balance zwischen Arbeit und Freizeit, zu besserer Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen und zur Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort“ führen.

Angesichts der nach wie vor großen Zahl an Arbeitssuchenden kann man von keiner guten
15 Lage auf dem Arbeitsmarkt sprechen, es gibt jedoch Zeichen einer leichten Entspannung: Die weitere Zunahme der Beschäftigung, das Verlangsamen des Anstiegs der Zahl der Arbeitssuchenden und die Zunahme offener Stellen. Trotzdem gibt es viele Herausforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, die in Angriff genommen werden müssen. Die über 50-Jährigen haben es deutlich schwerer, wieder in den
20 Arbeitsmarkt einzusteigen, wenn sie arbeitslos werden. Weiters haben gesundheitlich Beeinträchtigte, Menschen mit Behinderung und niedrigqualifizierte Personen eine besonders schwierige Arbeitsmarktsituation.

Alle Anstrengungen unternehmen

Die Langzeitbeschäftigungslosigkeit steigt und damit auch die Zahl der Menschen, die auf
25 Notstandshilfe angewiesen sind. Deshalb müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Menschen bei der Arbeitssuche zu unterstützen, Langzeitbeschäftigungslosigkeit zu verhindern und deren Existenz zu sichern.

Pilotprojekte im AMS haben gezeigt, dass eine intensivere Betreuung durch mehr Personal und mehr Zeit für die Beratung dazu führt, dass Arbeitslosigkeit verkürzt werden kann. Das
30 führt zu mehr Zufriedenheit bei den KundInnen ebenso wie den BeraterInnen und hat dadurch auch Kosteneinsparungen für das AMS ergeben.

Rufe nach 1-Euro-Jobs oder Systemänderungen in Richtung Hartz IV sind strikt abzulehnen. Eine Reduktion der Leistungen nach dem Vorbild der Hartz-Reformen hat in Deutschland zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit, einer Zunahme der Segmentierung und einer
35 erhöhten Armut geführt. Der ÖGB stellte schon lange die Forderung auf, das PartnerInneneinkommen bei der Bemessung der Notstandshilfe nicht anzurechnen, was auch im Jahr 2017 vom Nationalrat beschlossen wurde. Eine Abschaffung oder zeitliche Befristung der Notstandshilfe und ein Zugriff auf bestehendes Vermögen erhöht nach allen bisherigen Erkenntnissen nicht nur die Armutsgefährdung, sondern verschlechtert auch die
40 Chancen auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Gesund bis zum Pensionsantritt – und länger

Ziel der Politik muss es sein, Menschen bis zum Pensionsantritt gesund im Arbeitsprozess zu halten. Ein weiteres Anheben des gesetzlichen Pensionsantrittsalters würde das Arbeitskräfteangebot erhöhen, und es wäre noch schwerer, einen Arbeitsplatz zu finden.
45 Mehr Menschen würden also aus der Arbeitslosigkeit in Pension gehen und nicht aus dem Erwerbsleben.

Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt fällt besonders Menschen schwer, die bereits sehr lange arbeitslos sind und/oder gesundheitliche Beeinträchtigungen haben sowie Menschen mit Behinderung. Sie brauchen Modelle, die ihnen einen schrittweisen Wiedereinstieg ermöglichen.

Krankheit macht arbeitslos, Arbeitslosigkeit macht krank, daher ist es Aufgabe der Politik, vor allem im Bereich Prävention anzusetzen, damit Menschen länger und vor allem gesund arbeiten können.

Der ÖGB fordert:

- Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt aktiv bekämpfen: Prävention, Früherkennung, rechtzeitige, ausreichende, gut aufeinander abgestimmte Behandlung und Rehabilitation sowie wirksame Wiedereingliederung in das Arbeitsleben sind Aufgabe der Politik.
- Etablierung von Modelle der stufenweisen Integration in den Arbeitsmarkt, finanziert vom AMS.
- Dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“. Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen auch längerfristige und nachhaltige Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen geschaffen werden.
- Mehr Beratungsbudget für das AMS. Mehr Personal für das AMS. Eine deutliche Reduzierung des Betreuungsschlüssels, nach regionalen Bedürfnissen durchaus unterschiedlich, in der Höhe von 1:70 bis max. 1:100 Arbeitssuchende pro AMS-BeraterIn.
- Betriebe sollen verpflichtet werden, alle offenen Stellen dem AMS zu melden.
- Stärkung der Sozialpartnerschaft im Bereich der Arbeitsmarkt-Politik durch verstärkte Ziel- anstelle von Programmsteuerung im AMS: Dazu ist es notwendig, das Budget für Arbeitsmarktpolitik zumindest auf dem 2017 erreichten Niveau zu halten.
- Höheres Arbeitslosengeld, längere Bezugsdauer, um die Existenzsicherheit der Arbeitslosen zu verbessern.
- Reform der Notstandshilfe: Es darf keinesfalls zu zeitlicher Befristung oder gar zur Abschaffung der Notstandshilfe kommen.
- Rechtzeitige Nachbesetzungen im öffentlichen Dienst, um einen reibungslosen Übergang sicherzustellen. Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist auch wichtig, um die Gleichstellung von Frauen zu fördern, da hier die Einkommensunterschiede am geringsten und Fraueneinkommen im Durchschnitt am höchsten sind.

Wenn der erste Arbeitsmarkt kein Angebot bietet

Zeiten von Arbeitslosigkeit können dazu genutzt werden, fehlendes Wissen zu erlangen oder sich neu zu orientieren. Dazu dienen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Arbeitssuchende, aber auch ArbeitnehmerInnen brauchen Zugang zu Förderungen, die ihre

- 5 Arbeitsmarktchancen erhöhen und langfristig ein Einkommen sichern, von denen sie gut leben können.

Individuelle Betreuung für alle

- Damit Arbeitsmarktpolitik wirkt, ist es wesentlich, zu erkennen, was Menschen individuell benötigen, und darauf aufbauend passende Angebote bereit zu stellen. Mit den
10 Kompetenzchecks, die das AMS zur Feststellung der Qualifikation von Geflüchteten erstmals eingesetzt hat, wurde ein Instrument geschaffen, dass auch anderen Arbeitssuchenden zur Verfügung gestellt werden sollte. Ziel muss sein, für jede(n) Arbeitssuchenden ein individuelles Betreuungsprogramm zusammenzustellen, das deren bzw. dessen Fähigkeiten erkennt und darauf aufbauend Angebote liefert. Ein Ausbau des bereits bestehenden Case-
15 Managements ist jedenfalls notwendig.

Viele Menschen mit dauerhaft herabgesetzter Leistungsfähigkeit – besonders wenn sie nahe dem Pensionsantrittsalter sind – benötigen dauerhaft geförderte Beschäftigung.

- Durch längere Arbeitslosigkeit sind viele Menschen vom Erwerbsleben und von Weiterbildung weit entfernt und brauchen integrierte Angebote, die nicht nur
20 arbeitsmarktpolitischen Zielen dienen. Das macht eine Finanzierung dieser Angebote durch andere Systeme erforderlich. Da diese Zielsetzung über die „klassische“ Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt hinausreicht, ist eine Finanzierung oder Ko-Finanzierung durch andere Politikbereiche oder Gebietskörperschaften notwendig.

Der ÖGB fordert:

- 25 • Arbeitsmarktpolitik muss individuell unterstützen. Der in den letzten Jahren eingeschlagenen Kurs zu einer Arbeitsmarktpolitik der Chancen anstelle der bloßen Aktivierung von Arbeitssuchenden muss fortgesetzt werden.
- Wertschätzung für das Know-how von Älteren: Auch wenn immer mehr Ältere in Beschäftigung sind (u. a. aufgrund der demografischen Entwicklung), haben sie
30 weit geringere Chancen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wenn sie einmal arbeitslos werden. Das Wissen dieser Menschen darf nicht verloren gehen.
- Aufhebung der Sistierung der Aktion 20.000 und uneingeschränkte Weiterführung im geplanten Ausmaß, um der betroffenen Zielgruppe auch bei sich gut
35 entwickelnder Konjunktur eine Chance am Arbeitsmarkt zu geben. Dazu sind auch die notwendigen budgetären Mittel vorzusehen und die Ergebnisse der Evaluierung zu berücksichtigen. Eventuell ist im Verwaltungsrat des AMS über die Aufnahme weiterer Zielgruppen in die Aktion 20.000 zu verhandeln.
- Diskriminierungen am Arbeitsmarkt beseitigen: Teilzeit ist immer noch weiblich,
40 und oft eine Armutsfalle, aus der Frauen kaum entfliehen können. Doch selbst bei Vollzeitbeschäftigung bekommen Frauen rund 20 Prozent weniger Lohn/Gehalt.

Vollzeitarbeitsplätze müssen zuerst den Teilzeitbeschäftigten im Betrieb angeboten werden.

- 45 • Bessere Arbeitsmarktchancen für Frauen durch Ausbau von Kinderbildungseinrichtungen und Entlastung der Familien bei Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern (etwa durch innovative Modelle der Organisation von öffentlichen Pflege- und Betreuungsangeboten).
- 50 • Mehr Frauen in Führungspositionen. Dafür muss Chancengleichheit herrschen, z. B. durch die Möglichkeit anonymisierter Bewerbungen, durch transparente Auswahlverfahren sowie durch Weiterentwicklung der Einkommenstransparenz, die das tatsächliche betriebsübliche Einkommen widerspiegelt. Durch Einbeziehung von Betriebsräten in Hearingverfahren kann schon bei der Stellenbesetzung Diskriminierung vermieden werden.
- 55 • 50 Prozent der Mittel der Arbeitsmarktförderung müssen für Frauen reserviert bleiben.
- Armutsverhindernde, existenzsichernde und bundeseinheitliche Mindestsicherung. Es sind hier wieder einheitliche Vereinbarungen mit den Ländern zu treffen, die Existenzsicherung garantieren. Klarzustellen ist, dass der ÖGB Hartz IV für Österreich eine klare Absage erteilt und vielmehr von den politisch Verantwortlichen einen starken und aktiven Sozialstaat einfordert, der Sicherheit im Wandel garantiert.
- 60 • Kollektivvertraglicher Mindestlohn/Mindestgehalt von 1.700 Euro sowie Mindestlehrlingsentschädigung von 700 Euro. → Lohnpolitik

Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans-, Inter- und Queer-Personen

Gewerkschaften und ÖGB setzen sich permanent gegen Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans-, Inter- und Queer-Menschen (LSBTIQ) ein. In vielen Unternehmen ist Vielfalt gelebte Normalität, dennoch sehen sich LSBTIQ-Personen noch
5 immer Verächtlichmachungen und Diskriminierung am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Eine aktuelle Studie zeigt ein beträchtliches Ausmaß an negativen Erfahrungen. Etwa die Hälfte hat schon Tuscheln bzw. böse Gerüchte im Betrieb erlebt, genauso wie unangenehme Witze und Lächerlich-Machen, ein Drittel Ausgrenzung oder unsachgemäße Kritik an der Arbeit. Ebenfalls fast ein Drittel hat berufliche Benachteiligungen erfahren, darunter
10 Schlechterstellung bei Beförderungen, Dienstenteilungen oder der Übertragung von Arbeitsaufgaben.

Arbeitgeber spielen eine zentrale Rolle in der Frage, welches Klima in einem Betrieb herrscht. Sie bestimmen wesentlich mit, inwieweit ein respektvoller Umgang im Unternehmen herrscht und ob Diskriminierung toleriert wird oder nicht.

15 Gewerkschaften und Arbeiterkammern werden ihr Beratungs- und Weiterbildungsangebot für LSBTIQ-Personen ausbauen und verbessern. Das betrifft auch Aus- und Weiterbildung von BelegschaftsvertreterInnen. LSBTIQ-KollegInnen, die sich als BelegschaftsvertreterInnen

engagieren, müssen auch hinsichtlich ihrer eigenen, besonderen Rolle bei der betrieblichen Interessenvertretung unterstützt werden. Besonders gefördert sollen auch Initiativen zur Vernetzung werden.

Der ÖGB fordert:

- Gleichbehandlung von LSBTIQ-Personen in allen Lebensbereichen: Ausweitung des Diskriminierungsverbots nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt („Leveling Up“), damit jegliche Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wie Wohnen sowie zu Bildung oder Gesundheit verboten wird.
- Unternehmensleitungen und Führungskräfte müssen ihre Verantwortung wahrnehmen: Das umfasst ein klares Auftreten gegen Diskriminierung, den offenen Umgang mit dem Thema LSBTIQ, Leitbilder mit der Verankerung eines respektvollen Umgangs miteinander und dem Bekenntnis zur Vielfalt und auch konkrete Role-Models. Notwendig sind auch entsprechende Schulungen für MitarbeiterInnen und Führungskräfte und die Ermutigung zum Aufbau innerbetrieblicher Netzwerke von LSBTIQ-Personen.
- Die Bundesregierung muss im Bundesdienst sowie in ausgegliederten Betrieben und Unternehmungen das Management ermutigen, eine Politik der Diversität aktiv zu fördern. Erste Schritte können Betriebsvereinbarungen zu Diversity und Anti-Diskriminierung sein und die Einführung von entsprechend ausgebildeten Beauftragten.
- Entwicklung und Umsetzung von Aktivitäten zur effizienten Bekämpfung von Vorurteilen auf europäischer Ebene.

Jugendarbeitslosigkeit in der EU

Der Zustand, dass jede/jeder achte europäische Jugendliche unter 25 weder in Beschäftigung noch in Aus- oder Weiterbildung ist, und dass in der EU mehr als jedes vierte Kind von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht ist, kann von Gewerkschaften niemals akzeptiert werden.

Die jungen Menschen sind die Zukunft Europas. Deshalb muss die EU ihre Investitionen in ihre Lebenschancen deutlich erhöhen.

Der ÖGB fordert:

- Wesentliche Erhöhung der Finanzmittel für die europäische Jugendbeschäftigungsinitiative und die Europäische Jugendgarantie.
- Möglichst hohe Reichweite der „Jugendgarantie“, Ausweitung durch die Erhöhung der Altersgrenze auf 30 Jahre. Auch gilt es zu gewährleisten, dass Frauen und Männer gleichermaßen profitieren.
- Klare Kriterien für die Jugendgarantie, mit denen Ausbildungsverhältnisse mit Abschlüssen und in guter Qualität gesichert werden.

- Unterstützung und Ausbau des Austauschprogramms Erasmus+, mit dem auf breiter Basis Bildungs- und Ausbildungschancen für Jugendliche, Lehrlinge, PraktikantInnen und junge Arbeitskräfte angeboten und gefördert werden sollten.
- 20 • Praktika, auch bei öffentlichen Institutionen, müssen bezahlt werden.

Migration und Integration

Österreich und seine Bevölkerung können auf eine lange Tradition der Integration von Menschen blicken. Österreich hat in den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte erfolgreich größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert, die heute u.
 5 a. als ArbeitnehmerInnen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Die österreichische Gesellschaft ist vielfältig und solidarisch.

Gleichzeitig führen die Veränderungen, die mit Migration einhergehen, zu großen Verunsicherungen. Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren auch noch weiter beschäftigen. Denn
 10 es gibt menschlich, politisch und auch ökonomisch keine Alternative, als die Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind und einen Anspruch auf Asyl oder subsidiären Schutz haben, in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen: Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind.
- 20 • Ausreichende gebührenfreie Deutschkurse und Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen: Das Erlernen der deutschen Sprache ist ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu forcieren, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch parallel möglich sein.
- 25 • Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen: Ausbau und Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen, Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen. Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe. Ausbau bereits bestehender Frauenberufszentren.
- 30 • Öffnung der Lehrausbildung auch außerhalb von Mangelberufen für jugendliche AsylwerberInnen mit guten Bleibechancen.
- Öffnung aller Ausbildungsangebote, insbesondere der Ausbildung bis 18 und der Ausbildungsgarantie bis 25.
- Öffnung des Arbeitsmarkts für alle AsylwerberInnen, die sich bereits sechs Monate in Österreich aufhalten, um Integration zu ermöglichen.

WIRTSCHAFTSPOLITIK

Technologie- und industriepolitische Gesamtstrategie

Für Österreich ist die Absicherung des Anteils der Industrie an der Wertschöpfung und damit ihrer Beschäftigten wie auch das Halten von Entscheidungskompetenzen (Konzernzentralen, Unternehmensfunktionen) im Inland wichtig. Mit 19 Prozent weist Österreich einen hohen Industrieanteil an der Wertschöpfung auf. Die industrielle Basis bietet eine wichtige Voraussetzung zur Sicherung des Wohlstands.

Eine industriepolitische Strategie Österreichs darf nicht im Senken von Löhnen bestehen. Sie muss sich darauf konzentrieren, Innovation, Qualität und wissensintensive Fertigung zu fördern. Österreich liegt sowohl bei den im internationalen Wettbewerb wichtigen Lohnstückkosten als auch bei den Arbeitskosten im Produktionsbereich im internationalen Mittelfeld. Wettbewerbsstarke Länder wie die Schweiz, Deutschland oder Dänemark haben höhere Werte als Österreich.

Wachstumsfaktor sozialer Ausgleich

Sozialer Ausgleich und ökologische Ziele, wenn sie auf Innovationen und höchster Qualifikation der Arbeitskräfte beruhen, sind kein Widerspruch, sie können Wachstumsfaktoren sein. Die derzeitige Strategie, CO₂-Reduktion ausschließlich über Marktinstrumente herbeizuführen, ist allerdings nicht sinnvoll. Sie bietet keine Anreize, die technologischen Möglichkeiten der Energieeffizienz auszuweiten. Die derzeitige Strategie bevorzugt Anbieter aus Ländern außerhalb der EU, mit deutlich geringerer Energieeffizienz.

Ein starker Produktionssektor ist auf Dauer ohne heimische strategische Unternehmenskerne nicht denkbar. Der Verkauf wichtiger Beteiligungen in der Vergangenheit war ein Fehler, da Chancen für eine weitere Stärkung der österreichischen industriellen Entwicklung leichtfertig riskiert wurden.

Der ÖGB fordert:

- Aktive Gestaltung des Prozesses der Digitalisierung („Industrie 4.0“), um sie für Beschäftigte positiv zu gestalten.
- Ende der steuerlichen Forschungsförderung. Ausbau der direkten, insbesondere der personalintensiven Förderungsinstrumente. Das F&E-Fördersystem ist dabei auf das Ziel eines möglichst hohen Beitrags zur Wertschöpfung in Österreich auszurichten.
- Erstellung eines Masterplans zu den wichtigsten industriepolitischen Problemlagen unter Einbeziehung der ArbeitnehmerInnenseite.
- Höchste Aufmerksamkeit für CO₂-arme Produktion, um sie umwelt-, industrie- und technologiepolitisch zu nutzen.

- Europäische Klima- und Energiepolitik, die ambitionierte Ziele in der Klimapolitik mit hoher industrieller Wertschöpfung und guter Beschäftigungsentwicklung in Einklang bringt.
- 40 • Ausbau und Verbesserung der Fachkräfteausbildung im schulischen und betrieblichen Bereich, die fachlicher Spezialisierung mit breiten Kompetenzen verbindet.
- Prüfung und gegebenenfalls Verhinderung der Übernahme von Unternehmen, wenn dadurch politische Selbstbestimmung, Sicherheit, strategische Technologien oder gemeinwirtschaftliche Leistungen gefährdet sind.
- 45 • Direktinvestitionen sollen weiterhin möglich sein.
- Steigerung der Energieeffizienz nützen, um als Innovation Leader und Anbieter zu reüssieren und über verringerten Energieeinsatz die Energiekosten der Industrie zu reduzieren.
- Förderung der Technologieführer in Bezug auf Energieeffizienz.
- 50 • Die Autoindustrie muss offensive Strategien entwickeln, wie sie in eine klimafreundliche Zukunft einsteigen will – sie muss auch das Vertrauen der KonsumentInnen wiedergewinnen.
- Staatliche Institution müssen klare Ziele vorgeben, um Rechtssicherheit und Planbarkeit zu gewährleisten, etwa ab wann nur mehr emissionsfreie Fahrzeuge zugelassen werden, wie lange ältere Fahrzeuge genutzt werden dürfen und wie die Infrastruktur ausgebaut wird.
- 55 • Die ÖBIB (früher ÖIAG) soll als Beteiligungsholding agieren und langfristig die Anteile der ihr (derzeit und künftig) zugeordneten strategischen Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen halten bzw. gegebenenfalls Anteile aufstocken.
- 60 Die ÖBIB ist keinen weiteren Privatisierungen zu unterwerfen. Um sicherzustellen, dass es im Falle notleidender größerer Unternehmen nicht zu sozialen bzw. regionalen Verwerfungen kommt und auch um zu verhindern, dass das industrielle Know-how verloren geht, ist ein industriepolitisches Instrument zu etablieren, das unter Beachtung des EU-Beihilfenrechts solche Unternehmen
- 65 auffängt, saniert und wieder abgibt.

EU: Investitionen in Wachstum und gute Arbeit

- Europa braucht mehr private und öffentliche Investitionen, um ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zu sichern und seine Wettbewerbsfähigkeit in der globalen Wirtschaft aufrecht zu erhalten. Der Europäische Fonds für Strategische Investitionen ist ein guter
- 5 erster Schritt, aber es müssen weitergehende Maßnahmen sowohl auf Ebene der EU als auch auf nationaler Ebene folgen. In allen Mitgliedstaaten sind Investitionen in die Sozialsysteme, in die öffentlichen Dienstleistungen, in die Infrastruktur (einschließlich der sozialen Infrastruktur) und in Umwelttechnologien erforderlich. Qualitativ hochwertige öffentliche Dienstleistungen sind die Grundlage für Lebensqualität und sozialen
- 10 Zusammenhalt und ein wesentlicher Bestandteil des europäischen Gesellschaftsmodells. Auch die Nachfrageseite der Wirtschaft muss durch eine offensive und solidarische

Lohnpolitik gestärkt werden. Europa braucht in diesem Sinn generell und umfassend Lohnerhöhungen.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Die Beschäftigungspolitik in der EU darf nicht bloß zu einem „Mehr an Beschäftigung“ führen, sie muss auf gerechte Verteilung und die Qualität der Arbeit abzielen. Sie muss die Schaffung hochwertiger, sicherer und gut entlohnter Arbeitsplätze und die Eindämmung prekärer Arbeitsverhältnisse und soziale Sicherung zum Ziel haben. Das gilt v. a. auch für Frauen.
- 20 • Erhöhung der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF).
- Angesichts hoher Arbeitslosigkeit und fortschreitender Digitalisierung und Technologisierung sind Modelle zur europaweit abgestimmter Arbeitszeitverkürzung sinnvoll und notwendig.
- 25 • Europa braucht eine aktive Industriepolitik, die die Beschäftigung erhöht, allerdings auch die Qualität der Arbeitsplätze berücksichtigt. Vollbeschäftigung und der Kampf gegen die Zunahme von Niedriglohnsegmenten muss europaweit konsequent angestrebt werden.
- Überprüfung des europäischen Beihilfenrechts, insbesondere bestehender restriktiver Regelungen zur weitgehenden Einschränkung staatlicher Subventionen an EU-Unternehmen, um Wettbewerbsverzerrungen v. a. durch staatlich hoch subventionierte außereuropäische Anbieter aus Drittstaaten am EU-Binnenmarkt hintanzuhalten.
- 30 • Europaweite Absicherung der Daseinsvorsorge. Vorrang für funktionierende öffentliche Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarktes und den Wettbewerbsregeln.
- 35 • Ausnahme von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, von Inhouse-Vergaben und von interkommunaler Zusammenarbeit aus den Vergaberegeln. Privatisierung und wettbewerbsähnliche Strukturen führen zu Qualitätsverschlechterungen, zu erhöhten Kosten und Verwaltungsaufwand sowie zu Verlusten von Arbeitsplätzen, schlechteren Arbeitsbeziehungen und niedrigeren Einkommen. Weitere Liberalisierungsbestrebungen würden daher das Ziel gefährden, den BürgerInnen einen allgemeinen, diskriminierungsfreien, flächendeckenden und erschwinglichen Zugang zu Leistungen der Daseinsvorsorge zu gewährleisten.
- 40 • Verbindliches Best-statt Billigstbieterprinzip sowie soziale, ökologische und qualitative Kriterien, damit es zu keinen Verschlechterungen für ArbeitnehmerInnen und BürgerInnen kommt.
- 45 • Kritische Evaluierung bisheriger Liberalisierungen im Energiebereich. Der Markt allein kann nicht alles richten. Es braucht eine Demokratisierung der Regulierungsinstitutionen und verpflichtende öffentliche Anteile an der Energieerzeugung.
- 50

- Keine internationale Ausschreibe-/Vergabepflicht von Betriebskonzessionen von Energienetzen und Beschränkungen von internationalen Beteiligungen an strategisch wichtiger Infrastruktur.

Offensive Investitionspolitik mit Ziel Vollbeschäftigung

Ein wesentliches Ziel der Wirtschaftspolitik muss die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit sein. Dabei gilt es allerdings, keine prekären Arbeitsplätze zu schaffen, sondern gute Arbeit anzubieten – Arbeit, die interessant, sinnstiftend, stabil, fair entlohnt und nicht gesundheitsschädlich ist.

Österreichs Wirtschaft erholte sich zwar ab dem Frühjahr 2015, die große Lohnsteuersenkung erhöhte den privaten Konsum. Dennoch sind zusätzliche expansive Impulse erforderlich – und zwar nicht nur in Österreich, sondern europaweit.

Ziel: Vollbeschäftigung

- 10 Vollbeschäftigung ist nur möglich, wenn die Wirtschaftspolitik für eine gleichmäßig ausgelastete Wirtschaft sorgt. Das ist sowohl eine Aufgabe der Konjunkturpolitik als auch der Strukturpolitik. Letztere muss dafür sorgen, dass bereits im Aufbau der sozialen Sicherungssysteme und des Steuersystems automatische Stabilisatoren eingebaut sind, die im Falle einer konjunkturellen Abschwächung, aber auch im Fall einer Überhitzung, stabilisierend auf die Wirtschaft einwirken.

Zu guter Arbeit gehört sowohl die Stabilität der Arbeitsverhältnisse als auch die Sicherheit. Instabile, nicht dauerhafte Arbeitsverhältnisse tragen viel zu Einkommensarmut und Ausgrenzung bei, und unsichere Arbeitsverhältnisse hindern Menschen durch stete Angst an der Entfaltung ihrer Fähigkeiten

- 20 Momentan ist das Zinsniveau sehr niedrig. Da würde die Einführung einer goldenen Investitionsregel den geeigneten Rahmen für eine europaweite Investitionsoffensive bilden. Die EU-Mitgliedsländer sollen ihre öffentlichen Investitionen koordiniert und kreditfinanziert im Ausmaß von 1 Prozent des BIP erhöhen. In Österreich besteht großer Bedarf an öffentlichen Investitionen, insbesondere beim Ausbau der Infrastruktur in den Ballungsräumen, in denen die Bevölkerung stark wächst (sozialer Wohnbau, öffentlicher Verkehr, Ganztagschulen, Kindergärten etc.). Das ist mit ordentlichen Beschäftigungseffekten verbunden.

Doppeldividende

- 30 Wenn diese neu geschaffenen Arbeitsplätze vorwiegend von Menschen eingenommen werden, die aktuell Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, gibt es faktisch eine Doppeldividende: Die Zahlung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für diese Menschen fällt weg, im Gegenzug fließen dem Staat durch die nunmehr Beschäftigten entsprechende Abgaben und Steuern zu.

Der ÖGB fordert:

- 35 • Ausweitung der öffentlichen Investitionstätigkeit besonders im Bereich soziale Dienstleistungen und sozialer Wohnbau, um aktiv für mehr Beschäftigung in den nach wie vor von zu hoher Arbeitslosigkeit betroffenen Sektoren zu sorgen.
- Ausweitung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik.
- Ausbau der automatischen Stabilisatoren wie Arbeitslosenversicherung, oder
- 40 progressive Steuern.
- Budgetregeln, die ein antizyklisches Verhalten des öffentlichen Sektors fördern und die Vermeidung an restriktiven Orientierungen wie die zu rasch reagierenden Grenzen des sogenannten strukturellen Wachstums. Dabei soll die „goldene Investitionsregel“ – dh. die Herausnahme von öffentlichen Investitionen
- 45 („Zukunftsinvestitionen) aus der Berechnung von Defiziten und Schulden - gegenüber den derzeit starren Regeln den Vorzug bekommen.

Europäische wohlstandsorientierte Wirtschaftspolitik

Die EU setzt einseitig auf strenge Budgetregeln. Zudem haben die EU Kommission, der Internationale Währungsfonds und die Europäische Zentralbank in den Krisenstaaten eine sozial und wirtschaftlich schädliche Kürzungspolitik betrieben. Die nationalstaatliche

5 Budgetpolitik war somit in der Vergangenheit in Bereichen wie Bildung, im Sozial- und im Gesundheitssystem oder bei öffentlichen Investitionen von Kürzungen und Privatisierungen geprägt. Auch massive Stellenstreichungen im öffentlichen Sektor, Lohnstopps- oder -kürzungen sowie Angriffe gegen Gewerkschaften und Kollektivverträge waren die Folge.

Zehn Jahre nach dem Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise ist es kaum zu einem

10 Umdenken gekommen. Um die Wirtschafts- und Währungsunion zu sichern und eine Politik im Interesse der ArbeitnehmerInnen herbeizuführen, ist ein grundlegender Politikwechsel hin zu Wohlstand und Beschäftigung notwendig. Insbesondere die Eurozone muss sich in ihrer Grundausrichtung auf eine Kombination aus nachfrageorientierter Wirtschaftspolitik sowie Investitionen in Zukunftsbereiche und Infrastruktur konzentrieren – weil derzeit die

15 Anpassung wirtschaftlicher Ungleichgewichte über die Arbeitsmärkte erfolgt. Eine europäische Wirtschaftspolitik muss dabei den Erhalt und die Stärkung der industriellen Schlüsselbereiche in der Realwirtschaft in den Fokus rücken. Für die wachsende Dienstleistungsbranche muss sie gute Arbeitsbedingungen sicherstellen und prekäre Beschäftigung bekämpfen.

20 *Der ÖGB fordert:*

- Expansive Wirtschaftspolitik: Die EU muss Investitionen anregen, die die Wirtschaft beleben und Arbeitsplätze schaffen.
- Statt Kürzungspolitik ausgewogene, wohlstandsorientierte Wirtschaftspolitik. Beschäftigung und faire Verteilung sowie ein solides soziales
- 25 Sicherungssystem müssen im Mittelpunkt stehen.

- „Goldene Regel für öffentliche Investitionen“. → Offensive Investitionspolitik
 - Effiziente öffentliche Investitionen statt Public Private Partnerships (PPP), die zu hohen Kosten und geringer Qualität führen.
 - Längerfristige europäische Beschäftigungs- und Investitionsoffensive.
- 30 Investitionen in die Infrastruktur, in den öffentlichen sozialen Wohnbau, in die Forschung, Technologie und in den Ausbau der Gesundheits- und sozialen Dienstleistungen, insbesondere der Kinderbetreuung und Pflege sowie Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und dem Einsatz erneuerbarer Energien.
- 35 • Ausbau und Weiterentwicklung des Sozialstaates. Er hat große Bedeutung zur Bewältigung von Krisen und für eine positive wirtschaftliche und soziale Entwicklung.
 - Gesamtwirtschaftlich ausgerichtete produktivitätsorientierte und solidarische Lohnpolitik für ganz Europa. Lohnerhöhungen müssen sich an der
- 40 gesamtwirtschaftlichen Produktivität und der Inflation orientieren. Der Wohlstand der ArbeitnehmerInnen muss durch volle Beteiligung am Produktivitätsfortschritt erhöht werden. Gute Löhne stellen sicher, dass die Nachfrage im Einklang mit dem wachsenden Angebot in der Wirtschaft steigt.

EU nach dem Brexit: ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt

Der Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der EU bedeutet eine erstmalige Umkehrung des europäischen Integrationsprozesses. Das Votum für den Austritt sollte als Warnsignal an die EU gesehen werden. Viele sahen ihre Erwartungen an

5 die europäische Politik in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten, Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie in Bezug auf den Schutz vor den negativen Wirkungen der Globalisierung nicht erfüllt. Das Nein der Briten steht auch für das Scheitern eines Modells der EU, das einseitig auf die wirtschaftlichen Prinzipien des Binnenmarktes fixiert ist. Daher bedarf es bei den laufenden Brexit-Verhandlungen nicht nur einer Diskussion um die

10 zukünftige Gestaltung der Handelsbeziehungen zwischen der EU und GB. Es muss auch um die Zukunft der EU selbst gehen. Die Interessen von ArbeitnehmerInnen sowie soziale und ökologische Ziele müssen ins Zentrum der Politik gerückt werden.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Brexit als Chance: Mängel in Bezug auf die soziale Dimension, auf die europäische Wirtschafts- inkl. der Handelspolitik beseitigen und einen Kurswechsel in der EU herbeiführen, damit die Menschen an den Wohlstandsgewinnen teilhaben können.
- Der Brexit darf keine negative Vorbildwirkung für andere EU-Mitgliedstaaten haben. Das Abkommen über die zukünftige Beziehung zwischen der EU und GB darf daher kein „Rosinenpicken“ in Bezug auf den Zugang zum EU-Binnenmarkt zulassen.
- 20 • Offenlassen der Türe für einen Verbleib des Vereinigten Königreichs in der EU.

- Verbindliche und effektive Mechanismen gegen unfaire Wettbewerbsvorteile u. a. aufgrund von Steuer-, Sozial-, Umwelt- und Regulierungsmaßnahmen und -praktiken. Zugeständnisse beim Marktzugang von Waren und Dienstleistungen müssen mit der Verpflichtung der Beibehaltung und Anwendung des für die ArbeitnehmerInnen wichtigen Rechtsbestandes einhergehen. Das Vereinigte Königreich muss daher den EU-Rechtsbestand insbesondere in den Bereichen Soziales, Arbeitsrecht, Gesundheit, Umwelt, Konsumentenschutz, Beihilfenrecht etc. beibehalten und Mitglied der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) bleiben.
- Abkommen wie ein Freihandelsabkommen nach dem Vorbild von CETA sind der falsche Weg, da die genannten Rechte nicht ausreichend geschützt wären. Mechanismen in Freihandelsabkommen wie die Regulatorische Kooperation, wo Regelungen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung unterzogen werden, lassen eine Abwärtsspirale in der Arbeits- und Umweltgesetzgebung befürchten.
- Das Abkommen über die zukünftige Beziehung zwischen der EU und GB muss effektive Rechtsdurchsetzung gewährleisten (wie dies beim EuGH und beim EFTA Gerichtshof der Fall ist). Staat-Staat-Streitbeilegungsmechanismen oder Investor-Staat-Schiedsgerichte sind abzulehnen.
- Detaillierte Prüfung der Auswirkungen des Brexit auf die Interessen der ArbeitnehmerInnen, die Beschäftigung sowie auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Österreich.

Europäische und internationale Handelspolitik gerecht gestalten

- In der EU-Handelspolitik und im Rahmen der Welthandelsorganisation WTO sind die Ausdehnung und die Liberalisierung des internationalen Handels durch die Abschaffung von Zöllen und Handelsbeschränkungen das übergeordnete Ziel. „Freie“ Märkte und weltweiter Wettbewerb würden nach dem Credo der EU-Kommission die Kosten der Produktion senken und dadurch den Wohlstand für alle steigern. Wichtige wirtschaftspolitische Ziele wie hohe Beschäftigungsraten, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen, hohe Gesundheits- und Umweltstandards werden nur ungenügend und ohne verbindliche Zielvorgaben und Sanktionen im Fall von Verletzungen bestehender eingegangener Standards verfolgt.
- Außenhandel kann helfen, den Wohlstand zu steigern, und ist grundsätzlich zu unterstützen. Die Handelspolitik mit Fixierung auf Liberalisierung, Deregulierung sowie preisliche Wettbewerbsfähigkeit hat aber zum Teil zu Abwanderungen geführt und den Flexibilisierungsdruck auf ArbeitnehmerInnen erhöht sowie zu einer steigenden Ungleichheit, prekärer Arbeit, schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere für Frauen sowie zu einer massiven Umweltbelastung beigetragen.

Die sogenannte neue Generation von Freihandelsabkommen (CETA - Kanada, Japan – JEFTA, Australien oder Neuseeland und TiSA – Dienstleistungen) ist nicht mit Handelsabkommen im traditionellen Sinne vergleichbar, bei denen es primär um den Abbau von Zöllen und Kontingenten bei Waren ging. Sie gehen weit darüber hinaus: Sie zielen vor allem auf den

20 Abbau von Standards ab, die von den Proponenten als Handelshemmnisse bezeichnet werden, auf die Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen und auf die Verfestigung von Konzernprivilegien, insbesondere im Bereich des Investitionsschutzes.

Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte

25 Die Zahl der Länder mit Verletzungen von Gewerkschaftsrechten steigt weiter an. Es geht nicht nur um Verhaftungen und andere Einschränkungen in der täglichen Arbeit: Die Zahl der jährlich ermordeten GewerkschafterInnen bleibt konstant hoch. Auch Staaten, die zur „demokratischen Wertegemeinschaft“ gezählt werden, vergehen sich an GewerkschaftsvertreterInnen. Auch entwickelte Industrienationen wie z. B. Südkorea missachten ganz offen Arbeitsgrundlagen der ArbeitnehmerInnenvertretungen. Noch immer
30 sitzen dort GewerkschafterInnen in den Gefängnissen.

Europäische Handelspolitik muss auch als Instrument zum Schutz der Gewerkschaftsrechte eingesetzt werden. Ökonomische Beziehungen oder wirtschaftliche Hilfe darf es nur für jene Staaten geben, die auch die Grundlagen freier Gewerkschaftsarbeit respektieren. Gewerkschaftsrechte sind demokratische und grundsätzliche Menschenrechte, und in jenen
35 Ländern in denen diese nicht gewährleistet sind, kann auch nicht von demokratischer Entwicklung gesprochen werden. Demokratie braucht die freie Ausübung von Gewerkschaftsmandaten und die Freiheit der Gewerkschaften.

Der ÖGB fordert:

- 40 • Anstatt "Liberalisierungsabkommen" wie TTIP, CETA oder TiSA bedarf es einer grundlegenden Kurskorrektur in der Handelspolitik: Es muss ein Rahmen für Handel geschaffen werden, der auch den ArbeitnehmerInnen und der Umwelt nutzt und vor allem nicht die rechtstaatlichen Demokratien der teilnehmenden Staaten aushöhlt.
- 45 • Gestaltung der Globalisierung zum Vorteil der Menschen und der Umwelt. Beschäftigung, ArbeitnehmerInnen- und Menschenrechte sowie Umweltschutz müssen zentrale Säule der Handelsbeziehungen werden.

Verbindliche und durchsetzbare ArbeitnehmerInnenrechte mit Sanktionen

Arbeitsrechte – einschließlich des Rechts, Gewerkschaften zu bilden und des Rechts auf Kollektivverhandlungen – leisten nach Angaben der Weltbank einen positiven Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung, da sie höhere durchschnittliche Löhne fördern
5 und zu einer Verringerung von Einkommensungleichheit und Arbeitslosigkeit führen. In einer globalisierten Marktwirtschaft ist der Schutz der Arbeitsrechte sowie von ökologischen Standards erforderlich, um Regulierungslücken zu schließen und einen regulatorischen Wettlauf nach unten zu verhindern.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Vorrangstellung grundlegende ArbeitnehmerInnen- und Menschenrechte in Handels- und Investitionsabkommen.
- Ratifikation, und Anwendung der acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Einhaltung der „Governance“ und „up to date“ Konventionen (u. a. Arbeitsinspektionen, Beschäftigungspolitik, tripartite Konsultation, Arbeitsruhezeiten, Mutterschutz etc.) sind Voraussetzung für den 15 Start der Verhandlungen. Ist das noch nicht der Fall, ist ein Aktionsplan in Rahmen der Gespräche vor Verhandlungsbeginn festzulegen, damit diese Bedingung mit dem Inkrafttreten bzw. der vorläufigen Anwendung des Abkommens erfüllt wird.
- Verbindlichkeit multilateraler Umweltabkommen, z. B. des Pariser 20 Klimaschutzabkommens.
- Verbindliche Sanktionsmaßnahmen bei Missachtung grundlegender Standards im Arbeits- und Umweltbereich.
- Messung und Beschränkung der Klimaschädlichkeit des Handels und des 25 internationalen Gütertransports. Vorrang für umweltschonend und energiesparend produzierte Produkte.
- Maßnahmen gegen Wettbewerbsverzerrungen durch unterschiedliche CO2-Kosten.
- Grenzüberschreitender Schutz für ArbeitnehmerInnen. Effektive Maßnahmen für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit in Verwaltungen und Justiz sind 30 Vorbedingung für Verhandlungen im Bereich der temporären grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen durch Arbeitskräfte.
- Verhinderung von Kettenentsendungen.

Alternativen für den Schutz von Eigentum bei Auslandsinvestitionen

Der ÖGB fordert:

- 35 • Keine Investitionsschutzbestimmungen in EU-Handels- und Investitionsabkommen oder auf multilateraler Ebene, die den Konzernen ermöglichen, den Staat auf Schadenersatz zu klagen.
- Vor allem Entwicklungsländer brauchen den wirtschaftspolitischen und 40 legistischen Handlungsspielraum, um ihre nationalen, regionalen und lokalen Wirtschaftsstrukturen zu entwickeln.

Regeln für Konzerne

Der ÖGB fordert:

- Effektive Rechtsmittel für ArbeitnehmerInnen gegen 45 Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen. Die Arbeiten an einem rechtsverbindlichen internationalen Abkommen - „TNC-Treaty“ - zur Ahndung von Menschenrechtsverletzungen durch die Wirtschaft sind dabei ein wichtiger Schritt.

- Rechtsverbindliche Maßnahmen, sodass jedes globale Unternehmen die Menschenrechte all derjenigen achtet, auf die seine Tätigkeiten einen Einfluss haben. Das neue französische Gesetz zur Sorgfaltspflicht von Unternehmen kann hier als Benchmark für Maßnahmen auch auf nationaler Ebene dienen.

Regulierungszusammenarbeit birgt hohe Risiken

Der ÖGB fordert:

- Ausnahme aus den Handelsabkommen für alle Regelungen sensibler Schutzinteressen: z. B. in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit, KonsumentInnen (insbesondere Datenschutz), Arbeitsstandards und Umwelt, bestimmte Sektoren (z. B. Chemikalien, Pharmaprodukte, Lebensmittelbereich) und Themen (z. B. gentechnisch veränderte Organismen (GVO), Hormone, Antibiotika oder veterinäre Angelegenheiten).
- Keine Senkung, sondern Verbesserung bestehender Schutzniveaus. Das Vorsorgeprinzip entsprechend der EU-Gesetzgebung muss in den Handelsabkommen ausdrücklich verankert werden.

Daseinsvorsorge hat nichts in Handels- und Investitionsschutzabkommen zu suchen

Der ÖGB fordert:

- Umfassende und effektive Ausnahme für Leistungen der Daseinsvorsorge und der öffentlichen Beschaffung inkl. Konzessionen aus den Handelsabkommen.
- Vorrang für Regulierungen im öffentlichen Interesse vor Handelsregeln. Verlässlicher Schutz für hochwertige Standards in Bereichen wie z.B. Arbeits- und Sozialrecht, universelle Versorgungssicherheit in der Daseinsvorsorge, Datenschutz, arbeitsmarktbezogene Bedarfsprüfungen, KonsumentInnen- oder Umweltrecht.

Neue Dienstleistungen

Neu aufkommende Dienste wie App-basierende Online-Vermittlungsdienste wie Uber, Lyft, AirBnB etc. sind Beispiele für sich rasch entwickelnde Dienstleistungen, für die noch an einer Regulierung gearbeitet wird. Diese Beispiele zeigen deutlich, wie nachteilig sich Beschränkungen von Handlungsspielräumen für Regierungen, Gemeinden, ArbeitnehmerInnen und Konsumenten auswirken könnten.

Der ÖGB fordert:

- Handlungsspielräume zur Regulierung von Dienstleistungsmärkten insbesondere für neue Dienstleistungen sicherstellen.

Freihandelsabkommen erschweren die Entwicklung insbesondere für afrikanische Länder

Der ÖGB fordert:

- Die Entwicklungsländer dürfen nicht gezwungen werden, Zölle zu senken, und nicht daran gehindert werden, ihre Märkte durch Zollerhöhungen zu schützen.
- 85 • Der Landwirtschafts- und der Nahrungsmittelsektor sind jedenfalls aus Handelsabkommen auszuklammern.
- Unternehmen dürfen nicht von menschenunwürdiger Arbeit und Missachtung von Umweltschutz profitieren. Abkommen mit Entwicklungsländern brauchen daher klare Regeln für Unternehmen sowie Klagemöglichkeiten für Geschädigte. 90 Zudem sind Sozial- und Umweltstandards in Abkommen zu verankern, um Dumping weltweit zu verhindern und um ArbeitnehmerInnen in Entwicklungsländern ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.

Rahmenbedingungen für einen fairen Wettbewerb

Der ÖGB fordert:

- 95 • Marktverzerrungen infolge von Missachtung der Kernarbeitsnormen (IAO) und internationaler Umweltübereinkommen müssen bei Antidumpingmaßnahmen unbedingt berücksichtigt werden, damit in der EU produzierte Produkte gegen Billigimporte, die unter deutlich schlechteren Arbeits- und Umweltstandards produziert werden und zudem noch staatlich subventioniert sind, bestehen können. Die neuen EU-Vorschriften zur Bekämpfung gedumpter und 100 subventionierter Einfuhren aus Drittländern sind zwar ein wichtiger, aber nur erster Schritt.
- Beendigung der Anwendung der "Regel des niedrigeren Zolls". Diese Regel führt dazu, dass Schutzzölle in der EU im Vergleich zu anderen WTO-Ländern deutlich niedriger sind und daher nicht ausreichen, die eigentlich festgestellte 105 Dumpingmarge auszugleichen.

Fiskalunion

Für die Wirtschafts- und Währungsunion WWU wurden Ende 2017 Vorschläge für weitere Vertiefungsschritte wie die Weiterentwicklung des Europäischen Stabilitätsmechanismus zu einem Europäischen Währungsfonds, die Einrichtung eines Euro-Finanzministers, ein Euro- 5 Zonen-Budget oder ein fiskalischer Stabilisierungsmechanismus zur Diskussion gestellt. Diese Vorschläge sind daran zu messen, ob sie zur Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, zu Verteilungsgerechtigkeit, zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssystemen und einer menschenwürdigen Arbeitswelt beitragen.

10 Bisherige Vertiefungen waren leider geprägt von noch strengeren Fiskalregeln sowie einer verstärkten preislichen Wettbewerbsfixierung, die beide massiv zur Verhinderung einer wohlstandsorientierten Wirtschaftspolitik beitragen.

Der ÖGB fordert:

- Ende der unsozialen und arbeitnehmerfeindlichen Spar und Kürzungspolitik.

- Detaillierte Prüfung sowie breite Diskussion des immer wieder in Diskussion gebrachten fiskalischen Stabilisierungsmechanismus‘.
- Ende der unsozialen Sparpolitik und der arbeitnehmerfeindlichen Strukturreformen.

Finanzmärkte – Bankenunion

In Bezug eine effektive Finanzmarktregulierung, die möglichen negativen Effekten von Spekulationsgeschäften auf die Gesamtwirtschaft vorbeugt, gibt es noch immer viele offene Fragen.

5 *Der ÖGB fordert:*

- Die Kernfunktion des Finanzsektors ist ins Zentrum der Regulierungsmaßnahmen zu stellen, das heißt die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand.
- Erhalt des infolge der Finanzkrise verbesserten Regulierungsregimes.
- 10 • Die mit der Bankenaufsicht befassten Institutionen, vor allem die Europäische Zentralbank (EZB), müssen für stabile und funktionierende Finanzmärkte sorgen.
- Risiken, die von den Finanzmärkten aufgrund von Intransparenz, Komplexität und Handelsvolumina auf die Gesamtwirtschaft ausgehen, müssen durch eine umfassende Regulierung über die Finanzmärkte ausgeschlossen werden.
- 15 • Bankenstrukturreform: Trennung von Investmentbanken sowie Kommerzbanken und Sparinstituten bzw. zumindest Maßnahmen für eine stärkere Entkoppelung des Investmentbankrisikos.
- Umfassende Regulierung von Schattenbanken sowie striktere Regeln bei außerbörslichen Derivaten.
- 20 • Kostenloser Zugang zum Gehaltskonto.

Kapitalmarktunion

Im Rahmen der sogenannten Kapitalmarktunion werden wieder neue Deregulierungsschritte eingeleitet. Das Ziel des Projektes ist die Finanzierung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu verbessern, allerdings durch kapitalmarktbasierte

5 Finanzierungsquellen und der Förderung des Risikokapitals anstelle der traditionellen Unternehmensfinanzierung durch Bankenkredite.

Es besteht kein Mangel an Kapital oder Krediten in der EU. Das Problem ist die unzureichende Nachfrage. Damit wären die Beendigung der Austeritätspolitik und der Politik der Lohnzurückhaltung – internen Abwertung – sowie die Ausweitung der öffentlichen

10 Investitionen der richtige Weg.

Der ÖGB fordert:

- Sicherstellung eines funktionierenden Bankensystems, Rückkehr zum traditionellen Kreditbankengeschäft zur Finanzierung von Unternehmen.

INFRASTRUKTUR

Hohe Lebensqualität – Stadt und Land zusammen planen

Hohe Lebensqualität umfasst neben der individuellen Ausstattung mit materiellen Ressourcen und deren fairer Verteilung auch die Verfügbarkeit einer guten öffentlichen Infrastruktur. Darunter fällt eine sinnvolle Planung, ein gutes Angebot an öffentlichen Dienstleistungen und die Möglichkeit, sich sozial und politisch zu betätigen und weiterzuentwickeln.

- Die zunehmende Verstädterung ist eine der wesentlichen Entwicklungen in praktisch allen Ländern der Welt. Politisch wird darauf oft mit einer „Entweder-oder-Strategie“ reagiert. Dabei geht aber verloren, dass städtische und ländliche Regionen nicht Konkurrenten sind, sondern wichtige Bestandteile eines Landes. Die eine Seite kann nicht ohne die andere prosperieren. Es braucht eine integrierte Raum und Entwicklungsplanung, bei der die gemeinsamen Interessen innerhalb der Regionen in den Vordergrund gestellt werden.

Der ÖGB fordert:

- Integrative Planung für integrierte Räume und Finanzausgleichsmechanismen, die diese Kooperation zwischen Gebietskörperschaften gezielt fördert. (z. B. bei Betriebsansiedlungen an Gemeindegrenzen).
- Abstimmung der Raumplanung, um auch länder- und gemeindeübergreifend ausreichend Wohn- und Wirtschaftsraum sinnvoll strukturiert anzubieten.
- Zeitgerechte und auf das Einzugsgebiet bezogene Entwicklung der sozialen Infrastruktur.
- Integrierte Planung der Verkehrswege mit Einbindung von Individualverkehr und öffentlichem Verkehr.
- Verpflichtende Koordination der Landesraumplanung mit der Verkehrsinfrastrukturplanung des Bundes (z. B. um das Problem der „heranrückenden Wohnbebauung“ in den Griff zu bekommen).
- Mittel aus EU-Strukturfonds – insbesondere auch zur Entwicklung des ländlichen Raums – verstärkt für Investitionen in soziale und öffentliche Infrastruktur – wie Kinderkrippen, Kindergärten oder Pflege älterer Menschen am Land einsetzen, wie zuletzt auch von Teilen der EU-Kommission gefordert.

Offensiver Einsatz der öffentlichen Hand

Öffentliche Dienstleistungen mit fairen Arbeitsbedingungen tragen wesentlich zu hoher Lebensqualität bei. Sowohl durch Abkommen zu Marktöffnung, aber auch durch EU-Budgetregelungen, kam die öffentliche Bereitstellung dieser Leistungen massiv unter Druck.

- Die versprochenen Verbesserungen durch Privatisierungen blieben aus, meist wurden öffentliche Monopole ohne Profitzwang durch Private mit Profiterzielungsabsicht ersetzt.

Der ÖGB fordert:

- Öffentliche Infrastruktur und öffentliche Leistungen sind nicht nach ideologischen, sondern nach pragmatischen Grundsätzen zu organisieren.
- 10 • Stärkung der demokratischen Kontrolle der Dienstleistungen, Vermeidung selbstbezügliche Expertenorganisationen, Förderung nutzerfreundlicher Systeme unter politischer Kontrolle.
- Qualitative hochwertige öffentliche Dienstleistung sind in der Hand von Kommunen, Ländern oder Staaten zu belassen – keine weitere Liberalisierung
- 15 öffentlicher Dienstleistungen, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sind dabei ebenso zu berücksichtigen.
- Öffentliche Dienstleistungen dürfen durch den digitalen Wandel nicht liberalisiert werden. Die Auslagerung von Aufgaben des öffentlichen Dienstes, insbesondere die Bearbeitung von sensiblen Daten auf Crowd-Working-Plattformen wird
- 20 abgelehnt.
- Kein Verkauf von Staatsanteilen an öffentlichen Infrastrukturunternehmen (z. B. Post, A1 Telekom, ...).

Funktionierende öffentliche Infrastruktur

Die österreichische Infrastruktur muss erhalten und ausgebaut werden. Diese umfasst im Bereich der materiellen Infrastruktur vor allem das Straßen- und Schienennetz, Ver- und Entsorgungsnetze, IKT-Infrastruktur (Informations- und Kommunikationstechnologie),
 5 Kindergärten und Schulen sowie Spitäler und Pflegeeinrichtungen.

Der ÖGB fordert:

- Ver- und Entsorgungssysteme sind von der öffentlichen Hand kontinuierlich auf dem neuesten Stand der Technik zu halten. Scheinbare Budgetsanierungen durch Vernachlässigung von Ersatz- und Erneuerungsinvestitionen gehen zulasten der
- 10 Zukunft.
- Weiterer Ausbau und weitere Adaptierungen der Gebäude für die Kinder- und Ganztagsbetreuung.
- Zusätzliche Mittel für Sanierungen im Bundesschulbereich.
- Sanierung und Ausbau von Überlandstraßen.
- 15 • Bereitstellung von Infrastruktur für die Pflege durch mehr Investitionen in klassische Pflegeeinrichtungen, pflegegerechte Wohnungen und innovative Formen der Pflegebereitstellung wie Tageszentren oder Pflegestützpunkte.
- Energieversorgung und vor allem die netzgebundene Energie müssen unter öffentlicher Kontrolle bleiben; bestenfalls in öffentlichem Eigentum, jedenfalls aber
- 20 unter strenger Aufsicht.
- Netzinfrastuktur: Versorgungssicherheit auch in Krisenfällen; Anpassung an neue Anforderungen wie dezentrale Einspeisung.
- Recht auf Trinkwasser und sanitäre Versorgung als EU-Grundrecht. Ausnahme von Wasser und Abwasser aus Liberalisierungsverpflichtungen und Freihandelsbkommen.

- 25
- Nutzung von Netzinfrastruktur durch kommerzielle Anbieter muss abgegolten werden, weil sonst Unternehmen mit Geschäftsmodellen Gewinne absorbieren, die sich nicht an der Finanzierung der Infrastruktur beteiligt haben, dieses aber nutzen. Das hat negative Auswirkung auf Investitionen in die Infrastruktur.

Attraktiver öffentlicher Verkehr

Gute öffentliche Verbindungen sichern die Mobilität aller – besonders jener, die in ihren finanziellen Möglichkeiten eingeschränkt sind. Um niemanden davon auszuschließen, werden Verbindungen öffentlich gestützt. So bleiben sie leistbar. Bezogen auf die

5 zurückgelegten Kilometer pro Person sind Österreichs Bahnen führend in der EU, die KundInnen sind zufrieden und die Tickets leistbar. Dieses Erfolgsmodell muss gefördert werden.

Während derzeit über das Potenzial und das Risiko automatisierter und autonomer Fahrsysteme diskutiert wird, bleibt die menschliche Perspektive oft auf der Strecke.

10 Autonome Fahrsysteme gelten als sicherer, effektiver und effizienter als der Mensch. Es sollen aber nicht Maschinen, sondern Menschen als Betroffene der Maschinenwelt im Vordergrund stehen.

Eine wesentliche Fragestellung des Verkehrsrechts bezieht sich auf Haftung bei einem Verkehrsunfall. Während bislang Haftpflichtversicherungen ökonomisch das Unfallrisiko

15 verteilen, klären Gerichte die Schuldfrage. Mit der Einführung automatisierter und autonomer Fahrsysteme verschieben sich die Verantwortlichkeiten. Wesentlich ist, dass nicht Menschen für maschinelle Fehlreaktionen oder Überforderungen von Maschinen verantwortlich gemacht werden.

Der Weg zum autonomen Fahren ist nicht nur ein technologischer, sondern bedarf auch der

20 Anpassung rechtlicher Rahmenbedingungen, um eine nachhaltige und sichere Einführung automatisierter Fahrzeuge zu gewährleisten.

Der ÖGB fordert:

- Flächendeckende Versorgung mit öffentlich finanzierten und betriebenen Verkehrsdiensten auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene, die leistbar, hochwertig, barrierefrei und sicher sind.
- 25
- Ausbau von Fahrgastrechten für den gesamten öffentlichen Verkehr.
 - Österreichweiter Taktverkehr nach Schweizer Vorbild mit optimaler Abstimmung der verschiedenen Verkehrsmittel.
 - Beibehalten der Direktvergabe von Verkehrsleistungen auf der Schiene. Mit diesem bewährten Modell wird am effizientesten Mobilität sichergestellt.
- 30
- Gesetzliche Verankerung von Mindeststandards für die Anbindung an den öffentlichen Verkehr im gesamten Bundesgebiet.

- Öffentlicher Verkehr durch die öffentliche Hand. Der Bund muss Eigentümer der ÖBB, die Länder und Kommunen Eigentümer der landeseigenen bzw städtischen Verkehrsunternehmen bleiben.
- Beibehalten des integrierten öffentlichen Bahnunternehmens ÖBB, in dem sowohl die Infrastruktur als auch der Personen- und Güterverkehr unter einem Dach vereint sind.
- Umfangreiches Regionalbahnenkonzept.
- Spürbarer Ausbau im Nahverkehr. Park & Ride sowie Bike & Ride Anlagen und weitere Verbesserungen der Bahnhöfe.
- Nachhaltige sowie sozial und ökologisch ausgewogene Entlastung der PendlerInnen, die aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitssituation keine Möglichkeit zur Nutzung des öffentlichen Verkehrsangebots haben.
- Öffentliches Forschungs- und Entwicklungsprogramm mit den Schwerpunkten Umwelt und Sicherheit im Verkehr, da ein solches zur Schaffung eines integrierten Verkehrskonzeptes notwendig ist.
- Erstellung eines Planes „Automatisiertes Fahren“ zur Festlegung der österreichischen Strategie zum automatisierten Fahren und der dafür notwendigen Meilensteine innerhalb der nächsten Jahre.
- Gründung einer nationalen Kontaktstelle (ÖGB/AK) zum automatisierten Fahren.
- Einsatz von ExpertInnen mit umfassenden Expertisen aus den Bereichen Technik, Recht und Sozialökonomie.

Wohnen leistbar machen

Die Wohnpolitik konnte durch die Kombination von Wohnbauförderung und gemeinnütziger Wohnungswirtschaft, durch den Bestand an kommunalen Wohnungen, das Mietrechtsgesetz sowie die Finanzierung durch Wohnbaubanken und Bausparkassen eine Immobilienkrise wie in den USA, Großbritannien, Spanien oder Irland vermeiden. Zudem wird durch diese wohnpolitischen Einrichtungen die Bauwirtschaft stabilisiert.

In den letzten fünf bis zehn Jahren hat sich allerdings die Lage auf vielen regionalen – insbesondere städtischen – Wohnungsmärkten deutlich verschlechtert. Die Immobilienpreise und die Wohnungsmieten sind in diesem Zeitraum markant stärker gestiegen als die verfügbaren Einkommen.

Der ÖGB fordert:

- Anpassung der vorhandenen wohnpolitischen Instrumente, sodass die Lage auf den derzeit angespannten Wohnungsmärkten verbessert werden kann.
- Mietobergrenzen nach einer gewissen Refinanzierungsphase.
- Weitgehende Abschaffung der befristeten Mietverhältnisse.
- Senkung der Betriebskosten; Herausnahme von Grundsteuer und Versicherungskosten.
- Drei Monatsmieten als Obergrenze für Kautionen.

- Klarere Regelung von Erhaltungspflichten.
- 20 • Erstauftraggeber-Prinzip bei Maklerprovisionen.
- Bau- und bodenrechtliche Grundlagen, die eine Baulandmobilisierung ermöglichen.
- Sicherstellung von ausreichend Bauland für sozialen Wohnbau durch spezifisch gewidmete Grundstücke.
- 25 • Breiter Zugang zu geförderten Wohnungen. Restriktionen etwa durch zu niedrigere Einkommensgrenzen oder periodische Einkommensüberprüfungen sind abzulehnen. In Österreich ist die geförderte Mietwohnung bis weit in die Mittelschicht hinein eine Alternative zum kreditfinanzierten Eigentum.
- Erhaltung und Ausbau der Bestände an kommunalen und gemeinnützigen Mietwohnungen. Deren leistbare Mieten ermöglichen die Sicherung des Lebensstandards im Lebensverlauf, öffentliche Haushalte werden bei Wohnbeihilfezahlungen entlastet. Privatisierungen dieses öffentlichen Vermögens werden abgelehnt.
- 30 • Einführung eines Vorfinanzierungssystems für Kautionen für einkommensschwache Wohnungssuchende, solange ein Mangel an bezahlbarem geförderten und sozialem Wohnbau herrscht.
- 35 • Sicherstellung der wirtschaftlichen Überlebensfähigkeit der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft. Sie ist für eine qualitative und bezahlbare Wohnungsversorgung – insbesondere in den Ballungszentren – unerlässlich.
- 40 • Neugestaltung der gesetzlichen Eigentumsoption, damit gemeinnützige Bauvereinigungen Mietwohnungen generationenübergreifend preisgebunden anbieten können.
- Förderung leistbarer Mietwohnungen.
- Verantwortungsvoller Umgang der Länder mit ihrer Gestaltungsfreiheit des Wohnbauförderungsbeitrages. Vom Bund sollte eine Beitragspflicht auch für Selbstständige und Landwirte geschaffen werden. Mittel, die unter dem Titel Wohnbau eingehoben werden, sind auch tatsächlich dafür zu verwenden.
- 45 • Zweckwidmung der Wohnbauförderung.
- Einführung einer Leerstandsabgabe.

Aktive Kulturpolitik – Kreativwirtschaft

Eine aktive Kulturpolitik soll Menschen die gleichberechtigte Teilnahme am kulturellen Leben und Schaffen der Gesellschaft sichern. Sie soll dabei sowohl die eigenständige kulturelle Betätigung als auch den Zugang zu vielfältigen den kulturellen Angeboten ermöglichen.

5

Sie soll dazu dienen, den geistigen, seelischen, emotionalen und kulturellen Bedürfnissen der Menschen gerecht zu werden. Auch künstlerische und kreative Tätigkeiten müssen korrekt entlohnt werden. Künstlerische und kreative Angebote vielfältiger Art sind Teil einer

10 lebenswerten Welt, somit ist die öffentliche Finanzierung und Stützung solcher Angebote ein wichtiger Beitrag zum Erhalt des gemeinschaftlichen Kulturgutes.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Die Tatsache, dass kreative und künstlerische Arbeit – so wie auch viele andere Tätigkeiten – der Selbstverwirklichung der Kunst- und KulturarbeiterInnen dient, darf nicht als Ausrede für unzumutbare Arbeitsbedingungen und niedrige Einkommen missbraucht werden.
- Kunst und Kulturarbeit muss für alle da sein – und muss öffentlich gefördert werden. Sie darf nicht ausschließlich dem Mäzenatentum überlassen werden.
- 20 • Kunst- und KulturarbeiterInnen können für die Entwicklung von Regionen wertvolle Beiträge liefern und sollten daher verstärkt im Rahmen der Regionalförderung unterstützt werden.
- Die österreichische Kulturpolitik soll Kofinanzierungen bei EU Projekten bereitstellen.
- Wenn öffentliche Förderungen für Filme vergeben werden, muss die Einhaltung der Kollektivverträge (insb. Film-Kollektivvertrag) sichergestellt und kontrolliert werden.
- 25 • Medienförderung muss das Angebot an qualitativ hochwertigen Medien sicherstellen. Sowohl ausreichende Mittel für qualitativ hochwertige Beiträge als auch ausreichender Schutz vor politischem, noch mehr aber wirtschaftlichem Druck auf Medien muss gewährleistet werden.
- Erhalt des unabhängigen öffentlich-rechtlichen Rundfunks: Ausreichende Finanzierung, um dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk zu ermöglichen, seinen
- 30 Programmauftrag zu erfüllen, der für eine funktionierende demokratische Gesellschaft erforderlich ist. Gute Rahmenbedingungen für die öffentlichen Dienstleistungsverpflichtungen auch in den Bereichen Internet und andere mobile Dienste.
- Qualitativ hochwertige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen für alle Berufssparten
- 35 in Medien, damit diese professionell und wirtschaftlich Programme anbieten können, die sich durch hohe Qualität, Vielfalt und Unabhängigkeit auszeichnen.

Sportpolitik – Profi- und Breitensport

Auch im Sportsektor setzt die Gewerkschaftsbewegung als Sozialpartner hochwertige Akzente in vielen Bereichen, z. B. Kollektivverträge für Profifußballer, dem sozialen Dialog, Gesundheits- und Sicherheitsfragen, Beratungen sowie Aktivitäten zur Förderung des

5 Breitensports.

Der ÖGB fordert:

- Investitionen in eine gut funktionierende Infrastruktur. Zunehmende Attraktivität von Sport- und Spielstätten unterstreicht den gesellschaftlichen Stellenwert des Sports.

- 10 • Prüfung einer sozialen Absicherung von ProfisportlerInnen, abgestimmt auf die kurze Erwerbsdauer, zum Beispiel durch Einsetzung einer Kommission, um ein entsprechendes Vorsorge- bzw. Pensionsmodell auszuarbeiten.
- Therapieunterstützung für ProfisportlerInnen durch die AUVA. Sie unterliegen einer viel höheren Verletzungsgefahr als andere Berufsgruppen. Um ihre Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, sind eigens auf die Bedürfnisse dieser Berufsgruppe abgestimmte Therapie- und Rehabilitationsmaßnahmen der AUVA erforderlich.
- 15 • Transparentere und effizientere Sportförderung.
- Gezielte finanzielle Förderung von Integrationsmaßnahmen, die durch Sportvereine übernommen werden.

Intakte Umwelt

Eine Welt ohne Armut und ohne Kohlenstoffemissionen ist möglich. Die Agenda 2030 und das Pariser Klimaabkommen bilden das Rahmenwerk für eine Welt, in der soziale Gerechtigkeit verwirklicht werden kann. Internationale Klimaschutzmaßnahmen müssen
 5 über die bisherigen „Lippenbekenntnisse“ von Unternehmen und Regierungen hinausgehen. Dabei geht es nicht nur um die Reduktion von Schadstoffausstoßen, sondern um ein globales Umdenken, das auch positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben wird. Denn Vollbeschäftigung muss nicht mit Vernichtung von Umwelt einhergehen.

Intakte Umwelt ist nicht bloß Voraussetzung für gesellschaftlichen Wohlstand, sondern
 10 vielmehr für das langfristige Überleben der Menschheit. Der Umweltverbrauch ist ungleich verteilt, ebenso wie die Abhängigkeit von intakter Umwelt. Während Reiche in hohem Ausmaß Umweltressourcen verbrauchen und beliebig ihr Umfeld wechseln können, ist die breite Bevölkerung viel stärker von intakter Umwelt abhängig. Sowohl von schlechten Umweltbedingungen im Wohn- und Arbeitsumfeld als auch von den Folgen des
 15 Klimawandels sind jene stärker betroffen, die nicht in Zweitwohnsitze oder sichere Nobelorte ausweichen können, und die sich nur Häuser in Grenzgebieten der Gefährdungszonen leisten können.

Die Verantwortung für Umweltschutz darf nicht auf jene abgeschoben werden, die kaum Entscheidungsmacht haben, also auf KonsumentInnen und ArbeitnehmerInnen. Sie ist von
 20 jenen zu tragen, die die relevanten Produktionsentscheidungen treffen.

Die Notwendigkeit, den Klimawandel zu stoppen oder zumindest zu begrenzen, bedingt eine Reduzierung des Verbrauchs fossiler Energieträger (Kohle, Erdöl Erdgas). Der Ausstieg aus den fossilen Energieträgern wird einen grundlegenden Wandel der österreichischen Wirtschaft mit sich bringen. Es geht darum, diesen Prozess gerecht zu gestalten („Just
 25 Transition“).

Viele ArbeitnehmerInnen betroffen

Bei der Umsetzung international vereinbarter Maßnahmen zum Klimaschutz ist zu berücksichtigen, dass im Falle gravierender struktureller Umbrüche ganze Branchen, die viele ArbeitnehmerInnen beschäftigen, betroffen sein könnten.

30 Zwar schaffen neue Technologien, die eine CO₂-arme Wirtschaftsweise unterstützen auch Arbeitsplätze. Die Erfahrung aus früheren strukturellen Umbrüchen zeigt aber, dass es Sektoren mit starken Arbeitsplatzverlusten gibt. Dementsprechend muss vorgesorgt werden.

Dieses Konzept wurde von den Regierungen unter anderem in der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) angenommen und das Pariser Klimaschutzabkommen bezieht sich
35 darauf. Der ÖGB verlangt daher von der Regierung, dass ihrer dortigen Zustimmung auch die Umsetzung in der Konzeption der mittel- und langfristigen Klimaschutzmaßnahmen in Österreich folgt.

Der ÖGB fordert:

- 40 • Investition in Niedrigemissionstechnologie und nachhaltig arbeitsplatzschaffende Technologien.
- Gemeinden, Länder, Bund bzw. EU müssen neben den VertreterInnen der Regierung insbesondere Sozialpartner und ExpertInnen der Zivilgesellschaft (NGOs) in die Planung des Klimaschutzes einbinden.
- 45 • ArbeitnehmerInnen/Betriebsräte müssen auch auf betrieblicher Ebene in die Gestaltung von Strategien für den Übergang in eine postfossile Gesellschaft eingebunden werden.
- Frühzeitige Bewertung der sozialen und beschäftigungsmäßigen Auswirkungen der klimapolitischen Maßnahmen.
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die den strukturellen Wandel unterstützen.
50 Volles Entgelt bei Umschulungen z. B. durch Arbeitsstiftungen.
- Regionalpolitische Maßnahmen für Beschäftigung, wenn diese im Zuge des strukturellen Wandels notwendig sind.
- Ausgleichs- und Begleitmaßnahmen müssen den betroffenen ArbeitnehmerInnen
55 einen Umstieg in andere Berufe und Tätigkeitsfelder ermöglichen und ihren materiellen Lebensunterhalt sichern.
- Die Forderung nach Umweltschutz darf nicht dazu missbraucht werden, die Wegfreiheit oder die allgemeine Nutzung von Naturressourcen zu Erholungszwecken einzuschränken.
- Anreize zur Entwicklung effizienterer neuer Antriebskonzepte.
- 60 • Höhere Standards für die Energieeffizienz von Geräten, Energiemanagementsystemen, Energie-Contracting-Modellen.
- Abgastechnik auch bei Off-Road-Motoren (Lokomotiven, Kompressoren, Pumpen etc.). Emissionsnormen und Filternachrüstungen bei öffentlichen Ausschreibungen und Vorschriften in Gebieten mit belasteter Luft sind dafür die geeigneten
65 Instrumente.
- Neubaustandards bis zum „Netto-Null-Energiehaus“.

- Österreichische Firmen leisten Pionierarbeit in der Entwicklung von umweltneutralen Technologien. Diese Technologien sollen aber nicht nur die Umwelt jener Länder schützen, die es sich leisten können, sondern insbesondere Entwicklungsländern im Rahmen von ernstgemeinter Entwicklungszusammenarbeit zur Verfügung gestellt werden, damit ein Wandel in der industriellen Fertigung ermöglicht wird.
- Die Förderung und Schaffung von Green Jobs muss an soziale Bedingungen geknüpft werden.
- Green Jobs dürfen nicht zu Werbezwecken von Unternehmen missbraucht werden. Durch genaue Definition und Evaluierungen muss sichergestellt werden, dass mit „Green Jobs“ vor allem die Schaffung von qualitativ hochwertigen Vollzeitarbeitsplätzen erreicht werden soll.
- Anerkennung von klimabedingter Flucht als Asylgrund.

Ökologisches Steuersystem

Der Marktmechanismus alleine wird nicht ausreichen, um zu einer ökologischeren Wirtschaft zu gelangen. Es benötigt auch direkte Eingriffe des Staates, die ökologisches Handeln fördern und umweltschädliches Handeln sanktionieren. Dabei darf es kein bloßes Freikaufen Vermögenderer aus ihrer ökologischen Verantwortung geben, es muss vielmehr ein gerechter Beitrag im Rahmen der jeweiligen wirtschaftlichen Möglichkeiten eingefordert werden.

Der ÖGB fordert:

- Da Umweltsteuern auch Massensteuern und in ihrer Wirkung regressiv sind, ist bei der Ausgestaltung besonderes Augenmerk auf die Verteilung zu legen. Menschen mit sehr hohem Einkommen sollen einen höheren Beitrag leisten. Für BezieherInnen niedriger Einkommen sind Kompensationsmaßnahmen zu implementieren.
- Keine Erhöhung, sondern Umschichtung des Steueraufkommens mittels Umweltsteuern. Die so lukrierten Mittel sind an diesen Bereich zu binden. Schädliches Verhalten muss besteuert, umweltfreundliches Verhalten gefördert werden.
- Die Beschleunigung der Wettbewerbs- und Marktfähigkeit neuer Technologien ist von staatlicher Seite aktiv voranzutreiben.
- Verpflichtung an AuftragnehmerInnen, bei öffentlichen Aufträgen die energieeffizientesten Produkte bzw. Baumethoden anzuwenden.

Kostenwahrheit im Verkehr

Der ÖGB tritt für Kostenwahrheit zwischen den Verkehrsträgern ein. Derzeit ist vor allem der Schienengüterverkehr gegenüber dem Schwerverkehr auf der Straße massiv benachteiligt. Während der Schienenverkehr auf ausnahmslos allen Strecken das

- 5 Infrastrukturbenutzungsentgelt (Schienenmaut) bezahlen muss, gilt das nicht für den Straßengüterverkehr.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Internalisierung von externen Kosten in Transportpreise sollte für alle Marktakteure berechenbar auf EU-Ebene politisch angestrebt werden, um für Gerechtigkeit zwischen den Verkehrsträgern zu sorgen.
- Kein Fördern von LKW-Durchzugsverkehr durch Gemeindegebiet aus Mautschonungsgründen, sondern Verhindern der damit einhergehenden Luft- und Schadstoffbelastung. Daher ist die bestehende Lkw-Maut auf alle Straßen zu erweitern, die von Lkw befahren werden.
- 15 • Verbesserung der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Verkehrsträgern, um ökonomisch und ökologisch sinnvoll wirtschaften zu können.
- Beendigung steuerlicher Bevorzugung des Flug- und Seeverkehrs auf internationaler Ebene.

BILDUNG

Bildung ist mehr als nur arbeitsmarktrelevant

Bildung darf nicht nur dem Ziel dienen, besser qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen.

Besonders in Zeiten des digitalen Wandels müssen spezifisch menschliche Tugenden und

- 5 Wesensmerkmale geschärft werden, die den Mensch vom Roboter unterscheiden, sei dieser auch mit noch so weit fortgeschrittener künstlicher Intelligenz ausgestattet: Vernunft, kritisches Denken, die Fähigkeit, kreativ zu gestalten und nach moralischen Kriterien zu entscheiden – und die Ergebnisse dieser Entscheidungen zu reflektieren und die Verantwortung für sie zu übernehmen.

- 10 Auf all das muss das Bildungssystem die Menschen vom frühesten Kindesalter an vorbereiten. Bildung muss auch demokratiepolitischen und aufklärerischen Anforderungen gerecht werden. Nur gut gebildete und informierte BürgerInnen können auch mündige BürgerInnen sein.

- 15 Dazu ist es auch notwendig, Demokratie im Schulalltag stärker erlebbar zu machen und durch das frühe politische Lernen und aktive demokratische Beteiligen das selbstständige Denken und soziale Verständnis zu fördern.

Österreich hat mit der Wahlalterssenkung auf 16 Jahre eine Pionierrolle in Europa übernommen und damit eine umso größere Verantwortung für die politische Bildung. Dazu gehören neben einer aktiven demokratischen Miteinbeziehung der Kinder in die

- 20 Unterrichtsgestaltung auch das Fördern und Üben von gemeinsamen Diskussions- und Entscheidungsfindungsprozessen, sowie das Schärfen des Gerechtigkeitssinnes und das Erlernen eines solidarischen Miteinanders.

Politische Bildung in der Schule ist weder reine Institutionenlehre noch das bloße Aufzählen historischer Fakten, sondern soll auf eine zukünftige aktive politische Teilhabe vorbereiten

- 25 und die Bereitschaft der SchülerInnen heben, an der Gestaltung der Gesellschaft und der Verwirklichung der Demokratie zu partizipieren.

Der ÖGB fordert:

- Einrichtung eigenständiger Lehramtsstudiengänge, die zur Lehrbefähigung von politischer Bildung und Ethik ausbilden.
- 30 • Schluss mit der Nachrangigkeit von politischer Bildung in den Lehrplänen und Lehramtsstudien. Politische Bildung und Demokratieerziehung muss in allen Bildungseinrichtungen aktiv gelebt werden – demokratische Beteiligung ab der Volksschule stellt einen wichtigen Beitrag zur demokratischen Kultur dar.
- Eigenständiges Unterrichtsfach „Politische Bildung“ in der Sekundarstufe I und II.
- 35 • Abstimmung aller Aus- und Weiterbildungsangebote auf unterschiedliche Arbeits- und Lebensrealitäten.

- Berücksichtigung individueller Arbeitszeiten (z. B. Teilzeit) und Erziehungspflichten bei allen Aus- und Weiterbildungsangeboten; Angebot von Kinderbetreuungsangeboten.
- Fokus auf mehr Qualifizierungsprogramme für Frauen.

Bildung als Schlüssel für die Zukunft

Die Zukunft liegt darin, hoch qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, nicht billige. Denn nur so kann ein großer Teil der Bevölkerung vor Arbeitslosigkeit geschützt und auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 erfolgreich mitgenommen werden.

5 Der ÖGB fordert:

- Bildung muss alle Altersstufen von der Elementarbildung, berufliche Erstausbildung, weiterführende Bildung und lebensbegleitende Weiterbildung gleichermaßen umfassen und die Betroffenen in ihren Talenten und Fähigkeiten stärken.
- Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen, Chancengerechtigkeit im Bildungssystem herzustellen und unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer Lage einen gerechten Bildungszugang ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der Staat muss hier seiner Verantwortung gerecht werden und die nötigen Mittel zur Verfügung stellen.

Digitale Kompetenzen für alle

Digitale Bildung befähigt Menschen, digitale Wissensquellen, digitale Lernbegleiter und neue digitale Medien sowie Kommunikationsmittel für Lernprozesse, berufliche Qualifikation und im individuellen und gesellschaftlichen Interesse bewusst, verantwortlich, reflektiert und zielgerichtet einzusetzen. Eine hochwertige und breite digitale Bildung für alle Mitglieder der Gesellschaft ist somit nicht nur eine Notwendigkeit zur Erstellung von Chancengerechtigkeit und Teilhabemöglichkeiten, sondern auch eine Voraussetzung für eine Weiterentwicklung der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im allgemeinen Interesse. Um das volle kreative und produktive Potential der Bevölkerung zu aktivieren und die Grundlage für erfolgreiches Wirtschaften in einer digitalisierten Ökonomie zu legen, müssen in den Schulen digitale Kompetenzen vermittelt und die Jugendlichen auf eine digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet werden.

Gleichzeitig schaffen die technologischen Fortschritte neue Spaltungen durch ungleichen Zugang zu Bildung. Eine Spaltung in jene, die mit Hilfe digitaler Kompetenzen und Infrastruktur die gigantische Welt der digitalen Informationen für sich und den gesellschaftlichen Fortschritt nutzen können, und jene, die von der digitalen Wissensgesellschaft entweder völlig ausgeschlossen werden oder als KonsumentInnen den Mächtigen des Internets ausgeliefert sind. Um diese Spaltung zu verhindern, braucht es umfassende Vermittlung digitaler Kompetenzen und der Grundkompetenzen ab der Pflichtschule, sowie den Zugang zu hochwertiger Hardware für digitalgestütztes Lernen in allen Schulen. Teil dieser digitalen Bildungsinfrastrukturen sind auch freie digitale

Lernmaterialien, die im Sinne der Schulbuchaktion kostenfrei von Lehrkräften, Eltern und SchülerInnen genutzt werden können.

25 Als wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Vermittlung digitaler Kompetenzen braucht es neben dem Zugang zur digitalen Bildungsinfrastruktur vor allem motivierte und kompetente Lehrkräfte. Dafür sind innovative Schulungs- und Ausbildungskonzepte für Lehrkräfte sowie entsprechende E-Services zur Gestaltung, Planung und Durchführung des Unterrichts nötig.

Sensibler Umgang mit Daten

30 Durch den Einsatz digitaler Lernmittel wird es möglich, umfangreiche Daten zum Bildungsprozess der SchülerInnen zu erheben. Die durch die Analyse und Verknüpfung der Lerndaten gewonnenen pädagogischen Informationen bergen ein großes Potential zur Optimierung individueller Lernprozesse und der Prognose künftiger Lern- und Leistungsentwicklungen (Learning Analytics). Damit einher geht aber auch ein beachtliches
35 Diskriminierungs- und Datenschutzrisiko. Zusätzlich zu den Lerndaten laufen über die Schulserver und digitalen Services der Schule viele persönliche und schützenswerte Daten der SchülerInnen und Eltern zusammen.

Daher müssen die Vorgaben über Datenschutz bzw. -sicherheit verstärkt werden. Dies betrifft im Besonderen die Verwendung und Auswertung der Nutzungsdaten von
40 SchülerInnen durch Kooperationspartner und e-Service-Anbietern. Datensicherheit und die Vermittlung von Medienkompetenz muss aber auch im Unterricht selbst zum Thema werden.

Der ÖGB fordert:

- Digitale Kompetenzen müssen in der Unterrichtspraxis auf allen Bildungsstufen verankert und umgesetzt werden. Kinder müssen möglichst früh mit digitalen
45 Technologien vertraut gemacht werden und auch mit den Gefahren umgehen lernen.
- In den Schulen braucht es entsprechende IKT-Ausstattung, breiten Einsatz von digitalen Lernbegleitern im Unterricht und breites Angebot an freien Bildungsressourcen für LehrerInnen. Die Ausstattung mit Geräten, Software und technischem Servicepersonal muss flächendeckend gewährleistet und öffentlich
50 finanziert werden, denn die Kosten für die Digitalisierung dürfen nicht auf die Eltern abgewälzt werden.
- Für den Erfolg der digitalen Bildung ist die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzepte notwendig. Die Aus- und Weiterbildung der PädagogInnen ist dafür ein
55 wichtiger Schlüssel.
- Die Digitalisierung erfordert Zeit und Geld für Bildung: Menschen, die eine Ausbildung machen wollen, weil sie entweder keine abgeschlossen haben oder ihre Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist, brauchen einen

- 60 Rechtsanspruch auf ein existenzsicherndes „Qualifizierungsgeld“ sowie auf
Bildungsfreistellung.
- Stärkere Berücksichtigung von formal gering qualifizierten ArbeitnehmerInnen bei (betrieblichen) Aus- und Weiterbildungen.
 - Ausbau von Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und geschlechtersensible Berufsorientierung in der Schule, damit mehr Frauen in
 - 65 Branchen mit guten Zukunftsaussichten beschäftigt sind.
 - Ausbau der Ausbildungsplätze in der Informations- und Kommunikationstechnik.
 - Datenschutz und der Schutz persönlicher Daten muss sowohl bei der Verwendung von SchülerInnendaten durch die Schule, aber auch durch die Anwendung der SchülerInnen selbst, einen hohen Stellenwert einnehmen.

Anerkennung von Qualifikationen

- Die Anerkennung von bereits erworbenem Wissen, die Durchlässigkeit und Transparenz der Systeme sind Voraussetzung für eine moderne und zukunftsorientierte Bildungspolitik. Sackgassen müssen der Vergangenheit angehören, und individuelle Lebenswege müssen sich
- 5 auch im Bildungssystem abbilden können. Kompetenzen aus Berufserfahrung müssen anerkannt werden. Was auf den Lehrabschluss fehlt, kann maßgeschneidert nachgeholt werden.

- Rasante wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen machen es notwendig, auch im Erwachsenenalter weiter zu lernen oder
- 10 neue Ausbildungen zu absolvieren. Das Erlernen von Grundkompetenzen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen müssen auch nach der Schul- und Ausbildungspflicht in jedem Alter und für alle ArbeitnehmerInnen möglich sein.

Lebensbegleitendes Lernen als Regelfall

- Der ÖGB spricht sich nach wie vor gegen Einschränkungen aus, die es Menschen verwehren,
- 15 angestrebte Bildungsabschlüsse zu erlangen. Es muss zur Regel werden, dass Menschen lebensbegleitend lernen. Dazu sind nicht nur die Angebote bereit zu stellen, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Menschen daran teilnehmen können.

- Es darf keinen Bildungsabschluss ohne weiterführende Anschlussmöglichkeiten geben.
- 20 Berufliche und allgemeine Bildung müssen gleichwertig sein. Dabei hat die auf internationaler und europäischer Ebene praktizierte Orientierung an Lernergebnissen die in Österreich bisher gebräuchliche, aber mit Hürden für Bildungszugang und Durchlässigkeit verbundene Betrachtung von Input-Faktoren (wie etwa Schultypen oder Bezeichnungen von Unterrichtsgegenständen) nach und nach abzulösen.

- 25 *Der ÖGB fordert:*

- Anerkennung einschlägiger, langjähriger Berufserfahrung. Fehlende Inhalte auf formale Bildungsabschlüsse müssen individuell erhoben und durch passgenaue Angebote erworben werden können.
- Ausweitung des oberösterreichischen Projekts „Du Kannst Was“ (Berufsabschlüsse durch Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen) auf alle Bundesländer. Finanzierungsbeiträge der Bundesländer müssen sichergestellt werden.
- Ausreichende und gebührenfreie Angebote, die es ermöglichen, Bildungsabschlüsse nachzuholen, die im Regelsystem gebührenfrei sind.

Förderung statt Selektion

Die schulische Bildung soll die SchülerInnen bei ihrer persönlichen Entwicklung individuell unterstützen, sie bestmöglich auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten und ihnen ausreichende Qualifizierung vermitteln, sodass sie zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen können.

Allen Kindern muss der gleiche Zugang zur Bildung offenstehen. Das derzeitige Schulsystem wirkt in hohem Maße sozial selektiv: Die frühe Bildungswegentscheidung führt zu Notendruck auf SchülerInnen, Eltern und LehrerInnen. Die Förderung aller Kinder, die Inklusion und die soziale Integration sind Aufgabe aller Schulen auf allen Schulstufen.

Insbesondere Kinder aus ArbeitnehmerInnenfamilien mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau bzw. niedrigem Einkommen sind in weiterführenden Schulformen deutlich unterrepräsentiert. Unabhängig vom familiären und soziokulturellen Hintergrund muss effektive Chancengerechtigkeit bestehen.

Der ÖGB fordert Maßnahmen, um die Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung anzuheben, wobei auf Förderungen zu achten ist, die die Geschlechtersegregation und Diskriminierung aufgrund der sozialen oder ethnischen Herkunft aufheben. Hier kommt der Berufsorientierung und Bildungsberatung hoher Stellenwert zu, durch die die traditionellen Rollenbilder aufzubrechen sind. Es muss etwa Ziel sein, Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Bereiche oder Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren.

Lernende sollen optimale individuelle Förderung nach ihren Stärken und Fähigkeiten bekommen. Mögliche Defizite müssen frühzeitig ausgeglichen werden; Schwächen sollen gar nicht erst entstehen. Dadurch wäre das Wiederholen einer ganzen Schulstufe nicht mehr notwendig.

Der ÖGB fordert:

- Allen Kindern muss der gleiche Zugang zu Bildung offen stehen, unabhängig vom familiären und soziokulturellen Hintergrund.
- Maßnahmen, um die Diskriminierung auch wegen Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft aufzuheben.

- 30
- Verantwortung der öffentlichen Hand für die Bereitstellung ausreichender Ressourcen.

Migration und Mehrsprachigkeit

Schule lebt Vielfalt und muss daher auch umfassende sprachliche Förderung bieten. Die Beherrschung der Unterrichtssprache ist Voraussetzung für den erfolgreichen Bildungserwerb und ist mit entsprechender Sprachförderung zu unterstützen. In diesem

- 5 Zusammenhang müssen alle in Österreich lebenden jungen Menschen in das Bildungssystem einbezogen werden. Asylberechtigten Jugendlichen muss der Zugang zur „Ausbildung bis 18“ sowie zur „Ausbildungsgarantie bis 25“ ermöglicht werden.

- 10 Bildungseinrichtungen spielen eine entscheidende Rolle bei der Integration von MigrantInnen. Dies gilt besonders für Kinder und Jugendliche aus bildungsbenachteiligten Familien mit Migrationshintergrund. Für sie stellen der frühe Zugang zu Bildung, die Einbindung in einen Klassenverband und die gleichzeitige Förderung von Unterrichts- und Muttersprache eine zentrale Säule für ihre individuelle Entwicklung sowie für nachhaltige Integration dar.

Begleitung über alle Schulstufen hinweg

- 15 Erster Schritt sollte spätestens der Kindergarten sein, der mit zwei verpflichtenden Kindergartenjahren, Erhebungen des Sprach- und Entwicklungsniveaus sowie entsprechenden Förderangeboten gezielte Maßnahmen setzen kann. Für eine optimale Integration ist aber eine durchgängige Begleitung über alle Schulstufen hinweg – vom Kindergarten bis zur Hochschule – und in allen Schultypen unter Einbindung außerschulische
- 20 Partner anzustreben. Ziel ist die Stärkung der vorhandenen Mehrsprachigkeit. Auch der muttersprachliche Unterricht sollte ausgebaut werden.

- Neben der durchgängigen Förderung in Österreich aufgewachsener Kinder sind insbesondere auch altersgerechte Möglichkeiten des Seiteneinstiegs in das Bildungssystem für Kinder und Jugendliche zu etablieren. Ziel muss dabei die schnellstmögliche Integration in
- 25 den Regelunterricht in Kombination mit Sprachförderung und sozialpädagogischer (bzw. bei Bedarf auch psychologischer) Begleitung bleiben.

Eine effektive Verbindung bedarfsorientierter Sprachförderung mit sozialem und interkulturellem Lernen im Pflichtschulbereich verlangt freilich auch nach veränderten schulischen Rahmenbedingungen.

- 30 Nicht zuletzt ist den veränderten Herausforderungen auch durch Anpassungen der PädagogInnenbildung und -auswahl Rechnung zu tragen.

Der ÖGB fordert:

- Ausbau und leichter Zugang zu muttersprachlichem Unterricht.

- 35 • Verschränkung von Sprachförderung in der Unterrichtssprache und Muttersprache im Sinne eines durchgängigen Sprachförderkonzeptes.
- Abgestimmte Sprachförderung über alle Schulstufen hinweg und in allen Schultypen.
- Die häufigsten MigrantInnensprachen als Schulfächer für die zweite lebende Fremdsprache.
- 40 • Uneingeschränkter Zugang für asylberechtigte Jugendliche zum Bildungssystem.
- In der PädagogInnenenausbildung und -weiterbildung ist Diversität und Mehrsprachigkeit als verpflichtender Inhalt vorzusehen.
- Gebührenfreie Zugänge zu den Kursangeboten „Deutsch als Zweitsprache“ auf allen Sprachniveaus.
- 45 • Ausbau von Ganztagsangeboten, um Kindern aus Familien mit geringen sozioökonomischen Möglichkeiten gerechte Bildungschancen zu ermöglichen.
- Zusätzliche Mittel für Schulen mit vielen Kindern mit hohem Förderbedarf („Chancen-Index“).

Elementarbildung als Basis für erfolgreiche Bildungsverläufe

Elementarbildung umfasst alle Altersstufen bis zum Schuleintritt. Sie soll die Fähigkeiten und Talente der Kinder durch altersgerechte Förderung zur Entfaltung bringen – unabhängig von Geschlecht, sozioökonomischer oder regionaler Herkunft.

- 5 Studien zeigen, dass elementare Bildungseinrichtungen eine Schlüsselfunktion in der Schaffung von Chancengerechtigkeit im Bildungssystem haben. Entscheidende Weichen für den späteren Bildungsverlauf werden bereits vor dem Eintritt in die Schule gestellt.

Gerade in Österreich wird das Bildungsniveau der Eltern in besonders hohem Ausmaß vererbt.

- 10 Mit Investitionen in elementare Bildung könnten beachtliche Beschäftigungs- und Budgeteffekte generiert werden. Eine Modellrechnung zeigt, dass durch das Schließen der aktuellen Lücken beim Angebot und einer Verbesserung der Erwachsenen-Kind-Schlüssel in den Kleinkindbildungseinrichtungen zwischen 30.000 und 45.000 Menschen zusätzlich in Beschäftigung kommen könnten. Die daraus entstehenden Einnahmen für die öffentliche
- 15 Hand würden ab dem fünften Jahr die Kosten für die Verbesserung des Angebots übersteigen.

Der ÖGB fordert:

- Um diesem wichtigen Bildungsbereich österreichweit einheitliche Standards auf hohem Niveau zu geben, ist es notwendig ein Bundesrahmengesetz in Hinblick auf Struktur- und Organisationsfragen zu schaffen. Die Bundeskompetenz ist in einem Bildungsressort anzusiedeln. Das Gesetz hat von der Qualitätssicherung, über die Rahmenbedingungen (z. B. Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten,

Personalschlüssel und Weiterbildungsmaßnahmen, Öffnungszeiten) bis hin zur Ausbildung der PädagogInnen zentrale Standards zu setzen.

- 25 • Um die Attraktivität und den Stellenwert der Elementarpädagogik zu heben, ist neben einer verbesserten Ausbildung auch eine verbesserte Entlohnung für ElementarpädagogInnen das Ziel.
- Flächendeckendes und ausreichendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen, sowie ein zweites verpflichtendes, gebührenfreies Kindergartenjahr für alle.
- 30 • Im Bereich der Frühkind- und Elementarpädagogik ist auf die Sprachförderung besonders Wert zu legen. Dafür müssen auch ausreichend Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um das Ziel später ausreichend dem Unterricht folgen zu könne zu erreichen.

Schule: Bildung, die Chancen öffnet

Bildungschancen in Österreich sind ungleich verteilt. Je höher der Bildungsabschluss der Eltern, desto höher die Chance auf einen ebensolchen Abschluss. So erreichen 54 Prozent der Kinder, deren Eltern einen Universitätsabschluss haben, ebenfalls einen. Haben die Eltern maximal Pflichtschulabschluss, gelingt das nur sechs Prozent.

5

Die Lernbedingungen, die Kinder an österreichischen Schulen vorfinden, sind nicht an die Bedürfnisse der SchülerInnen angepasst. Die Grundlage für den Lernerfolg ist oft die Unterstützung durch ihre Eltern.

SchülerInnen erbringen bessere Schulleistungen, wenn sie in gut durchmischten Schulgemeinschaften lernen. Ein Abtrennen von SchülerInnen mit hohem Förderbedarf verschlechtert die Lernergebnisse deutlich.

10

Heute werden die Mittel an die Schulen fast ausschließlich nach der Zahl ihrer SchülerInnen verteilt. Alle unsere Schulen müssen aber Chancengerechtigkeit aufgrund bestmöglicher Förderung bieten. Deswegen braucht es eine Schulfinanzierung nach einem Chancen-Index, um den Schulen mit größeren Herausforderungen bei der Förderung der Kinder mehr Mittel zuzuteilen.

15

Allen Kindern muss die gleiche Möglichkeit geboten werden, die mit dem Abschluss der Pflichtschule verbundenen Kompetenzen auch zu entwickeln und zu erreichen. Oberste Priorität muss es sein, alle Kinder zu diesem Ziel zu führen und mit einem entsprechenden Förderangebot zu unterstützen. Dies darf kein Selektionsinstrument sein, sondern eine sinnvolle prozesshafte und persönliche Orientierung für alle weiterführenden Ausbildungen.

20

Eine gemeinsame Bildung der 4 bis 15-Jährigen, in der durch die umfassende Förderung aller Kinder, gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen, eine fundierte Basis für die weitere Bildungswegentscheidung geschaffen wird, fördert durch Lernen in Vielfalt jedes Talent und eröffnet alle Chancen.

25

Das erleichtert und unterstützt auch den Zugang zur Sekundarstufe II und darüber hinaus in den tertiären Bereich. Ebenso wäre das ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Erfolgsquote der Abschlüsse in der Sekundarstufe II und damit zu einer Minimierung von Dropouts.

- 30 Die Attraktivität des Berufs der Pädagoginnen und Pädagogen muss verbessert und dem bestehenden und drohenden Personalmangel durch ein Mehr an LehrerInnen begegnet werden. Pädagoginnen und Pädagogen muss auch jene Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht werden, die dieser für die Gesellschaft so wichtige Beruf verdient. Hier ist auch die besondere Rolle von Leitungspersonen hervorzuheben, die ihre steigenden
- 35 Anforderungen nur durch entsprechende Unterstützung erfüllen werden können. Die Arbeit an den Schulen muss auch durch adäquate Arbeitsplätze für Lehrerinne und Lehrer zeitgemäß ermöglicht und durch Unterstützungspersonal erleichtert werden. Ziel muss es sein, die besten PädagogInnen an den Schulen zu haben.

Der ÖGB fordert:

40 **Finanzierung und Angebote auf breiter Basis**

- Gerechte und transparente Finanzierung der Schule, die durch auf einen Chancen-Index basierte Zusatzmittel auch ein optimales Lernumfeld schaffen kann.
- Bekenntnis der Politik zu einer öffentlich finanzierten, mit den besten Ressourcen für Lehrende und Lernende ausgestatteten, öffentlichen Bildung.
- Flächendeckender Ausbau des Angebotes an Ganztagschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der ausreichenden organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.
- Von der Schulpflicht zur Bildungspflicht – kein Kind darf das Schulsystem ohne Grundkompetenzen in Deutsch, Mathematik, Englisch und digitaler sowie sozialer Kompetenz sowie einer ausreichenden Allgemeinbildung verlassen.
- Eine gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen, mit umfassender Förderung aller Kinder gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen. Entsprechende Modellregionen zur gemeinsamen Schule sollen rasch umgesetzt werden.
- Besseres Nahtstellenmanagement beim Übergang zwischen den Schulstufen, basierend auf gesetzlichen Voraussetzungen.

Beratung für eine fundiertere Bildungswegentscheidung

- 60
- Berufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in einem eigenen Gegenstand an der AHS-Unter- und Oberstufe.

- Gute Vorbereitung möglicher SchulabbrecherInnen oder SchülerInnen, die eine Lehre anstreben, durch verpflichtende Berufs- und Bildungswegorientierung in der 9. Schulstufe.
- 65 • SchülerInnen, die eine BMHS oder AHS nach der Schulpflicht verlassen, sollen die Möglichkeit erhalten, gemeinsam mit einem Jugendcoach einen Perspektivenplan zu erarbeiten. Ausdehnung auf alle SchülerInnen im Hinblick auf die „Ausbildung bis 18“.

Interessen wecken, Talente fördern

- 70 • Interesse für technische Aktivitäten, Berufe und Ausbildungen steigern. Um das technische Interesse der Mädchen und Burschen zu fördern, soll möglichst früh, bereits im Kindergarten und der Volksschule angesetzt werden.
- Science- und Technologieworkshops in Kooperation mit universitären Einrichtungen etablieren. Weiterentwicklung bereits bestehender Angebote und verbesserte Koordination der Aktivitäten.
- 75 • Im Werkunterricht verstärkt auch QuereinsteigerInnen einsetzen. Überarbeitung der Aufnahmeverfahren an den Universitäten für zukünftige WerklehrerInnen. Didaktik und Fähigkeit, Begeisterung für technische Fertigkeiten weiterzugeben, müssen im Vordergrund stehen. Werken soll sich zu einem wichtigen und ernst
- 80 genommenen Drehscheibenfach im Berufsorientierungsunterricht entwickeln.

Pädagogik, Didaktik und Organisation in den Mittelpunkt

- Aufwertung des Berufes der PädagogInnen durch mehr Qualifikation, mehr Anerkennung und mehr Unterstützung. Ausbau des Angebotes berufsbegleitender Kurse, unter Berücksichtigung der Arbeitszeit.
- 85 • Maßnahmen für eine ausgewogene Zusammensetzung zwischen Männern und Frauen für alle pädagogischen Berufe – insbesondere in der Elementar- und Grundstufe, wo ein hoher Anteil an Frauen gegeben ist.
- Multiprofessionelle Teams (LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, FreizeitpädagogInnen, ...) ermöglichen es, die wachsenden Herausforderungen für
- 90 Schulen besser bewältigen zu können, um jedes Kind optimal zu fördern.
- Pädagogische Autonomie vertraut auf das Engagement und die Professionalität der Menschen am Schulstandort: Vor Ort wissen LehrerInnen am besten, was „ihre“ SchülerInnen brauchen. Dafür sind für die Standorte geeignete pädagogische Konzepte zu entwickeln.
- 95 • Fachdidaktische Weiterentwicklung der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer.
- Verstärkte Qualifikation von Schulleitungen im Bereich Management und Personalführung.
- Administrative Unterstützung für die Schulleitung, um den Fokus auf
- 100 Schulentwicklung legen zu können.

Berufsbildung in Lehre und Schule

Die duale Berufsausbildung ist zusammen mit dem berufsbildenden Schulwesen fit für morgen zu machen. Moderne Berufsbilder, die auch tatsächlich vermittelt werden, Qualitätssicherung vom ersten Tag an, Respekt den jungen Menschen gegenüber und Verantwortungsbewusstsein der Wirtschaft sind grundlegende Faktoren, um den Stellenwert der dualen Berufsausbildung zu erhöhen.

Mit der „Ausbildung bis 18“ hat sich die Politik dazu bekannt, junge Menschen nicht ohne Abschluss aus dem Erstausbildungssystem zu entlassen. Dieses Modell muss aber auch jungen Erwachsenen nach dem 18. Lebensjahr zum Nachholen von Abschlüssen offen stehen.

Überbetriebliche Ausbildung bis zum Lehrabschluss

Auch die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen müssen ausgebaut werden. Bei einem zu geringen Angebot an betrieblichen Lehrstellen brauchen die Jugendlichen ein qualifiziertes Alternativangebot mit dem Ziel eines Lehrabschlusses. Die überbetriebliche Ausbildung ist in den letzten Jahren nicht nur zu einer wichtigen Säule im Ausbildungssystem geworden, um die Jugendarbeitslosigkeit gering zu halten, sondern ist auch ein wesentlicher Faktor, um den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Jegliche Absichten, dieses bewährte System abzuschaffen, sind nicht nur kurzfristig, sondern berauben auch tausende Jugendliche um eine qualitative und zukunftsichere Ausbildung. Daher sind Maßnahmen, die nicht zu einem Abschluss führen oder geringe Qualität bieten, sind abzulehnen.

Die Diskussionen über Modernisierung und Qualitätsverbesserung in der dualen Berufsausbildung scheitern oft an den betrieblichen Realitäten und Branchenunterschieden. Die Diskussion orientiert sich seitens der Arbeitgeber leider oft am kleinsten gemeinsamen Nenner der betrieblichen Möglichkeiten und nicht an den vor uns liegenden zukünftigen Herausforderungen. Am Beispiel digitaler Kompetenzen zeigt sich, dass diese nur zögerlich in den Ausbildungsvorschriften verankert werden können, weil oft auf Betriebe Rücksicht genommen wird, die (noch) nicht in der Lage sind, diese zu vermitteln.

Die Ausbildungsqualität kommt zu kurz: Es gibt keinerlei verpflichtende laufende Kontrolle des betrieblichen Ausbildungsprozesses. Die betriebliche Ausbildung hängt vom guten Willen und vom Engagement des einzelnen Betriebs ab. Ausbildungsqualität rentiert sich für die Betriebe dann, wenn sie die Lehrlinge als Fachkräfte benötigen und planen, sie nach der Ausbildung auch weiter zu beschäftigen.

Andererseits engagieren sich viele Betriebe sehr in der Ausbildung. Sie leiden auch am negativen Image der Lehre, obwohl sie ernsthaft an einer qualitätsvollen Ausbildung Interesse haben. Groß- und Mittelbetriebe lösen das dadurch, dass sie freiwillig höhere Ausbildungsqualität anbieten.

Aus- und Weiterbildungsfonds

Zur Finanzierung soll ein Aus- und Weiterbildungsfonds eingeführt werden. Alle Unternehmen sollen daher zumindest 1 Prozent der Jahresbruttolohnsumme in die Aus- und Weiterbildung investieren. Die Mittel, die in den Fonds einfließen, sollen nach sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kriterien für die Finanzierung von Weiterbildung, für die Förderung von Ausbildungsbetrieben, die Finanzierung der überbetrieblichen Lehrausbildung und für Qualitätssicherungsmaßnahmen verwendet werden.

Um diese Mittel dann für die Finanzierung der persönlichen Weiterbildung beanspruchen zu können, muss Rechtsanspruch auf „Weiterbildungszeit“ geschaffen werden, der allen ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit ermöglicht: Alle ArbeitnehmerInnen sollen Anspruch auf insgesamt eine Woche (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit) betriebliche Weiterbildung haben.

Zusätzlich sind verstärkt kurzfristige, niederschwellige, sozialräumliche Förderangebote für Jugendliche vorzusehen, die sich nicht in Ausbildungsmaßnahmen befinden (aufsuchende Projekte), sowie für Jugendliche, bei denen im letzten Jahr der Schulpflicht ein Ausbildungsabbruch wahrscheinlich ist. Als Träger könnten hier Einrichtungen der Jugendarbeit der Länder und Gemeinden, der Schulbehörden sowie der offenen Jugendarbeit auftreten. Wichtig ist es, möglichst hohe, einheitliche Qualität mit qualifizierten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sicherzustellen.

Leichtere Anrechnung Lehre – Schule

Nach wie vor besteht aufgrund fehlender Regelungen die Situation, dass Schulabschlüsse auf Lehrausbildungen und umgekehrt Lehrabschlüsse auf Schulausbildungen nicht angerechnet werden bzw. dass keine einheitliche Regelung in Österreich vorherrscht. So kommt es zu Situationen, wo zum Beispiel Jugendliche, die an einer Berufsbildenden Höheren Schule für Tourismus Matura gemacht haben, nur als Lehrlinge im ersten Lehrjahr eine Anstellung finden. Dies ist nicht nur eine Vergeudung von Bildungsressourcen, sondern vor allem auch ein Vorenthalten entsprechender Entlohnung nach dem Kollektivvertrag.

Qualität fördern

Die betriebliche Lehrausbildung muss qualitativ verbessert werden. Der hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften muss auch mit einer guten und fundierten Ausbildung durch die Betriebe mitgetragen werden. Es sind daher dringend Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsinstrumente und eine wirkungsorientierte Lehrstellenförderung umzusetzen, die die Ausbildung in den Betrieben begleitet. Auch im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung sind die Grundlagen für die Implementierung von detaillierten, über die Formulierungen der Berufsbilder hinausgehenden, österreichweit einheitlichen Bildungszielen im Rahmen von Bildungsplänen zu schaffen, und eine laufende externe Ausbildungsevaluierung mit Feedback, eine qualitative Ausbildungsdokumentation und ein standardisiertes Monitoring der Ergebnisse bei Teilprüfungen und Lehrabschlussprüfungen sicher zu stellen. Damit verbunden müssen die Rahmenbedingungen für die Jugendlichen

selbst durch die Ausweitung der Behaltezeit, eine Verkürzung der Probezeit und ein kostenfreies Angebot zum Nachholen des Lehrabschlusses verbessert werden.

Lehre mit Matura als Regelfall

80 Höherqualifizierung ist auch bei der dualen Berufsausbildung ein Gebot der Stunde. Die bisherigen Angebote zur Berufsreifeprüfung sind weiter auszubauen. Ziel muss es sein, dass „Lehre mit Matura“ zum Regelfall wird. Langfristig ist anzustreben, dass jeder Lehrling mit seinem Lehrabschluss auch die Berufsreifeprüfung ablegen kann.

85 Durch neue Organisationsformen wie zum Beispiel verstärkt geblockten Unterricht, Erweiterung der Berufsschulzeit, bessere Verteilung von Theorie- und Praxisunterricht und maximale tägliche Berufsschulzeit von sieben Stunden soll die Unterrichtsqualität für Lehrende und SchülerInnen verbessert werden. Flächendeckend ist auch ein zusätzlicher und individueller Förderunterricht in den Grundkompetenzen anzubieten.

90 Im Bereich der BMHS muss ebenso wie im dualen System der Grundsatz der breitflächigen beruflichen Erstausbildung gelten. Eine noch stärkere Spezialisierung, vor allem im technischen Bereich, steht diesem Grundsatz entgegen.

Kleinere Klassen

95 Durch eine pädagogisch sinnvolle Verringerung der KlassenschülerInnen-Höchstzahlen bzw. der Gruppengrößen, mehr Förderunterricht, ein Kurssystem und weitere Stützmaßnahmen u. a. auch für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache sollen die Dropout-Raten in den berufsbildenden Schulen verringert werden.

Praktika

100 Praktika sollen für Jugendliche einen möglichst positiven Kontakt zum Wirtschaftsleben herstellen. An der Schnittstelle zwischen Schule und Erwerbsleben braucht es auf der einen Seite eine stärkere Absicherung der Ausbildung über konkrete und verbindlich festgelegte Inhalte in den Lehrplänen und andererseits gesetzlich oder kollektivvertraglich verankerte Normen für das Arbeitsverhältnis. Für Praktika muss eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung und adäquate Bezahlung gesichert sein. Eine laufende Evaluierung der Pflichtpraktika hinsichtlich Inanspruchnahme und Dispensfolgen ist vorzusehen.

Der ÖGB fordert:

- 105
- Qualitativ und quantitativ ausreichende Angebote im Rahmen der „Ausbildung bis 18“ und der „Ausbildungsgarantie bis 25“, die die Wünsche der Jugendlichen berücksichtigen und diese auch finanziell absichern.
 - Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, mit dem Ziel, ein flächendeckendes, qualitätsvolles Angebot sicherzustellen.
- 110
- Die öffentliche Hand muss mit positivem Beispiel vorangehen und zusätzliche Ausbildungsplätze in Bund, Ländern und Gemeinden schaffen.

- Diskussion eines Alternativmodells, welches die Verantwortung der Ausbildungsbetriebe stärker im Fokus hat und Etablierung eines trialen Systems – Schule, fachliches Ausbildungszentrum, Betrieb – als Regelsystem, außerhalb der bisherigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.
- Einführung eines Aus- und Weiterbildungsfonds.
- Gesetzlich normierte Anrechnungsbestimmungen von Schulzeiten auf Lehrzeiten und umgekehrt.
- Qualitative Verbesserung der betrieblichen Ausbildung durch Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Jugendliche durch Ausweitung der Behaltezeit, Verkürzung der Probezeit und kostenfreies Angebot zum Nachholen des Lehrabschlusses.
- Ausbau der Angebote für „Lehre mit Matura“ und Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Teilnahme- und Abschlussquote zu erhöhen. Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Berufsreifeprüfung auch an den Berufsschulen nach der Lehrabschlussprüfung. Vorbereitungskurse unter Entgeltfortzahlung.
- Erhöhung der Unterrichtsqualität in der Berufsschule durch neue Organisationsformen, eine maximale tägliche Unterrichtszeit von sieben Stunden und Förderunterricht in den Grundkompetenzen.
- Ausbau der Schulplätze in den Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen und Ausweitung der Vorbereitungslehrgänge.
- Erhöhung der SchülerInnenbeihilfe.
- Verbindliche Ausbildungsinhalte und klare Rahmenbedingungen für Pflichtpraktika: Die Wirtschaft muss Praktikumsplätzen für verpflichtete Jugendliche anbieten und sicherstellen. Es muss eine schulische Zuständigkeit und qualitative Vorgabe bei Organisation, Vor- und Nachbereitung, sowie Dokumentation durch die berufsbildenden Schulen geben.
- Erhalt des Jugendvertrauensrats. [LINK](#)

Hochschulen auf Spitzenniveau

Die finanzielle Ausstattung der Universitäten ist unzureichend. Das Budget für die Hochschulen muss sicherstellen, dass alle Studierenden ihr Wunschstudium beginnen können. Ziel muss es sein, dass ausreichend und didaktisch besser geschultes Lehrpersonal zur Verfügung steht und überfüllte Hörsäle, „Flaschenhälse“ in der Eingangs- und Abschlussphase, Wartezeiten auf Zeugnisse oder Betreuungsprobleme in der Phase akademischer Qualifizierungsarbeiten vermieden werden. In Kooperation mit den Universitäten ist der zusätzliche Finanzbedarf zur schrittweisen Beseitigung der Engpässe in der Lehre zu ermitteln. Das bedeutet auch mehr Investitionen in die Infrastruktur für eine zeitgemäße Ausstattung von Gebäuden und Hörsälen, neue Geräte usw.

Dem starken Zuwachs an Universitätsstudierenden in den letzten Jahren wurde nicht durch eine entsprechende Aufstockung des Personals und der Mittel entsprochen. Der Anteil des Hochschulbudgets am BIP lag 2015 mit rund 3,9 Mrd. Euro bei 1,18 Prozent und ist somit vom angestrebten 2-Prozent-Ziel für 2020 weit entfernt.

- 15 Die Konzentration des Studienwahlverhaltens auf wenige Studienrichtungen kann nicht mit der Forderung nach Zugangsbeschränkungen beseitigt werden. Vielmehr gilt es, im Sinne einer Qualitätssteuerung, interessen- und fähigkeitsgelenkte Steuerungseffekte bei der Studienwahl zu etablieren. Der Fokus muss auf einer Erhöhung der Abschlüsse liegen, anstatt einer alleinigen Reduktion der StudienanfängerInnen.

20 **Studium und Beruf**

Nach wie vor gibt es erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Daher ist ein Maßnahmenbündel zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf, wie z. B. ein eigens für Berufstätige konzipiertes Studienangebot, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten, Orientierungshilfen zu Studienbeginn, eigene „BerufstätigenreferentInnen“ an den

25 Universitäten und ein qualitativ hochwertiger Einsatz neuer Kommunikationstechnologien notwendig.

- Der ÖGB fordert ein zeitgemäßes Studienbeihilfensystem sowie begleitende Maßnahmen zur Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit, da die Chancen auf einen akademischen
- 30 Bildungsabschluss nicht vom Einkommen oder dem Bildungsstand der Eltern abhängen dürfen.

Fachhochschulen

- Der österreichische Fachhochschulsektor nimmt seine Aufgabe einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung erfolgreich wahr. Der an Entwicklungsplänen orientierte
- 35 Ausbau von Studiengängen und Studienplätzen einerseits und die moderne Form der laufenden Qualitätssicherung andererseits haben zu hoher Akzeptanz bei StudienplatzwerberInnen und Unternehmen geführt.

- Die Fachhochschulen bieten eine praxisnahe Ausbildung, die gute Chancen im Beruf bringt und sowohl von den BewerberInnen als auch von der Wirtschaft immer stärker nachgefragt
- 40 wird. Mit berufsbegleitenden Studienangeboten und erweiterten Studienmöglichkeiten für Personen ohne traditionelle Matura bieten Fachhochschulen Studienchancen für ArbeitnehmerInnen, die sich höher qualifizieren wollen. Der österreichische FH-Sektor ist aber mit 21 Erhaltern und ca. 50.000 Studierenden (ca. 15 Prozent aller Studierenden) noch immer klein. Knapp 90 Prozent der Studienplätze sind bundesfinanziert.

- 45 *Der ÖGB fordert:*

- Ausreichende Finanzierung des Hochschulbereiches, von Wissenschaft und Lehre.

- Deutliche Aufstockung des Budgets, da sonst mit massiven Beschränkungen bei den AnfängerInnenzahlen und flächendeckenden Aufnahmetests zu rechnen ist.
- Gesamtösterreichischer Hochschulplan zur koordinierten Weiterentwicklung aller Studienangebote.
- Verbesserung der sozialen Durchmischung.
- Ausbau von Studienplätzen in den MINT Fächern.
- Investitionen in die Infrastruktur.
- Freier Zugang zu universitärer Bildung: Klare Absage an Studienplatz- und Zugangsbeschränkungen, sowie an Studiengebühren.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium.
- Ausbau der Mitbestimmung an den Hochschulen.
- Kein Eingriff in die Struktur der selbstbestimmten Studierendenvertretung im Rahmen der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH).
- Offensiver Ausbau des Fachhochschulsektors im Rahmen einer bundesweiten Hochschulplanung und Aufstockung der AnfängerInnenplätze um zumindest 1.000 pro Jahr.
- Förderung von Personen mit nichttraditionellem Zugang durch Unterstützungsangebote.

Erwachsenenbildung in den Köpfen verankern

Bildung bedeutet im Bewusstsein vieler Menschen ausschließlich Schul- oder Berufsausbildung, die lebensbegleitende Bildung ist hingegen nur ein Schlagwort. Um hier die Beteiligung zu erhöhen, sind neben den finanziellen Fragen – Bildung muss man sich leisten können – auch Fragen der Zeit für Bildung (Stichwort Bildungsfreistellung) zu klären.

Erwachsenenbildung ist ein wesentlicher Teil des Bildungssystems und braucht klare Verantwortlichkeiten zur Umsetzung einer Strategie für das lebensbegleitende Lernen. Neben den strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen sind hier auch die Arbeitsbedingungen für die TrainerInnen zu verbessern.

- 10 Der Zugang zum gebührenfreien Nachholen von formalen Bildungsabschlüssen muss gesichert werden. Maßnahmen zur Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem und zur Erhöhung der Transparenz sind notwendig. Im Rahmen des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) werden auch non-formale Bildungsabschlüsse sichtbar gemacht.
- 15 Im Bereich der Digitalisierung besteht starker Bedarf sowohl bei der Infrastruktur als auch im Bereich der Bildungsangebote, die im Bereich Lernen 4.0 neue methodische und didaktische Herausforderungen und Chancen bietet.

Der Umgang mit Medien und den unterschiedlichen Informationen (Stichwort Fake News) erfordert einen reflektierten Umgang. Mit der dafür notwendigen Bewusstseinsbildung ist in der Schule im Rahmen der politischen Bildung und Demokratieerziehung zu beginnen und

bis in den Erwachsenenbereich fortzufahren. Damit soll die Sensibilität gesteigert werden, in sozialen Medien die von einigen Wenigen als die von Vielen dargestellte Meinung zu erkennen und für die eigene Meinungsbildung entsprechend werten zu können.

Im Sinne des lebensbegleitenden Lernens muss für den Zugang zu
25 Weiterbildungsmaßnahmen für alle Erwachsenen gesorgt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft. Entsprechende Fördermodelle müssen entwickelt und Maßnahmen gesetzt werden.

Demokratie kann ohne politisches Bewusstsein nicht funktionieren. Dazu bedarf es vor allem der politischen Bildung. Erwachsenenbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur
30 Unterstützung der Menschen an der demokratischen Teilhabe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Kunst und Kultur stellen einen wesentlichen Beitrag zur umfassenden Persönlichkeitsentwicklung von Menschen dar. Zugang für alle und aktive Beteiligung von ArbeitnehmerInnen an den unterschiedlichen künstlerischen Darbietungen sind dafür eine
35 wesentliche Voraussetzung.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit umfasst eine breite Palette an Seminaren, Workshops, Lehrgängen und Spezial- und Kulturangeboten der einzelnen Gewerkschaften, des VÖGB und der Arbeiterkammern – sowohl auf zentraler als auch auf regionaler Ebene. Die zwischen dem ÖGB bzw. VÖGB, den Gewerkschaften und den Arbeiterkammern koordinierte Planung,
40 Gestaltung und Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsangebote ist von besonderer Bedeutung. Daher sind die bestehenden Ressourcen und Einrichtungen der ArbeitnehmerInneninteressenvertretung zu erhalten und weiter auszubauen.

Der ÖGB fordert:

- 45 • Gesetzliche Festschreibung der Bundeskompetenz für Erwachsenenbildung und klare politische Verankerung des lebensbegleitenden Lernens.
- Sicherstellung der nationalen und europäischen Mittel für Basisbildung und zum Nachholen von Bildungsabschlüssen.
- 50 • Zügige Integration der non-formalen Erwachsenenbildung in den NQR und eine möglichst unbürokratische Umsetzung der Einordnung non-formaler Bildungsabschlüsse in das Qualifikationsregister.
- Anerkennung von Kompetenzen: Einschlägige, langjährige Berufserfahrung muss anerkannt werden. Eine rasche und konsequente Umsetzung der österreichischen Validierungsstrategie ist notwendig.
- 55 • Integration der Berufsreifeprüfung in die Initiative Erwachsenenbildung. Wie andere Formen der Matura muss auch der Zugang zur Berufsreifeprüfung kostenfrei sein.
- Eine Digitalisierungsstrategie für die Erwachsenenbildung, die Bildungs- und Förderprogramme für unterschiedliche Zielgruppen beinhaltet, um den Zugang

- 60 für alle zu ermöglichen und die digitale Kluft zu schließen. Das beinhaltet auch die Möglichkeit zur freien Internetnutzung für alle Menschen.
- Ein Programm für Erwachsene zur Aneignung und Stärkung ihrer Medienkompetenz.
 - Ausbau der Bildungsberatung für Erwachsene (z. B. durch „BildungslotsInnen“ im Betrieb), um die Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig und für alle Zielgruppen zu steigern.
 - 65 • Einführung eines „Qualifizierungsgelds“, in dem die bestehenden Systeme Bildungskarenz, Bildungsteilzeit sowie das Fachkräftestipendium zusammengeführt und ersetzt werden sollen. Damit verbunden auch Rechtsanspruch sowie gebührenfreien Zugang zur Meister- und
 - 70 Werkmeisterausbildung.
 - Rechtsanspruch auf Weiterbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche Normalarbeitszeit pro Jahr unter Fortzahlung des Entgelts und geeignete Lehr- und Lernmethoden.
 - Im Rahmen der Aus- und Weiterbildung der InteressenvertreterInnen in den
 - 75 Betrieben die Erweiterung des Anspruches auf Bildungsfreistellung für ErsatzbetriebsrätInnen.
 - Ausdehnung der bezahlten Freistellung auf Betriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen.
 - Demokratiepölitisches Maßnahmenpaket für die Erwachsenenbildung.
 - 80 • Verteilungsgerechtigkeit beim Zugang zu Kunst und Kultur, offene Türen in bestehenden Institutionen und das verstärkte Angebot von Kulturvermittlung für ArbeitnehmerInnen in den Betrieben wie z. B. durch die Brückenfunktion von KulturlotsInnen.
 - Erhaltung und Ausbau der Bildungseinrichtungen und Ressourcen der
 - 85 Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen.

Freie Software an Bildungseinrichtungen

Eine wesentlicher Grund für die Dominanz bestimmter Anbieter in Bereich moderner Technologien ist der sogenannte Lock-In-Effekt: Benutzerinnen wollen das verwenden, was sie gelernt haben. Die öffentliche Hand sollte dem durch die Nutzung offener und

5 gestaltbarer Systeme entgegenreten. Ein zugängliches und kontrollierbares Technologiesystem ist Teil einer guten Infrastruktur.

Der hohe Standard im Bereich e-Gouvernement sollte auch privat stärker nutzbar sein.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Wo immer es möglich ist, muss in Bildungseinrichtungen freie und quelloffene Software verwendet werden. Die Monopolstellung proprietärer Anbieter soll nicht durch öffentliche Ausbildungsleistung forciert werden. Das Internet muss offen für alle bleiben (Netzneutralität).

- 15
- Nutzung einfacher und gestaltbarer IT-Systeme sowohl im Bildungssystem als auch im Bereich von Vereinen oder Initiativen ist zu fördern.
 - Die Kernbereiche der modernen Infrastruktur – wie E-Mail und Messaging – sind mit hohem Datenschutzstandard durch Verschlüsselung öffentlich bereitzustellen.

SOZIALE ABSICHERUNG

KERNELEMENTE DES SOZIALSTAATS

Der Sozialstaat hat vielfältige gesellschaftspolitische Funktionen: Er schützt die Bevölkerung vor den finanziellen Folgen sozialer Risiken (Krankheit, Invalidität, Alter) und gleicht soziale Benachteiligungen aus. Die Sozialversicherung ist ein wesentliches Kernelement des österreichischen Wohlfahrtsstaats.

Die historisch gewachsene Struktur der Sozialversicherungsträger ist gut geeignet, die vielfältigen Aufgaben in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zu erfüllen. Das zeigt sich auch daran, dass die Zufriedenheit der Versicherten sehr groß ist. Im Sinne einer zukünftigen Versorgung darf es daher keine unüberlegten Eingriffe in das System geben, die gewachsene Strukturen und funktionierende Prozesse zerstören und im Endeffekt zu Lasten der Versicherten gehen.

Der ÖGB bekennt sich zu deren tragenden Grundsätzen der Sozialversicherung:

- *Selbstverwaltung: Die Organisation der Sozialversicherung in Form der Selbstverwaltung von Dienstnehmern und Dienstgebern hat sich bewährt und muss erhalten bleiben. Sie ist versichertennah und sichert Unabhängigkeit von der staatlichen Verwaltung und hat zu einer hohen Identifikation der Sozialpartner und der Versicherten mit „ihrer“ Sozialversicherung geführt.*
- *Pflichtversicherung: Sie gewährleistet die soziale Absicherung der Menschen in Österreich und verhindert eine Risikoauslese. Nur eine solidarische Versichertengemeinschaft kann einen effizienten Risikoausgleich zwischen den Beteiligten gewährleisten.*
- *Solidarische Finanzierung: Damit dieses System aufrechterhalten werden kann, muss am Grundprinzip der solidarischen Finanzierung festgehalten werden. Das schließt höhere Selbstbehalte und eine Finanzierung über Risikoprämien aus.*

Eine große Anzahl an Leistungen wird in den eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung erbracht. Sie tragen zur Versorgungssicherheit bei und sichern auch das notwendige Fachwissen für die optimale Betreuung der Versicherten innerhalb der Sozialversicherung. Sie müssen daher innerhalb der Sozialversicherung erhalten bleiben, im Interesse der Versicherten betrieben werden und nicht privaten Gewinninteressen ausgeliefert werden.

Die zukünftigen Herausforderungen

Der Sozialstaat ist heute mit tiefgreifenden ökonomischen, politischen und soziokulturellen Veränderungen und Entwicklungen konfrontiert.

Der Alterung der Gesellschaft wirkt sich insbesondere in der Pensionsversicherung, Krankenversicherung und Pflege aus. Die Zahl der Pensionen sowie der Umfang an Gesundheits- und Pflegeleistungen werden durch die wachsende Zahl älterer Menschen

steigen. Die Finanzierbarkeit der Sozialleistungen hängt in einem für die Sozialversicherung typischen Umlagesystem aber vor allem von der Arbeitsmarktlage und den

beitragspflichtigen Erwerbseinkommen ab. Keinesfalls darf auf die demographische
40 Entwicklung reagiert werden, indem die Pensionen der Älteren gekürzt werden. Die heute Jungen wären später ebenfalls davon betroffen, und private Vorsorgen sind nicht geeignet, im Alter eine am Lebensstandard ausgerichtete Pension sicherzustellen. Zusätzlich kann das im Kapitaldeckungsverfahren veranlagte Vermögen durch Inflation und volatile Finanzmärkte entwertet werden.

45 Veränderungen der Familienstrukturen führen zu einer Abnahme der im Familienverband erbrachten Pflege und Betreuung. In der Pflege ist auf Grund der kleineren Haushaltsgrößen und der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen eine wachsende Nachfrage nach professioneller Hilfe zu erwarten. Die Herausforderung besteht darin, auf diese Entwicklung mit einem bedarfsgerechten öffentlichen Leistungsangebot zu reagieren und die
50 entsprechenden Finanzmittel bereitzustellen.

Der soziale Wandel (z. B. Individualisierung) und der technische Fortschritt bringen zunehmend „flexible“ und unsichere Erwerbsformen mit sich, denen voller Sozialschutz fehlt. Die Bekämpfung von Armut ist daher eine der wichtigsten Aufgaben des Sozialstaates.

Breite Finanzierungsbasis

55 Die finanzielle Basis und letztlich die Leistungsfähigkeit von Sozialstaaten hängt entscheidend von der beitragspflichtigen Lohnsumme ab. Sinkt die Lohnquote, verringern sich tendenziell auch die Beitragseinnahmen. Es sind daher rechtzeitig auch Finanzierungsalternativen jenseits der konventionellen Finanzierung über lohnbezogene Dienstnehmer- und Dienstgeberbeiträge zu entwickeln (z. B. wertschöpfungsbezogene Ansätze), die zu einer
60 insgesamt breiteren Einnahmenbasis führen.

Behauptungen, dass der Sozialstaat in Zukunft nicht mehr finanzierbar ist, entbehren jeder Grundlage. Wenn auf politischer Ebene Bereitschaft besteht, den Sozialstaat nachhaltig zu erhalten, ist auch seine Finanzierung sichergestellt.

Menschen mit niedrigen Einkommen über eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge zu entlasten, würde die finanzielle Basis des Sozialstaats aushöhlen. Leistungskürzungen wären zu befürchten, und davon wären Menschen mit niedrigen Einkommen überdurchschnittlich betroffen. Deshalb muss es Aufgabe der Steuerpolitik sein, für mehr Verteilungsgerechtigkeit zu sorgen. Vor allem sollte die Belastung niedriger Einkommen durch
65 Sozialversicherungsbeiträge dadurch verringert werden, dass die Erstattung dieser Beiträge („Negativsteuer“) wesentlich verbessert wird und laufend jeden Monat erfolgt.
70

Nicht dem Markt überlassen

Großer Schaden droht dem Sozialstaat durch rein marktorientierte Politik. Ohne sozialstaatliche Umverteilung wären die Einkommens- und letztlich auch die

75 *Vermögensverteilung noch ungleicher. Wachsende Ungleichheit führt zu sozialen Ängsten, Perspektivenverlust und schwächt das gesellschaftliche Zusammenleben. Der Sozialstaat ist somit Garant für sozialen Frieden und muss erhalten bleiben.*

Europäische Säule sozialer Rechte

Die 2017 proklamierte „Europäische Säule sozialer Rechte“ ist als erster Schritt in die richtige Richtung zu begrüßen. Sie darf sich jedoch nicht in einer Auflistung unverbindlicher Prinzipien und Absichtserklärungen erschöpfen. Ohne eine konsequente und verbindliche
5 Umsetzung der in der Säule enthaltenen Prinzipien und Rechte wird es zu keinem grundlegenden Kurswechsel kommen. Die Soziale Säule wird deshalb in Zukunft die Messlatte für die Glaubwürdigkeit europäischer Politik sein.

- 10 • Ausbau der sozialen Sicherheit in Europa. Dazu braucht es eine EU-Richtlinie, die Mindeststandards für die Arbeitslosenversicherung der EU-Mitgliedsstaaten vorgibt, wie z. B. für Arbeitslosengeld-Mindest-Nettoersatzraten und Arbeitslosengeld-Mindest-Bezugsdauer sowie einem Rechtsanspruch auf Weiterbildung und auf Maßnahmen der beruflichen Qualifikation. Bereits erreichte höhere Standards müssen unberührt bleiben (Nicht-Rückschrittsklausel). Allerdings lehnt der ÖGB die Harmonisierung der sozialen
15 Sicherungssysteme auf EU-Ebene und Ideen für eine europäische Arbeitslosenversicherung ab, da diese das bestehende Sozialschutzniveau gefährden könnten.
- 20 • Für die Umsetzung der Sozialen Säule ist ein ehrgeiziges sozialpolitisches Aktionsprogramm der EU-Kommission Voraussetzung, das einen konkreten Fahrplan für die Implementierung der verschiedenen Bereiche auf der EU-Ebene und in den Mitgliedstaaten enthalten muss.
- 25 • Ein solches sozialpolitisches Aktionsprogramm muss ambitionierte soziale Mindeststandards mit Konvergenz nach oben festlegen (z. B. erweiterter ArbeitnehmerInnen-Begriff, Papa-Monat, Arbeitszeit, Urlaube, bezahlte Bildungsfreistellung, verpönte Vertragsklauseln, Mindeststandards in der Arbeitslosenversicherung).
- 30 • Einbindung der Sozialen Säule in das Europäische Semester (Umwandlung in ein Wirtschafts- und Sozialsemester), Einführung von effektiven sozialen Zielen, Festlegung von Standards für eine Aufwärtskonvergenz und die Durchsetzung von sozialen Rechten sowie brauchbare Indikatoren, die die Erreichung all dessen messbar machen.
- 35 • Das Prinzip der „Subsidiarität“ darf nicht dazu missbraucht werden, dass sich die EU aus der Weiterentwicklung und Festlegung ehrgeiziger sozialer Standards zurückzieht und sich nur noch auf den Binnenmarkt beschränkt. Die Schaffung von mehr sozialer Konvergenz muss im Mittelpunkt der EU-Agenda stehen.

Soziales Fortschrittsprotokoll für die EU

Ein Soziales Fortschrittsprotokoll zur Stärkung sozialer Grundrechte gegenüber wirtschaftlichen Freiheiten im EU-Binnenmarkt ist die Kernforderung des ÖGB und der europäischen Gewerkschaften. Der Vorrang der wirtschaftlichen Freiheiten hat durch verschiedene Urteile des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zu Einschränkungen sozialer Grundrechte sowie der Rechte der Gewerkschaften geführt. Darüber hinaus verhindert die Vorrangstellung der Marktfreiheiten eine Entwicklung zu einem sozialen Europa, gefährdet nationale Kollektivvertragssysteme und erschwert den Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und für eine sozial verträgliche Gestaltung der ArbeitnehmerInnen-Freizügigkeit. Die Dreiländerinitiative des ÖGB mit dem DGB und der LO-Schweden hat bereits umfangreiche Vorarbeiten auf dem Weg zu einem sozialen Fortschrittsprotokoll geleistet. Im Zusammenhang mit der nächsten EU-Vertragsrevision müssen die sozialen Grundrechte, einschließlich der Rechte der Gewerkschaften, gestärkt werden.

Der ÖGB fordert:

- Ein Soziales Fortschrittsprotokoll muss im Primärrecht klarstellen, dass weder die wirtschaftlichen Freiheiten des Binnenmarktes noch die Wettbewerbsregeln Vorrang gegenüber den sozialen Grundrechten erhalten. Im Konfliktfall müssen die sozialen Grundrechte Vorrang haben.
- In einem Sozialen Fortschrittsprotokoll muss klar festgelegt sein, dass wirtschaftliche Freiheiten auf dem Binnenmarkt nicht das Verbot von Einschränkungen bedeuten, sondern stattdessen für Gleichbehandlung sorgen. Es muss eine Definition von „sozialem Fortschritt“ und „sozialer Marktwirtschaft“ geben, die unter anderem klarstellen, dass diese Konzepte starke ArbeitnehmerInnenrechte einschließen und ein Wettbewerb zulasten der Löhne und Arbeitsbedingungen ausgeschlossen werden muss.
- Der ÖGB unterstützt die Position des EGB, dass es ohne ein soziales Fortschrittsprotokoll keine Zustimmung zu einer zukünftigen EU-Vertragsänderung geben kann. Die österreichische Bundesregierung soll sich im Rahmen der europäischen Entscheidungsfindung für dieses Ziel einsetzen.

Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping

Das Sozialdumping im EU-Binnenmarkt, von dem Österreich besonders stark betroffen ist, muss endlich wirksam bekämpft und beendet werden. Ansonsten wird das Vertrauen der ArbeitnehmerInnen in die EU weiter sinken. Die aktuellen Zahlen sind alarmierend. So betreiben in der Baubranche teilweise über 40 Prozent aller ausländischen Entsendeunternehmen Lohndumping – die Ausnahme wird immer mehr zur Regel. Das Risiko der Unterentlohnung liegt bei grenzüberschreitender Arbeitskräfteentsendung bis zu 50 Mal höher als bei lokalen Anbietern. Verwaltungsstrafen wegen Lohn- und Sozialdumping sind in den meisten Fällen grenzüberschreitend nicht durchzusetzen. Dadurch werden soziale Standards und ArbeitnehmerInnenrechte systematisch untergraben.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Die AN-Freizügigkeit ist dahingehend neu zu definieren, dass sie nicht in erster Linie dem Kapital frei verfügbare Arbeitskräfte verschafft, sondern dass sie den ArbeitnehmerInnen einerseits Mobilität, gleichzeitig aber auch vollen Schutz gegen Ausbeutung und Abbau von Rechten und Sozialstandards bietet. Das muss auch die Möglichkeit einschließen, bei Vorliegen schwerwiegender Störungen auf dem Arbeitsmarkt das temporäre Aussetzen der Freizügigkeit für EU-Ausländer in den betroffenen Branchen zu prüfen.
- 20 • Faire Mobilität sicherstellen – für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen. Mit einem umfassenden ArbeitnehmerInnenschutzpaket die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping effektiv vorantreiben.
- 25 • Nur durch eine faire Mobilität können temporäre Einschränkungen der Freizügigkeit in besonders betroffenen Branchen verhindert werden. Diese Einschränkungen müssen als letztes Mittel im Interesse der ArbeitnehmerInnen und im Interesse eines funktionierenden Arbeitsmarktes grundsätzlich möglich sein.
- 30 • Schließen all jener Schlupflöcher, die nach wie vor Lohn- und Sozialdumping am europäischen Arbeitsmarkt ermöglichen: Dafür ist eine effektive Umsetzung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes insbesondere durch Aufstockung des Personalstandes der Kontrollorgane (Finanzpolizei, Gebietskrankenkassen, BUAK, Großbetriebsprüfung) notwendig und für einen effektiveren Vollzug in den Bezirksverwaltungsbehörden zu sorgen.
- 35 • Einführung eines europäischen Lohn- und Sozialdumping-Gesetzes nach österreichischem Vorbild. Hierbei soll das österreichische Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz als Benchmark für eine EU-Richtlinie dienen, die den Nationalstaaten gesamteuropäisch die Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping vorgibt.
- 40 • Die Verschärfung der EU-Entsenderichtlinie muss endlich durchgesetzt werden, wobei der Schutz für die ArbeitnehmerInnen aller Branchen gelten muss. Es darf keine Beschäftigten zweiter Klasse geben, für die die Entsenderichtlinie nicht gilt oder nur teilweise zur Anwendung kommt.
- 45 • Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss endlich auch in der Praxis durchgesetzt werden. Diese Gleichbehandlung muss auch für die wichtigsten Arbeitsbedingungen gelten.
- 50 • Die von der EU-Kommission angekündigte neue europäische Arbeitsmarktbehörde darf keine nationalen Behörden ersetzen, sondern in grenzüberschreitenden Fällen ergänzend tätig werden. Sie muss dafür sorgen, dass grenzüberschreitendes Lohn- und Sozialdumping bekämpft und Sanktionen gegen Firmen im Ausland auch durchgesetzt werden. Außerdem muss die grenzüberschreitende Kontrolle sowie der grenzüberschreitende Vollzug von Verwaltungs- und Strafverfahren lückenlos sichergestellt werden, indem die nationalen Behörden zur Zusammenarbeit verpflichtet werden. Keinesfalls darf eine solche Arbeitsmarktbehörde bestehende

Kontrollmöglichkeiten einschränken oder zur Durchsetzung der wirtschaftlichen Binnenmarktfreiheiten zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen missbraucht werden.

- 55 • Der unfaire Wettbewerb bei den Sozialversicherungsbeiträgen von entsandten ArbeitnehmerInnen muss beendet werden. Die Beiträge müssen von den Entsendeunternehmen an den Heimatstaat abgeführt werden, und zwar in voller Höhe und auf Basis des tatsächlichen Lohnes des Ziellandes.
- 60 • Neue, verschärfte EU-Regeln gegen Sozialdumping müssen besonderes Augenmerk auf Unterauftragsvergaben, Briefkastenfirmen, Scheinentsendungen und Scheinselbstständigkeit legen.
- 65 • Schlupflöcher in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitsbedingungen müssen geschlossen werden (z. B. im Transportsektor), um einen fairen Wettbewerb sicherzustellen.
- EU-weite Mindeststandards in den Arbeitslosensystemen der Mitgliedstaaten (u. a. bei der Nettoersatzrate, der Mindestbezugsdauer, dem Weiterbildungsanspruch) wären ein wichtiger Schritt, um endlich wieder mehr soziale Konvergenz in der EU zu schaffen.
- 70 • Nachhaltige und einfach kontrollierbare Regelungen bei der Lkw-Kabotage (Aufnahme von Fracht im Ausland).
- Internationales Sozialdumping im Bereich der Bodenabfertigung muss verhindert werden. Der ÖGB lehnt weitere Liberalisierungen bei den Bodenabfertigungs- und Flugsicherungsdiensten ab.

Sichere Pensionen trotz prekariisierter Arbeitswelt

Die angeblich gefährdete Finanzierbarkeit des Pensionssystems steht immer wieder im Zentrum der politischen Debatte. Diese dient dazu, die öffentlichen Pensionen zu kürzen und einer Teilprivatisierung das Wort zu reden.

5 Gute Finanzierungslage, nachhaltiges System

- Der Bundesbeitrag ist in den vergangenen Jahren deutlich geringer ausgefallen als noch im Budget prognostiziert. Der Bundesbeitrag ist kein Zuschuss zu einem „defizitären“ System. Durch die Einbeziehung von Steuermitteln erfolgt vielmehr eine sinnvolle Verbreiterung der Finanzierungsbasis. Auch langfristig ist die finanzielle Entwicklung der gesetzlichen
- 10 Alterssicherung sichergestellt. Laut dem EU Ageing Report 2015 werden die Pensionsaufwendungen in Österreich trotz der demographischen Entwicklung (Alterung) bis 2060 nur um 0,5 Prozent des BIP im Vergleich zu 2014 steigen. Auch in Bezug auf die erforderlichen Bundesmittel wird ebenfalls ein sehr moderater Anstieg von 6,02 auf 6,36 Prozent des BIP vorausgesagt. Österreich hat somit ein finanziell nachhaltiges
- 15 Pensionssystem.

Lebensstandardsichernde Pensionen

Trotz der Reformen und der soliden Finanzierung werden in regelmäßigen Abständen Pensionsreformen, wie beispielsweise ein höheres gesetzliches Pensionsalter, die frühere Angleichung des Frauen- an das Männerpensionsalter, die Einführung einer
20 Pensionsautomatik oder eine schlechtere Aufwertung im Pensionskonto gefordert. Alle diese Vorschläge lehnt der ÖGB ab. Die gesetzliche Pensionsversicherung muss auch weiterhin auf den Prinzipien der Lebensstandardsicherung (mit hohen Ersatzraten), einer lebenslang die Kaufkraft erhaltenden Pensionsanpassung und der Armutsvermeidung beruhen.

Frauenpensionsalter

25 Verfassungsrechtlich ist festgelegt, dass das Frauenpensionsalter schrittweise an jenes der Männer angeglichen wird. Eine vorzeitige Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer lehnt der ÖGB ab.

Keine Koppelung des Pensionsalters an die Lebenserwartung

Die Menschen hatten noch nie zuvor solange Erwerbskarrieren wie derzeit. Eine Anhebung
30 der Altersgrenzen (auch für vorzeitige Pensionen) geht vor diesem Hintergrund völlig an der Lebensrealität vieler Beschäftigter vorbei. Viele ArbeitnehmerInnen haben große Probleme bis zu den derzeit bestehenden Altersgrenzen der Pensionsversicherung zu arbeiten, weil viele Berufe, auch wenn sie nicht als Schwerarbeit gelten, enorm belastend sind und in vielen Fällen nicht so lange ausgeübt werden können (z. B. Koch, Kellner,
35 Pflegedienstleistungen, etc.), ohne dass sie zu chronischen Gesundheitsproblemen führen und die Lebensqualität nachhaltig (auch im Ruhestand) beeinträchtigen. Dazu kommt, dass ab dem 60. Lebensjahr die körperliche Leistungsfähigkeit so stark abnimmt, dass viele Berufe nicht einmal bis zum Regelpensionsalter ausgeübt werden können.

Eine Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung
40 steht somit nicht nur im Widerspruch zur Lebensrealität, sondern wird vom ÖGB auch aus demokratiepolitischen Gründen abgelehnt. Grundlegende Entscheidungen, wie die Frage, ab welchem Alter man in Pension gehen kann, sollen von der Mehrheit des Parlaments getroffen und nicht von einem Computer berechnet werden. Entscheidend ist auch, dass die faktischen Möglichkeiten von älteren ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben zu
45 verbleiben bzw. die Chancen von älteren Arbeitslosen wieder eine Arbeitsstelle zu bekommen, verbessert werden. Ansonsten führt die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nur zu einer Erhöhung der Altersarbeitslosigkeit. Eine Pensionsautomatik würde auch sozial schwächere Menschen besonders treffen, da deren Lebenserwartung tendenziell nicht so stark steigt wie die anderer Gruppen.

50 Sichere Pensionen für Jüngere

Es wird auch immer wieder vorgebracht, dass eine Pensionsautomatik die Pensionen der heute Jungen sichern würde. Die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung hätte die stärksten Auswirkungen auf die heutige Jugend, da für diese Generation eine höhere Lebenserwartung als für die derzeit bereits Älteren

55 prognostiziert wird. Eine Pensionsautomatik würde daher zu Kürzungen der Pensionsleistungen der heute Jungen führen und keineswegs ihre späteren Pensionen absichern.

Für die Jugend gibt es auch keine Alternative zu einem öffentlichen Pensionssystem, das auf dem Umlageverfahren beruht. Die stattgefundenen Leistungskürzungen von privaten
60 Pensionsvorsorgen, die auf dem Kapitaldeckungsverfahren basieren, haben eindeutig gezeigt, dass nur ein öffentliches Pensionssystem, das auf dem Umlageverfahren beruht, eine am Lebensstandard orientierte Alterssicherung gewährleisten kann.

Die Aufwertung zurückliegender Zeiten erfolgt derzeit im Pensionskonto mit der Lohnentwicklung. Mitunter wird gefordert, dass die Aufwertung lediglich mit der
65 Inflationsrate erfolgen sollte. Das würde insbesondere für Junge massive Pensionskürzungen bedeuten (zwischen 20 und 30 Prozent) und wird daher vom ÖGB abgelehnt.

Sichere Pensionen auch für künftige Generationen kann es nur mit dem solidarischen Umlagesystem geben. Die gesetzliche Pensionsversicherung ist stabiler, sicherer und fairer als das Kapitaldeckungsverfahren und somit der einzige Garant für eine Existenzsicherung im
70 Alter. Der ÖGB lehnt es ab, dass die kapitalgedeckte 3. Säule durch Steuergeld und somit durch öffentliche Mittel gefördert wird. Diese sollen für die gesetzliche Pensionsversicherung verwendet werden.

Der ÖGB fordert:

- Aufrechterhaltung öffentlicher Pensionssysteme, die auf dem Umlageverfahren
75 beruhen. Auch in Zukunft muss der Schwerpunkt bei der öffentlichen Pensionsversicherung liegen. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 80/45/65 beruht.
- Keine Privatisierung des Pensionssystems, keine zusätzlichen Förderungen privater Zusatzpensionen mit Steuergeld.
- 80 • Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, des Präsenz- und Zivildienstes und der Arbeitslosenzeiten im Pensionskonto. Für Menschen mit atypischen Erwerbsläufen, langen Teilzeitphasen und/oder längeren Ausbildungen sichert das Pensionskonto kein ausreichendes Einkommen im Alter.
- Bessere Anrechnung von Ausbildungszeiten im Pensionskonto.
- 85 • Berücksichtigung der Kindererziehungszeiten, um zu erreichen, dass mehr Menschen die erhöhte Ausgleichszulage von 1.000 Euro erhalten. Dafür muss man derzeit 30 Jahre lang gearbeitet haben.

Faire Pensionen für schwere Arbeit

Derzeit arbeiten viele Menschen unter besonders belastenden Bedingungen, ohne als SchwerarbeiterInnen zu gelten. Arbeitsbelastungen (Zeitdruck, Kontrolle) haben in vielen Bereichen zugenommen: psychische Belastungen für Beschäftigte im Krankenhaus und in
5 der Pflege (Intensivpflege, Behindertenpflege, mobile Pflege, etc.), Belastungen durch

unregelmäßige Arbeitszeiten (12-Stunden-Schichten, stark schwankende Dienstpläne, extreme Früh- oder Spätschichten) oder auch Belastungen in der Gastronomie (Stress, unregelmäßige Arbeitszeiten). Die derzeit geltende Schwerarbeitsverordnung ist zu eng gefasst und berücksichtigt viele besonders belastende Tätigkeiten nicht.

10 *Der ÖGB fordert:*

- SchwerarbeiterInnen sollen fünf Jahre vor dem Regelpensionsalter in Pension gehen können und während der Erwerbstätigkeit gezielte Gesundheitsvorsorge nach dem Vorbild des Nachtschwerarbeitsgesetzes erhalten.
- 15 • SchwerarbeiterInnen, die in Invaliditätspension gehen, müssen derzeit eine ungerechte Pensionskürzung von 13,8 Prozent hinnehmen. Der ÖGB fordert für diese Personengruppe einen maximalen Abschlag von 9 Prozent, wie für alle anderen SchwerarbeiterInnen.
- 20 • Körperliche Arbeit gilt nur dann als Schwerarbeit, wenn an zumindest 15 Tagen im Kalendermonat bei einem achtstündigen Arbeitstag mindestens 2.000 Arbeitskilokalorien verbraucht werden. Dadurch werden beispielsweise 12-Stunden-Schichten benachteiligt, an denen deutlich mehr als 2.000 Arbeitskilokalorien umgesetzt werden, aber an weniger als 15 Tagen pro Kalendermonat. Die Schwerarbeitsverordnung sollte daher durch eine monatliche Arbeitskaloriengrenze von 30.000 (15 x 2.000), ab der Schwerarbeit vorliegt, 25 ergänzt werden.
- Derzeit wird Nachtarbeit nur dann als Schwerarbeit anerkannt, wenn im Monat zumindest ein Tagdienst vorliegt. Diese Einschränkung ist aus Sicht des ÖGB ungerecht. Auch durchgehende Nachtarbeit ohne einen Tagdienst sollte als Schwerarbeit anerkannt werden.
- 30 • Für SchwerarbeiterInnen sollen die Arbeitgeber einen Schwerarbeitsbeitrag zahlen, da sie von der Leistung der schweren Arbeit profitieren.
- Nach der geltenden Rechtslage müssen Unternehmen die bei ihnen beschäftigten SchwerarbeiterInnen der Sozialversicherung melden. Jene Firmen, die dieser Pflicht bewusst nicht nachkommen, sollten eine Geldstrafe zahlen müssen.
- 35 • Alle ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit mit Menschen mindestens der Pflegestufe 3 arbeiten, müssen als SchwerarbeiterInnen gelten.
- Verbesserung der Beweislastregeln im Zusammenhang mit dem Nachweis von Schwerarbeitsmonaten.

Rehabilitation vor Pension

Heutzutage gehen die Menschen faktisch später in Pension als noch vor einigen Jahren. Der ÖGB bekennt sich zu dem Grundsatz „Rehabilitation vor Pension“. Ziel muss sein, Arbeitsplätze von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu erhalten bzw. die 5 Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt nach möglichst kurzer Unterbrechung zu gewährleisten. Klar ist: je länger die letzte Erwerbstätigkeit zurückliegt, umso schwieriger und aufwendiger ist der Wiedereinstieg.

Der ÖGB fordert:

- 10 • Flächendeckende Unterstützung für ArbeitnehmerInnen, die besonders belastende Tätigkeiten ausüben, damit sie die Möglichkeit haben, sich rechtzeitig beruflich neu zu orientieren.
- Einen mit 100 Millionen Euro dotierten Rehabilitationsfonds, damit sinnvolle Rehabilitationsmaßnahmen (z. B. mehr Plätze von bezahlter Psychotherapie) nicht an fehlenden Geldmitteln scheitern.
- 15 • Jährliche Erhöhung des Rehabilitationsgelds. Während die Pensionen in regelmäßigen Abständen valorisiert werden, ist das beim Rehabilitationsgeld nicht vorgesehen. Seit 2014 gibt es für Menschen, die ab 1964 geboren sind, keine befristeten Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen mehr. Die Betroffenen erhalten stattdessen Rehabilitations- oder Umschulungsgeld. Diese Menschen, die zu krank sind, um zu
- 20 arbeiten, sollen nicht an Kaufkraft verlieren.

Es wird immer wieder suggeriert, dass ältere Menschen eine freie Wahlmöglichkeit zwischen Pension und Weiterbeschäftigung haben. Dies entspricht jedoch nicht der Realität. Die Arbeitsmarktsituation für ältere ArbeitnehmerInnen ist schlecht, und viele haben gesundheitliche Beeinträchtigungen.

25 *Der ÖGB fordert:*

- Mehr Präventionsmaßnahmen, eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt und eine Zahlung von Betrieben, die im Branchenvergleich einen unterdurchschnittlichen Anteil von älteren ArbeitnehmerInnen beschäftigen – damit die Menschen länger gesund bleiben und ältere ArbeitnehmerInnen bessere Chancen am Arbeitsmarkt bekommen.
- 30 • Im Bereich der Prävention soll die integrierte Versorgung weiter ausgebaut werden. Um zu vermeiden, dass Menschen krankheitsbedingt vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden, ist es sinnvoll, die Ziele Prävention und Rehabilitation zu verfolgen und alle Maßnahmen, die dem Erreichen dieser Ziele dienen, miteinander gut zu
- 35 verzahnen. Damit würden Menschen, die eine Leistung aus der Gesundheitsvorsorge oder der Rehabilitation benötigen, diese auch früher und damit in den meisten Fällen auch wirksamer und nachhaltiger erhalten.
- Die Rehabilitation für Pensionist/-innen wird von der Pensionsversicherung durchgeführt. Dies soll auch gesetzlich klargestellt werden.

Gleiche Leistungen – gleiche Beiträge

Die Pensionsversicherungsbeiträge von ArbeitnehmerInnen, Selbständigen und Bauern sind nach wie vor unterschiedlich festgesetzt. Der Pensionsversicherungsbeitrag der ASVG-Versicherten beträgt 22,8 Prozent, jener der Selbständigen 18,5 Prozent und Bauern zahlen

5 17 Prozent. Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, dass für gleiche Leistungen auch gleiche Beiträge zu zahlen sind.

Der ÖGB fordert:

- Anhebung der Pensionsbeiträge der Selbständigen und Bauern.

Armut bekämpfen – Bedarfsorientierte Mindestsicherung

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung wurde 2010 beschlossen und vom ÖGB ausdrücklich begrüßt. Das Ziel war allen Menschen, die ihren Bedarf nicht aus eigener Kraft decken können, zu unterstützen, vor Armut zu schützen und ihnen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Bedauerlicherweise kam es Ende 2016 nicht zu einer Verlängerung der 15a-Vereinbarung zwischen dem Bund und den Bundesländern. Das hat dazu geführt, dass es in den einzelnen Bundesländern wieder stark unterschiedliche Regelung über die bedarfsorientierte Mindestsicherung gibt. Das Ziel der Mindestsicherung war aber die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in ganz Österreich.

- 10 Als letztes soziales Netz hat die bedarfsorientierte Mindestsicherung die Aufgabe einen absoluten Mindeststandard zu sichern, der ein Abrutschen in die Armut verhindert. Reduziert man die Leistungen, kann man in Österreich kein menschenwürdiges Leben führen. Eine Begrenzung würde de facto fast ausschließlich Kinder treffen, da mit der Deckelung die Kinderzuschläge gestrichen werden.

15 *Der ÖGB fordert:*

- Wiedereinführung von bundeseinheitlichen, armutsverhindernden und existenzsichernden Regelungen über die Bedarfsorientierte Mindestsicherung
- Keine Deckelung der Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung und anderer, zusätzlich ausbezahlter Sozial- und Familienleistungen mit 1.500 Euro pro Monat, da eine solche Deckelung insbesondere Familien mit Kindern trifft.
 - Keine Mindestsicherung light für Asylberechtigte und Menschen, die in den letzten Jahren nicht durchgehend in Österreich gelebt haben.
- Arbeitsfähige BMS-BezieherInnen haben dieselben Verpflichtungen wie BezieherInnen von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, was die Aufnahme zumutbarer Beschäftigung betrifft. Darüber hinaus darf es keine Auflagen geben. Gleiche Pflichten sollen auch gleiche Rechte nach sich ziehen: BMS-BezieherInnen müssen besseren Zugang zu Arbeitsmarktförderung sowie Aus- und Weiterbildung bekommen.
- Grundsätzliche Beibehaltung des Geldleistungsprinzips in der Bedarfsorientierten Mindestsicherung: In vielen Bereichen würde eine Umstellung auf Sachleistungen zu einer Stigmatisierung und einem großen zusätzlichen Verwaltungsaufwand führen. Nur im Bereich von Mieten und Energiekosten erscheint eine direkte Überweisung in manchen Fällen sinnvoll, um beispielsweise Mietwucher, Delogierungen, Energiearmut und Stromabschaltungen zu verhindern.
- Erhöhung des Vermögensfreibetrages für jene Menschen, die zuvor bereits längere Zeit erwerbstätig waren.

Armut international bekämpfen

Seit Jahren liegen die Ausgaben für Entwicklungszusammenarbeit in Österreich weit unter dem vereinbarten Ziel der entwickelten Industriestaaten (OECD) von 0,7 Prozent des BIP. Im OECD-Vergleich sind die Ausgaben Österreichs für Entwicklungszusammenarbeit einerseits sehr gering, und andererseits werden Förderungen genehmigt, die eher der Entwicklung von österreichischen Unternehmen dienen. „Entwicklungshilfe“ wird nun verstärkt in die Förderung von privatwirtschaftlichen Tätigkeiten von österreichischen Firmen in sogenannten Entwicklungsländern gesteckt. Da das Entwicklungskonzept „Privatwirtschaft hilft Entwicklungsländern“ bereits in den 1960er Jahren gescheitert ist und sich kein „Trickle-down“-Effekt eingestellt hat, wird die Armut in den Zielländern durch derartige Programme nicht verringert, sondern neue Abhängigkeiten geschaffen und damit langfristig die Fluchtbewegung verstärkt.

Der ÖGB fordert:

- Unabhängige Kontrollen von Unternehmensaktivitäten in sogenannten Entwicklungsländern, die durch österreichische Entwicklungszusammenarbeitsgelder gefördert werden.
- Wirtschaftswachstum alleine kann Armut nicht verringern. Die Förderung von privatwirtschaftlichem Engagement muss an die einklagbare Einhaltung von sozialen Standards geknüpft werden.
- Österreich hat sich zur Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG's) auf nationaler Ebene und zur Förderung der Erreichung der SDGs auf internationaler Ebene verpflichtet. Österreich hinkt in der Umsetzung der SDGs im europäischen Vergleich hinterher. Deshalb sind konkrete Pläne für die geplante Umsetzung notwendig, sowie Partizipation aller Stakeholder und transparente Berichterstattung der Regierung.
- Unterstützung von gewerkschaftlichen Projekten, vor allem im Bereich der Bildung, Demokratie, Institutionsaufbau und Sozialpartnerschaft.
- Die österreichische Entwicklungshilfe (ADA) und das Außenministerium müssen die Möglichkeit gewerkschaftlicher Zusammenarbeit und die Erfahrungen der Gewerkschaften sowie des entwicklungspolitischen Vereins im ÖGB, „weltumspannend arbeiten“, stärker nutzen und in ihre Arbeit entsprechend einbeziehen.

Gesundheit

Die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung ist eine öffentliche Aufgabe und muss es auch bleiben. Der Zugang und die Qualität der Versorgung dürfen nicht von den finanziellen Möglichkeiten der Versicherten abhängen, sondern müssen für alle zur Verfügung stehen.

- 5 Das Gesundheitssystem hat bedarfsgerechte Leistungen (Krankenbehandlung, Rehabilitation) und Gesundheitsgüter (Medikamente, Heilbehelfe und Hilfsmittel) zur

Verfügung zu stellen. Das Sachleistungsprinzip in der Krankenversicherung muss auch weiterhin aufrecht erhalten bleiben. Nur so kann gesichert werden, dass Leistungen allen zugutekommen und unabhängig vom Einkommen sind. Kürzungen aus Kostengründen oder ein Systemwechsel (wie z. B. Kopfprämien) werden daher abgelehnt.

Die Sozialversicherung und das österreichische Gesundheitssystem wurden durch eine große Studie der unabhängigen London School of Economics („Effizienzstudie“) eingehend untersucht. Das Ergebnis zeigt, dass die Absicherung und Versorgung in Österreich gut funktioniert und die Menschen mit ihrem Gesundheitssystem zufrieden sind. Die Studie zeigt aber durchaus Verbesserungsmöglichkeiten auf.

Zu den Vorschlägen zählen – unabhängig von den bestehenden Trägerstrukturen – eine bundesweite Leistungsharmonisierung bei den Krankenkassen, ein umfassender Risikostrukturausgleich und eine insgesamt stärkere Koordinierung aller Beteiligten im Gesundheitswesen (Bund, Länder, Sozialversicherung).

20 Bessere Leistungen für die Versicherten

Einige der vorgeschlagenen Maßnahmen wurden bereits umgesetzt oder sind in Planung. So wurden viele Leistungen innerhalb der Krankenversicherung nach oben harmonisiert, weitere sollen folgen. Auch die Fragen der verstärkten Zusammenarbeit und Vernetzung wurden bereits in Angriff genommen.

Das Gesundheitswesen ist zwischen Bund, Ländern und Sozialversicherung zersplittert. Die österreichische Gesundheitspolitik hat vor einigen Jahren mit der Zielsteuerung Gesundheit einen vielversprechenden Reformpfad eingeschlagen, der aber noch nicht abgeschlossen ist. Nach wie vor ist die integrative „Arbeitsteilung“ („Best point of Service“) zwischen dem stationären Bereich und dem niedergelassenen Bereich nicht vollständig verwirklicht. Der Bedarf muss insgesamt besser abgestimmt werden (Bedarfsplanung), es darf aber nicht zu Fehl-, Unter- und Überversorgung kommen.

Mit der Primärversorgung wurde ein weiterer wichtiger Schritt gesetzt, der in den nächsten Jahren noch deutlich an Bedeutung gewinnen muss. Diese wird dazu beitragen, dass das Angebot für die Versicherten durch die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams, einer Erweiterung der Öffnungszeiten und einer besseren Koordination der Patientenbedürfnisse gesteigert werden kann.

Die Studie zeigt Effizienzpotenziale auf, empfiehlt aber auch ganz klar, dass eine Weiterentwicklung des Systems nur unter Beibehaltung der vorhandenen Stärken Sinn macht. Eine Organisationsreform nur um des politischen Aktionismus willen ist nicht im Sinne der PatientInnen und Versicherten. Sie würde nur zu höheren Kosten und nicht zu gesteigerter Effizienz führen. Nationale und internationale Beispiele zeigen, dass überhastete und unüberlegte Reformen im Endeffekt mehr schaden als sie bringen. Gerade im Bereich der Sozialversicherung ist die Selbstverwaltung am besten in der Lage, Reformen

durchzuführen. Durch die Nähe zu den Versicherten können Bedürfnisse schnell erkannt werden, und man kann rasch darauf reagieren.

Digitalisierung und Datenschutz

Digitalisierung im Gesundheitswesen und E-Health bringen große Chancen, bergen aber auch viele Risiken.

Der zunehmende Einsatz elektronischer Untersuchungs- und Dokumentationssysteme führt gerade im sensiblen Bereich der Gesundheitsdaten zu einer Datenflut. Das Interesse an einer Analyse und Verwendung solcher Daten durch verschiedenste Gruppen (z. B. Dienstgeber, private Versicherungen usw.) ist enorm. Eine solche missbräuchliche Verwendung persönlicher Gesundheitsdaten muss unter allen Umständen verhindert werden. Daher muss beim Einsatz moderner Technik im Gesundheitsbereich immer der Datenschutz auf höchstem Niveau gewährleistet sein. Der/Die Versicherte selbst muss die Hoheit und Verfügungsgewalt über seine Daten behalten und selbst entscheiden können, wer welche Gesundheitsdaten einsehen und verwenden darf.

Die Weiterentwicklung der Medizintechnik darf nicht dazu führen, dass der Faktor Mensch in der medizinischen Betreuung zu kurz kommt. Gerade bei gesundheitlichen Problemen sind der menschliche Kontakt und die persönlich Betreuung besonders wichtig.

Der ÖGB fordert:

- Starke Koordinierung der Sektoren und Ausrichtung am Bedarf der Bevölkerung und eine gemeinsame – möglichst bundesweite - Planung des Bedarfs der Bevölkerung.
- Verstärkte Bewusstseinsbildung in Fragen der Gendermedizin bei MedizinerInnen und bei der Bevölkerung.
- Keine Zugangsbeschränkungen (z. B. Selbstbehalte): Der Zugang zum Gesundheitssystem darf nicht an materielle Voraussetzungen gebunden sein und die Versorgung der Bevölkerung muss sich am Bedarf orientieren.
- Der hohen Spitalslastigkeit des österreichischen Gesundheitssystems soll durch einen Ausbau der Primärversorgung und längere Öffnungszeiten der niedergelassenen ÄrztInnen entgegengewirkt werden – und nicht durch Ambulanzgebühren und verpflichtende Überweisungen.
- Die Gesundheitsversorgung muss öffentliche Aufgabe bleiben; private Gewinninteressen dürfen nicht über Zugang und Qualität im Gesundheitswesen entscheiden.
- Die Selbstverwaltung in der Sozialversicherung muss erhalten bleiben. In der Zusammensetzung der Gremien muss die DienstnehmerInnenmehrheit erhalten bleiben, da diese auch die Mehrheit der Versicherten sind. Um die Kompetenz und Qualität der Selbstverwaltung auszubauen, beteiligt sich der ÖGB an Schulungs- und Ausbildungsmaßnahmen und fördert Netzwerkmöglichkeiten für die Selbstverwaltungsmitglieder.

- Beitragseinhebung und Kontrolle müssen weiterhin Aufgaben der Krankenkassen bleiben. Das in der Sozialversicherung geltende Anspruchslohnprinzip, wonach die Basis für die Beiträge der tatsächliche Anspruch der Beschäftigten ist, darf nicht aufgeweicht werden.
- Strenge Qualitätssicherung zum Schutz der PatientInnen: Unabhängige Qualitätssicherung in allen Bereichen und Transparenz der Ergebnisse können ein eventuell vorhandenes Verbesserungspotenzial aufzeigen.
- Ausreichende und faire Finanzierung: Jeder Teil des Systems muss seine Aufgaben erfüllen können; dazu bedarf es einer Finanzierung, die von allen Teilen der Bevölkerung getragen wird, und die auch innovative Elemente miteinbezieht.
- Die Leistungen der Krankenkassen für die Versicherten sind nach oben zu harmonisieren; ein fairer und evidenzbasierter Risikostrukturausgleich ist einzurichten.

Gesundheitsberufe

Gerade im Gesundheitsbereich spielt das Personal eine wichtige Rolle. Daher ist den Gesundheitsberufen besonderes Augenmerk zu schenken.

- Ohne gut ausgebildete und hoch motivierte Beschäftigte leidet die Qualität der Gesundheitsversorgung. Ein grundlegender Qualitätsfaktor im stationären Bereich ist ein bedarfsorientierter Personalschlüssel; das gilt für alle Gesundheitsberufe.

Der ÖGB fordert:

- Arbeitsbedingungen, die einen Gesundheitsberuf auch in Zukunft attraktiv machen. Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung und Wertschätzung.
- Attraktive Arbeitsbedingungen verlangen natürlich nach ausreichend Personal in allen Bereichen. Dazu gehört nicht nur eine ausreichende Anzahl an Fachkräften, sondern auch der richtige Einsatz des gut ausgebildeten Personals an der richtigen Stelle. Wertvolle Personalressourcen sollen ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und nicht kostenoptimierend.
- Um einem Pflegenotstand vorzubeugen, müssen entsprechend dem künftigen Bedarf Ausbildungsplätze für die diplomierte Fachpflege geschaffen werden.
- Einsparungen im Gesundheitswesen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Dazu gehört auch eine Vergleichbarkeit der Personalressourcen und des Personaleinsatzes. Es muss daher eine bundeseinheitliche Methodik zur Berechnung eines solchen Personalschlüssels erstellt werden.

Pflege und Betreuung

Die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Betreuung und Pflege gehört zu den Kernaufgaben eines sozialen Staates.

Die sozialen, ökonomischen und demographischen Rahmenbedingungen befinden sich im Wandel. Immer größer ist die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind, ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen. Zur Finanzierung der Pflege und Betreuung wurde 2011 der Pflegefonds eingerichtet. Mit diesem werden die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege durch Gewährung von Zuschüssen unterstützt. Die Bereitstellung der Finanzmittel aus dem Pflegefonds ist lediglich bis 2021 vorgesehen.

Das österreichische System der Pflege und Betreuung ist gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an informeller Pflege und öffentlichen Geldleistungen. Mehr als die Hälfte der Pflegebedürftigen werden ausschließlich von ihren Angehörigen versorgt. 25 Prozent der Pflegebedürftigen werden zusätzlich von mobiler Pflege und Betreuung unterstützt. Viele der Angehörigen, in der Regel Frauen, reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf auf, um die Pflege und Betreuung ihrer Verwandten zu gewährleisten. Diese Entwicklung ist wegen der späteren Konsequenzen (z. B. niedrigere Pensionen) bedenklich. Seit 2014 ermöglicht der Gesetzgeber die Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit. Diese muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden und ist abhängig vom Willen des Arbeitgebers.

Alles ändert sich – auch die Pflegesituation

Aufgrund von Veränderungen in den Familien-, Haushalts- und Erwerbsstrukturen, aber auch in Folge der steigenden Arbeits- und Wohnmobilität ist mit weiteren Änderungen der Pflegesituation zu rechnen. Die Nachfrage nach formellen Pflegeleistungen steigt überproportional an. Es besteht ein ständig steigender Bedarf an Pflege- und Betreuungspersonal. Tatsache ist, dass die Pflegeberufe mit Risiken und prekären Arbeitsbedingungen (wie z. B. hohe Teilzeitquote, unregelmäßige Arbeitszeiten, erhöhter Leistungsdruck) verbunden sind. Dies führt dazu, dass viele Pflegepersonen ihren Beruf aufgeben.

Seit 2007 gibt es für die 24-Stunden Betreuung im privaten Umfeld ein Fördermodell. Demnach kann die Betreuung in privaten Haushalten im Rahmen einer selbständigen oder unselbständigen Erwerbstätigkeit erfolgen. In der Praxis wird die 24-Stunden Betreuung überwiegend auf selbständiger Basis ausgeübt, wobei jedoch zumeist eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der BetreuerInnen und somit Scheinselbstständigkeit vorliegt. Dies hat zur Folge, dass weder das Arbeitszeitrecht noch das kollektivvertragliche Mindestentgelt zur Anwendung kommen.

Der ÖGB fordert:

- Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht, verbunden mit der Einführung einer allgemeinen Vermögenssteuer sowie die Wiedereinführung der Erbschafts- und Schenkungssteuer.
- Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.

- Förderung der Ausbildung von QuereinsteigerInnen in Pflege und
Betreuungsberufen, z. B. Qualifizierungsgeld.
- 45 • Wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung des
Pflegepersonals (z. B. Anhebung der Löhne/Gehälter in den Kollektivverträgen im
Sozial- und Gesundheitsbereich, Einführung einer bundeseinheitlichen Berechnung
des Personalschlüssels im Bereich der stationären Pflege sowie für die mobile Pflege
und Betreuung).
- 50 • Unterbinden der Scheinselbständigkeit bei der 24-Stunden Betreuung. 24-Stunden-
Betreuungskräfte sollen bei zertifizierten Trägervereinen als ArbeitnehmerInnen
beschäftigt sein.
- Höhere Anforderungen an die Ausbildung von 24-Stunden-BetreuerInnen. Diese
müssen zumindest über eine Heimhilfen- bzw. eine vergleichbare Ausbildung
verfügen.
- 55 • Ermöglichung einer berufsbegleitenden Weiterbildung für die 24-Stunden-
BetreuerInnen.
- Soziale Staffelung bei der Förderung der 24-Stunden-Betreuung.
- Flächendeckender Ausbau der mobilen Dienste, Pflegeheime, Tageszentren,
alternative Wohnformen, Hospize und Palliativeinrichtungen.
- 60 • Generationsübergreifende Wohn- und Betreuungsformen.
- Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes.

Familienpolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist eine Herausforderung in Österreich.
Obwohl in den letzten Jahren die Zahl der Kinder, die Krippen oder Kindergärten besuchen,
kontinuierlich gestiegen ist, erreicht Österreich nach wie vor nicht das (eigentlich bereits
5 für 2010 anvisierte) Barcelona-Ziel, wonach für ein Drittel der Kinder unter drei Jahren ein
Betreuungsplatz zur Verfügung stehen muss. Zusätzlich gibt es nur für drei von zehn Kindern
eine Kinderbetreuung, die mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar ist. Es ist auch sachlich
nicht zu rechtfertigen, dass die Situation der Öffnungszeiten und die Anzahl der Schließtage
der Kindergärten in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ist. Auf Grund der
10 angeführten Probleme ist es für viele Menschen, insbesondere Frauen, nicht möglich,
erwerbstätig zu sein, oder nur in geringem Arbeitszeitausmaß.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem 1. Lebensjahr sowie
Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen
Ressourcen.
- Zweites verpflichtendes, kostenloses Kindergartenjahr für alle Kinder und gleichzeitig
entsprechende Aufstockung der Personalressourcen.
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungs- und betreuungseinrichtungen. →
Elementarbildung

- 20 • Fortsetzung der Kostenbeteiligung des Bundes für den Ausbau der Kinderbildungs- und Betreuungseinrichtungen.
- Finanzieller Ausgleich für Gemeinden bezüglich der laufenden Ausgaben von Kinderbetreuungs- und -bildungseinrichtungen.
- Ausreichendes medizinisches Fachpersonal in heilpädagogischen Gruppen.
- 25 • Ausbau der schulischen Nachmittagsbetreuung.
- Die Förderung der Familien soll auf dem Prinzip „Jedes Kind ist gleich viel wert“ beruhen. Die Förderung von Kindern soll daher primär nicht durch Steuervorteile, sondern durch Sach- und Transferleistungen erfolgen, um sicherzustellen, dass Kinder von BezieherInnen geringer Einkommen gleich oder nicht weniger gefördert werden.
- 30

Mehr Väterbeteiligung

- Auch im Bereich der Arbeitswelt sind Maßnahmen notwendig, um die Situation für Eltern zu verbessern. Seit 2017 gibt es den sogenannten Familienzeitbonus für Väter, die sich nach der Geburt ihres Kindes für einen gewissen Zeitraum ausschließlich ihrer Familie widmen. Einen
- 35 parallelen Rechtsanspruch auf Freistellung (Papamonat) gibt es jedoch nicht, und die Arbeitnehmer sind darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber der Karenzierung zustimmen. Auch die Höhe der Geldleistung des Familienzeitbonus von 700 Euro ist sehr niedrig. Die Tatsache, dass dieser Betrag später vom Kinderbetreuungsgeld abgezogen wird, vermindert ebenfalls den Anreiz, den Familienzeitbonus in Anspruch zu nehmen.
- 40 Auch im Bereich der Elternteilzeit gibt es Verbesserungsbedarf. Es ist ungerecht, dass der Anspruch auf Elternteilzeit von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Eltern werden im Rahmen der Elternteilzeit immer wieder schikanös versetzt, um sie zu motivieren, das Arbeitsverhältnis freiwillig zu beenden.

Der ÖGB fordert:

- 45 • Freistellungsanspruch auf einen Papamonat inklusive Kündigungsschutz und vollem Lohnausgleich während dieser Zeit.
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle Eltern – unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. der Betriebsgröße.
- Besserer Schutz vor schikanösen Versetzungen bei der Elternteilzeit.

50 Kinderbetreuungsgeld verbessern

- Manche Probleme beim Kinderbetreuungsgeld bestehen seit Jahren. Das Kinderbetreuungsgeld wurde seit seiner Einführung nie valorisiert und hat somit an Wert verloren. Um Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu erwerben, muss zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes das Arbeitsverhältnis aufrecht sein. Wurde
- 55 beispielsweise die Beschäftigung vom Arbeitgeber wegen Insolvenz oder Betriebsstillegung aufgelöst, besteht kein Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld. Auch wenn in den Monaten vor der Geburt des Kindes mehr als 14 Tage Krankengeld

bezogen wurde, kann man später kein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld mehr beziehen.

- 60 Im Unterhaltsrecht gibt es ebenfalls Probleme. Wenn der Elternteil, der nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, beispielsweise unverschuldet arbeitslos oder krank wird, ist der Unterhaltsanspruch häufig sehr gering. Dies ist ein auch ein Grund, warum AlleinerzieherInnen und ihre Kinder besonders oft von Armut betroffen sind.

Der ÖGB fordert:

- 65
- Valorisierung des Kinderbetreuungsgeldkontos.
 - Leichtere Erreichbarkeit des Anspruchs auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.
 - Schaffung einer Unterhaltsgarantie für Kinder, die keinen oder nur einen sehr geringen Unterhalt bekommen.

Menschen mit Behinderung

2011 wurde die Wartefrist im Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung verlängert, damit mehr Menschen mit Behinderung in ein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden. Diese Verlängerung verfehlte aber die sozialpolitischen Absichten: Es wurden sogar
5 weniger Menschen mit Behinderung in den Betrieben aufgenommen.

- Das Behinderteneinstellungsgesetz regelt, dass Unternehmen, die 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigen, auf je 25 DienstnehmerInnen mindestens einen begünstigt Behinderten/eine begünstigt Behinderte zu beschäftigen haben. Derzeit ergibt sich aus dieser Regelung, dass 2,9 Prozent der Unternehmen einer Beschäftigungspflicht von
10 Menschen mit Behinderung unterliegen. Aus sozialpolitischen Interessen muss versucht werden, mehr Unternehmen unter die Beschäftigungspflicht zu bringen.

- Für Unternehmen besteht die Möglichkeit, anstatt der Pflichtanstellung eine Ausgleichstaxe zu bezahlen, wenn sie keinen Menschen mit Behinderung einstellen. 2011 wurde die Staffelung der Ausgleichstaxe gesetzlich geregelt (monatlich 253 Euro; ab 100 Beschäftigten
15 355 Euro; über 400 Beschäftigten monatlich 377 Euro pro zu beschäftigender Person – Stand 2017): Da diese Regelung unter anderem das Ziel verfolgt, mehr Menschen mit Behinderung in Beschäftigung zu bringen, scheint die derzeitige Regelung unzureichend, da Unternehmen mit größerem betriebswirtschaftlichen Erfolg sich leichter von der Einstellungspflicht freikaufen können.

20 *Der ÖGB fordert:*

- Rücknahme der Verlängerung der Wartezeit zum Kündigungsschutz im Behinderteneinstellungsgesetz.
- Änderung der Ausgleichstaxe im Behinderteneinstellungsgesetz. Diese muss die Höhe durchschnittlicher Lohnkosten erreichen, damit es für Unternehmen
25 unattraktiv wird, sich mittels Taxe der Beschäftigung Behinderter zu entziehen.

- Senkung der Voraussetzungen für die Einstellungspflicht für begünstigte Behinderte von derzeit 25 auf 20 DienstnehmerInnen.

WOHLFAHRTSSTAAT NACHHALTIG SICHERN UND FINANZIEREN

BEKENNTNIS ZUR SOZIALPARTNERSCHAFT

Die Sozialpartnerschaft ist eine der tragenden Säulen der Zweiten Republik. Das System des Interessenausgleichs von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern funktioniert unabhängig von politischen Mehrheiten. Laufend beweisen die Sozialpartner auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen ihre Lösungskompetenz.

Das ist entscheidend für die Sicherung des Wohlstands in Österreich und trägt wesentlich zum sozialen Frieden und zur wirtschaftlichen Entwicklung in diesem Land bei. Gerade im Hinblick auf die vor uns liegenden Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt wäre es fahrlässig, auf die Expertise der Sozialpartner zu verzichten.

Sozialpartnerschaftliche Lösungen in arbeits- und sozialpolitischen Materien kommen nur zustande, wenn diese für beide Seiten sinnvoll sind. Das bewirkt eine breitere Verteilung von Wohlstand und ausgewogene Regelungen der Arbeitsbeziehungen als bei einer einseitige Interessendurchsetzung der Wirtschaft.

Auch der Gesetzgeber hat dem Rechnung getragen und die Förderung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs in der Verfassung verankert.

Die Sozialpartnerschaft hat dabei immer das Staatsganze im Blick. Sie wirkt in vielen Bereichen auf den Interessenausgleich von ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern hin.

In zahlreichen Behörden, dem AMS und den Sozialversicherungsträgern sichern die VertreterInnen der Sozialpartner die Einbeziehung der Interessen der Betroffenen. In der Laiengerichtbarkeit am Arbeits- und Sozialgericht ist ihre Teilnahme unverzichtbar, da ihre Sachkenntnis Wesentliches zur Rechtspflege beiträgt.

Die Sozialpartnerschaft hat auch in Zukunft Herausforderungen zu bewältigen und funktioniert in der Privatwirtschaft genauso wie im öffentlichen Dienst.

Hohe Abdeckung durch Kollektivverträge

Der Kollektivvertrag ist das zentrale Element der österreichischen Lohnpolitik. Der Grad der der erfassten ArbeitnehmerInnen durch einen Kollektivvertrag ist im internationalen Vergleich beachtlich. In Österreich sind 98 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen von Kollektivverträgen erfasst. Diese hohe Dichte an Kollektivvertragsabdeckung ist in anderen Ländern der Europäischen Union nicht einmal ansatzweise erreicht (z. B. Deutschland 58 Prozent). Das liegt nicht zuletzt an der gesetzlichen Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer.

Das auf der gesetzlichen Mitgliedschaft beruhende Kammersystem ist ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft und muss es auch bleiben. Durch dieses System sind die

verschiedenen Interessensgruppen umfassend eingebunden. Gesetzliche Mitgliedschaft und Selbstverwaltung genießen darüber hinaus hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Die Alternative wäre ein intransparenter Wirtschaftslobbyismus, bei dem die ArbeitnehmerInnen auf der Strecke bleiben.

- 15 Die Kammern sind jedoch nur dann gesichert, wenn sie über die notwendigen Mittel verfügen, um ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Jede Kürzung der Kammerbeiträge stellt daher das System als Ganzes und somit auch die Sozialpartnerschaft infrage.

Der ÖGB fordert:

- 20 • Bekenntnis zu Sozialpartnerschaft und Interessenausgleich. Die Sozialpartnerschaft hat in vielen Fragen Lösungskompetenz bewiesen. Der soziale Frieden muss erhalten werden. Dieses österreichische System des Interessenausgleichs darf daher nicht infrage gestellt werden.
- 25 • Bekenntnis zur gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern und zu deren solidarischer Finanzierung: Ein In-Frage-Stellen der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Kammern sowie deren ausreichender finanzieller Ausstattung würde dazu führen, dass viele Personen – ArbeitnehmerInnen wie Arbeitgeber – unvertreten wären und mit ihren Anliegen und Ansprüchen kein Gehör fänden. Das würde dazu führen, dass sich finanzstarke Unternehmen zunehmend Lobbyisten bedienen würden, die sich kleine Unternehmen gar nicht leisten könnten. ArbeitnehmerInnen hätten keine
- 30 gesetzliche Vertretung, die ihre Interessen durchsetzen kann. Dies würde die Position aller ArbeitnehmerInnen, auch die der gewerkschaftlich organisierten, schwächen. Die gesetzliche Mitgliedschaft in den Kammern genießt darüber hinaus hohe Akzeptanz in der Bevölkerung.
- 35 • Bekenntnis zum Kollektivvertragssystem: Die Kollektivverträge sind ein Garant für einheitliche, branchenspezifische Standards sowie des sozialen Friedens. Sie sind auch ein wirksames Mittel gegen Lohndumping.

Ausbau der Sozialpartnerschaft in der EU

Der soziale Dialog auf europäischer Ebene muss gestärkt werden – in den einzelnen Sektoren sowie branchenübergreifend. Gleichzeitig gilt es, die Kapazitäten für den sozialen Dialog in Ländern zu verstärken, wo diese noch immer unzureichend sind. Eine starke

- 5 Sozialpartnerschaft ist ein wesentlicher Pfeiler eines sozialeren Europas. Deshalb gilt: Die Sozialpartner müssen direkt in die Entwicklung und Umsetzung der europäischen Politik einbezogen werden. Dies ist die beste Voraussetzung für ausgewogene politische Lösungen und das beste Rezept gegen die Partikularinteressen der Industrie- und Finanzlobby, die auch in der EU gegen die Sozialpartnerschaft und gegen ausgewogen besetzte Institutionen
- 10 wie den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) vorgehen möchte.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Die EU muss ihre politische, finanzielle und organisatorische Unterstützung insbesondere in europäischen Ländern mit einem schwachen sozialen Dialog ausweiten. Hier besteht die Notwendigkeit, die Kapazitäten für den sozialen Dialog zu erhöhen, auch mit zusätzlichen EU-Mitteln etwa aus dem Europäischen Sozialfonds.
- 20 • Der soziale Dialog und die Anhörung der Sozialpartner müssen von den EU-Institutionen auch zu jenen Themen gefördert werden, die nicht ausschließlich sozialpolitische Kompetenzen betreffen und damit unter den Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) fallen, aber direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte haben.
- 25 • Keine Kürzung der Finanzmittel für den sozialen Dialog: Trotz offizieller Erklärungen von Präsident Juncker, wonach der soziale Dialog eine politische Priorität dieser Kommission ist, werden die Budgets für den Sektoralen Sozialen Dialog gekürzt oder umgelenkt. Die administrativen Arbeiten im Zusammenhang mit der Organisation von Aktivitäten im sozialen Dialog wurden immer mehr von der Kommission auf die Sozialpartner verlagert. Die Kommission sollte zusätzliche Mittel für den Kapazitätsaufbau bereitstellen.
- 30 • Vereinbarungen der Sozialpartner auf EU-Ebene müssen von den EU-Institutionen und Mitgliedstaaten respektiert werden. Auf gemeinsamen Antrag der EU-Sozialpartner (branchenübergreifend und sektoral) muss die EU-Kommission im Einklang mit den Verträgen einen Beschluss des Rates zur Umwandlung der Vereinbarungen in eine Richtlinie vorschlagen.
- 35 • EU-Initiativen sollten auf die Stärkung der nationalen Kollektivvertragssysteme und auf breite Geltungsbereiche von Tarifverträgen (insbesondere auf Branchenebene) gerichtet sein. Eingriffe der EU-Ebene in die Kollektivvertragsautonomie (Stichwort „Troika“) müssen ebenso der Vergangenheit angehören wie die Tendenz zu einer Dezentralisierung der Kollektivvertragssysteme, die jahrelang von der Kommission forciert wurde.
- 40 • Stärkung des makroökonomischen Dialogs durch eine enge Einbindung der europäischen Sozialpartner und eine bessere Vernetzung mit der „Euro-Gruppe“.
- 45 • Ausbau der Mitbestimmungsrechte des EU-Parlaments und dessen volle Einbeziehung in alle Entscheidungen, einschließlich der europäischen Wirtschaftspolitik.
- 50 • Kampf gegen Lobbyungleichgewicht in der EU. Das unerträgliche Übergewicht der Industrie- und Finanzlobby gegenüber Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft auf EU-Ebene muss korrigiert werden, z. B. durch eine Einschränkung der Dominanz in den so genannten „Expertengruppen“ der EU-Kommission und durch strengere Transparenzvorschriften.
- Überarbeitung der Vorschriften zur Europäischen Bürgerinitiative, da der Aufwand für zivilgesellschaftliche Organisationen – bei äußerst geringen

Erfolgsquoten - derart hoch und kompliziert ist, dass die Einreichung neuer Europäischer Bürgerinitiativen kaum noch attraktiv erscheint.

WOHLFAHRTSSTAAT GERECHT FINANZIEREN

Eine neue Grundlage, damit Steuern und Abgaben nicht austrocknen

Derzeit hängen etwa sechzig Prozent der Staatseinnahmen am Arbeitsvertrag, seien es Steuern, Sozialversicherungsbeiträge und vieles mehr. Nicht nur faire Regeln am

- 5 *Arbeitsmarkt, sondern auch die Finanzierung unseres Sozialstaats sind an den Arbeitsvertrag gekoppelt. Um eine Finanzierung des Sozialstaats auch in Zukunft sicherzustellen, braucht es eine breitere Finanzierungsbasis: Wie können wir nachhaltige Finanzierungsalternativen entwickeln? Welche bestehenden Regeln müssen angepasst werden, welche Regeln müssen neu geschaffen werden, damit Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitsorganisation die*
- 10 *Finanzierung öffentlicher Leistungen weiterhin sicherstellen? Wie muss sich der Wohlfahrtsstaat in Zeiten des Wandels finanzieren?*

Eine Roboterstunde kostet zwischen drei und zwölf Euro, eine menschliche Arbeitsstunde 40 Euro. Wesentliche Teile des Sozialsystems basieren auf Steuern und Abgaben, die auf Löhne und Gehälter erhoben werden. Hier muss etwas geschehen, wenn die Finanzierung des

15 *Sozialstaats nicht ausgetrocknet werden soll.*

Die finanzielle Basis und letztlich die Leistungsfähigkeit von Sozialstaaten hängt entscheidend von der beitragspflichtigen Lohnsumme ab. Sinkt die Lohnquote, verringern sich tendenziell auch die Beitragseinnahmen. Es sind daher rechtzeitig auch Finanzierungsalternativen jenseits der konventionellen Finanzierung über lohnbezogene Dienstnehmer- und

20 *Dienstgeberbeiträge zu entwickeln (z. B. wertschöpfungsbezogene Ansätze), die zu einer insgesamt breiteren Einnahmenbasis führen.*

Produktivität und Unternehmensgewinne steigen laufend. Österreich ist eines der reichsten Länder der Welt – Wohlstand, den sich die ArbeitnehmerInnen selbst erarbeitet haben. Die Frage ist aber: Wem gehört dieser Reichtum?

- 25 *Was fehlt, ist eine gerechte Verteilung des gemeinsam erwirtschafteten Reichtums. Damit der Wohlfahrtsstaat und seine Leistungen für alle Menschen in Österreich gesichert werden können, braucht es gerechte Besteuerung von Erbschaften und Vermögen, effektive Maßnahmen gegen Steuervermeidung und Steuerbetrug sowie eine breitere Grundlage für die Berechnung von Steuern und Abgaben.*

Arbeitgeber umgehen Beiträge zum Sozialstaat

Es stellt eine Herausforderung für die Erhaltung von beitragsfinanzierten

Sozialversicherungssystemen dar, wenn Formen der Erwerbsarbeit entstehen, die es Arbeitgeber ermöglichen, sich der Beitragsleistung zu entziehen. Arbeitsbeziehungen

- 5 werden flexibler, vor allem sehr kurze und geringfügig entlohnte Beschäftigungen nehmen zu. Das ist oft keine Basis für ein existenzsicherndes Einkommen und führt zum Abbau von sozialrechtlichen Standards für viele Beschäftigten, die keinen Schutz in der Kranken-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung haben.

10 Mehrfach geringfügig Beschäftigte unterliegen trotz gleichem Einkommen wie durchgehend Beschäftigte nicht der Arbeitslosenversicherung. Arbeitgeber mit mehreren geringfügig Beschäftigten haben eine Dienstgeberabgabe zu zahlen. Da diese jedoch geringer ist als die normalen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, besteht für Unternehmen ein Anreiz, Arbeitsverhältnisse in mehrere geringfügige Beschäftigungen zu splitten.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Umfassender Schutz für mehrfach geringfügig Beschäftigte – auch in der Arbeitslosenversicherung.
- Erhöhung der Dienstgeberabgabe auf ein Niveau, wo es den Arbeitgebern keinen Vorteil mehr bringt, Beschäftigungsverhältnisse in mehrere geringfügige aufzuteilen.

Scheinselbständigkeit

20 Durch Scheinselbständigkeit werden sozialversicherungsrechtliche Melde- und Beitragspflichten auf die Beschäftigten überwältigt. Es gibt keine kollektivvertraglichen Mindestlöhne und keinen arbeitsrechtlichen Schutz. Im Bereich der digitalen Plattformarbeit droht eine Neuauflage der Taylorisierung von Arbeit: Die Zersplitterung von Arbeit in kleinste Aufgaben (Clickwork), die oft nur eine geringe Qualifikation erfordern, führen zu sehr kurzen
25 „Beschäftigungsverhältnissen“, die wenn überhaupt, sehr gering entlohnt werden. Das – und zunehmende Digitalisierung – ermöglichen es Plattformbetreibern, eine große „Crowd“ an ArbeitnehmerInnen ständig zur Verfügung zu haben. Arbeit auf Abruf ist dadurch immer einfacher zu organisieren. Entgeltbestandteile für die Sozialversicherung müssen von AuftraggeberInnen nicht mitkalkuliert werden. Dieser Anreiz der Gewinnmaximierung
30 gefährdet nicht nur die soziale Absicherung der/des Einzelnen, sondern auch die langfristige Erhaltung der sozialen Sicherungssysteme. Besonderes Augenmerk muss dabei auf die Rechtsdurchsetzung (Abfuhr der Versicherungsbeiträge) bei im Ausland ansässigen PlattformbetreiberInnen gelegt werden.

Der ÖGB fordert:

- 35 • Verstärktes Vorgehen gegen Scheinselbständigkeit. In allen unklaren Vertragssituationen (z. B. Crowdwork) soll gesetzlich die widerlegliche Vermutung der ArbeitnehmerInneneigenschaft angenommen werden. Dadurch soll Scheinselbständigkeit wirksam bekämpft und eingedämmt werden → Neuer ArbeitnehmerInnenbegriff
- 40 • Flucht aus dem Arbeitsrecht verhindern. → Kollektivverträge für alle

Steuerstrukturreform

Den reichsten zehn Prozent der Österreicher gehören mehr als zwei Drittel des gesamten Vermögens. Österreich hat eine der größten Vermögenskonzentrationen und eine der geringsten Steuern auf Vermögen im internationalen Vergleich. Die fehlende Besteuerung

- 5 gibt den reichen Erben einen ungerechten Startvorteil im Leben und verletzt den zentralen Grundgedanken der Chancengleichheit.

Hingegen basieren zwei Drittel aller Steuereinnahmen auf der Lohn- und Gehaltssumme. Damit die sozialen Sicherungssysteme auch in Zeiten des technologischen Wandels finanzierbar bleiben, muss die Schieflage von Belastungen zwischen Arbeit und Vermögen im Zuge einer Steuerstrukturreform beseitigt werden.

- 10 Wenn Maschinen die Menschen von ihren Arbeitsplätzen verdrängen, dann sollen kapitalintensive Betriebe einen größeren Beitrag zum Sozialstaat leisten. In einem ersten Schritt soll für den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) statt der Lohn- und Gehaltssumme die Brutto-Wertschöpfung als Beitragsbasis dienen. Die Bemessungsgrundlage wird damit breiter und „strukturneutraler“. Sie wird um Abschreibungen, Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Mieten, Pachten und Leasingraten verbreitert. Die Wertschöpfungsabgabe entspricht der Leistungsfähigkeit eines Unternehmens besser und ist bei Aufkommensneutralität beschäftigungsfreundlicher als eine lohnbezogene Abgabe.

Der ÖGB fordert:

- 20
- Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer.
 - Wiedereinführung einer Vermögensteuer.
 - Abgeltung der kalten Progression: Erreicht die kumulierte Inflation fünf Prozent, muss der Gesetzgeber Maßnahmen setzen, unter Berücksichtigung der Verteilungsgerechtigkeit. Keine automatische Indexierung der Tarifstufen.
- 25
- Vereinfachung der Lohnverrechnung – aber nicht durch Kürzen von ArbeitnehmerInnenbegünstigungen.
 - Überprüfung der Einkommensteuerbefreiung gut verdienender Landwirte.
 - Umbasierung des FLAF in Richtung Wertschöpfungsabgabe. (*LINK Verbreiterung Beitragsgrundlage*)

Steuergestaltung beschränken, Steuerbetrug bekämpfen

Auch bestehende Steuern können häufig nicht eingehoben werden, dabei bräuchte der Staat die Einnahmen dringend. Deshalb muss die Möglichkeit, Steuerpflichten zu umgehen, eingeschränkt werden.

- 5 Der aggressiven Steuerplanung von Großunternehmen ist international akkordiert entgegenzutreten. Der Umbruch der Wirtschaftsstrukturen (Digitalisierung) erfordert neue Konzepte und Instrumente. Viele Online-Unternehmen haben in Österreich keine Betriebsstätte, zahlen daher keine Gewinnsteuern in Österreich und minimieren diese durch „aggressive Steuerplanung“, was zu massiven Wettbewerbsverzerrungen führt. Kern jeder
- 10 Politik zur Vermeidung von Steuerbetrug ist ausreichende Kontrolle.

Die EU muss Steuerhinterziehung und Steuerbetrug als gemeinsame europäische Priorität bekämpfen. Der schädliche Dumping-Wettbewerb bei den Körperschaftsteuern, der letztlich

in einer steuerpolitischen und sozialen Abwärtsspirale mündet, muss beendet werden. Ein gemeinsamer europäischer Ansatz gegen Steuerhinterziehung, Steuerbetrug und
15 schädlichen steuerlichen Wettbewerb ist eine wesentliche Voraussetzung, um den sozialen Zusammenhalt zu fördern und soziale Ungleichheiten abzubauen.

Der ÖGB fordert:

- Erweiterung des Betriebsstättenbegriffs, der Besonderheiten zum Beispiel des
20 Online-Handels berücksichtigt. Verankerung des Konzepts einer digitalen Betriebsstätte im europäischen Steuerrecht, damit sich die Internetkonzerne nicht mehr davor drücken können, ihren Anteil an Steuern zu zahlen.
- Gewinne sind dort zu besteuern, wo die wirtschaftlichen Aktivitäten stattfinden und Werte geschaffen werden. Das funktioniert nur mit einer gemeinsamen konsolidierten Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer und einem EU-
25 weiten Mindeststeuersatz.
- Strafsteuer für Unternehmen, die in Österreich missbräuchlich eine Betriebsstätte vermeiden.
- Schließung verschiedener steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen, z. B. Einschränkung der Gruppenbesteuerung bezüglich der
30 Auslandsverluste, der Firmenwertabschreibung, des Abzugs von Fremdkapitalzinsen bei weitgehender Fremdfinanzierung des Unternehmens.
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- Aufstockung der BetriebsprüferInnen in der Finanzverwaltung, damit Steuerbetrug und Steuerhinterziehung konsequent bekämpft werden können.
- 35 • Steuerflucht und Steueroasen müssen international koordiniert bekämpft werden.
- Keine EU-Gelder für Unternehmen, die in Steueroasen registriert oder aktiv sind, und für Unternehmen, die Sozialdumping betreiben.
- Briefkastenfirmen: Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw.
40 Berechtigten in einem internationalen Register.
- Verbot von Kontoeröffnungen mit Briefkastenfirmen.
- Länderweise Berichterstattung, um Steuerbehörden wichtige Informationen von Mutterkonzernen verbundener Tochterunternehmen für jedes Land, indem diese tätig sind, ersichtlich zu machen.
- 45 • Verstärkte internationale Zusammenarbeit der Steuerverwaltungen.
- Schwarze Listen und effiziente Sanktionen für Länder, die intransparente Strukturen aufweisen und nicht den OECD-Standards entsprechen.
- Schutz für Whistleblower im Zusammenhang mit Korruption, Steuerhinterziehung und anderen Delikten der Wirtschaftskriminalität.
- 50 • Ankauf und Verwertung von Datensätzen zur Aufklärung von Steuer- und Wirtschaftsbetrug.
- Die EU-Kommission muss im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen noch stärker auf Steuergerechtigkeit und die gerechte Ausgestaltung der nationalen

- 55 Steuersysteme in allen Mitgliedstaaten drängen, einschließlich der Ablehnung von Flat-Tax-Bestrebungen.
- Durch die Abschaffung der Einstimmigkeit im Rat bei Steuerfragen die Handlungsfähigkeit der EU im Bereich der Steuergerechtigkeit herstellen.

Verantwortungsvolle Budgetpolitik

5 Eine nachhaltige Finanzlage der öffentlichen Haushalte schafft Spielräume für antizyklische Budgetpolitik in der Rezession und sichert die Unabhängigkeit von den internationalen Finanzmärkten. Deshalb gehört sie zu Recht zu den Eckpunkten des „magischen Vielecks“ der Wirtschaftspolitik.

10 Die Gefahr einer „Schuldenbremse“ ist, dass sie eine prozyklische Wirkung der Budgetpolitik nach sich zieht und damit die Wirtschaftsentwicklung instabiler macht. Daher steht für den ÖGB nicht die Schuldenbremse, sondern die Notwendigkeit zur Umschichtung im Steuersystem im Vordergrund. Das ist sowohl aus Gründen der Fairness als auch im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit des Faktors Arbeit erforderlich.

15 Ein niedriges (konjunkturelles wie strukturelles) Budgetdefizit ist vor allem das Ergebnis einer günstigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Bei positiver Konjunktur mit rascher Ausweitung von Produktion, Einkommen und Beschäftigung verbessert sich der Budgetsaldo automatisch, und die Staatsschuldenquote sinkt. Unter diesen Rahmenbedingungen nimmt das Aufkommen an Gewinn- und Lohnsteuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Verbrauchssteuern zu, und die Kosten für Arbeitslosigkeit und Pensionen sinken. Eine erfolgreiche Budgetpolitik basiert auf einer erfolgreichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik.

20 Die aktuellen Budgetparameter (Neuverschuldung, Staatsschulden) sind in hohem Maße den zurückliegenden Bankenpleiten zuzuschreiben. Der aktiven Rolle des österreichischen Sozialstaats ist es zu verdanken, dass das Land vergleichsweise gut durch die Krise gekommen ist.

Der ÖGB fordert:

- 25 • Die künftige Stabilität bei den Staatseinnahmen erfordert eine Anpassung der Ziele und Instrumente im Hinblick auf die Digitalisierung. Auch die Unternehmen der digitalen Wirtschaft und die Akteure der „Sharing Economy“ müssen einen Beitrag leisten, um den Wohlfahrtsstaat zu sichern.
- 30 • Die Budgetpolitik muss in der Lage sein, die dem Staat übertragenen Aufgaben ordentlich zu erledigen und um auf neue Herausforderungen entsprechend zu reagieren.
- Budgetregeln, die ein antizyklisches Verhalten des öffentlichen Sektors fördern und die Vermeidung an restriktiven Orientierungen – wie die zu rasch reagierenden Grenzen des sogenannten strukturellen Wachstums. Dabei soll die „goldene Investitionsregel“ – dh. die Herausnahme von öffentlichen Investitionen

- 35 („Zukunftsinvestitionen“) aus der Berechnung von Defiziten und Schulden gegenüber den derzeit starren Regeln den Vorzug bekommen.
- „Goldene Regel für öffentliche Investitionen“. → Offensive Investitionspolitik

EU-Finanzrahmen nach 2020

- Die Europäische Union steht bei der Planung der EU-Haushalte für die kommenden Jahre vor großen Herausforderungen. Dabei ist nicht nur der Wegfall der Mitgliedsbeiträge des Vereinigten Königreichs aufgrund des Brexit zu berücksichtigen: Die Struktur des EU-
- 5 Finanzrahmens muss grundsätzlich modernisiert werden. Gerade in der Sozial- und Beschäftigungspolitik herrscht großer Aufholbedarf. Die Bekämpfung von Armut und Arbeitslosigkeit und sozialpolitischen Maßnahmen muss nun im Fokus der EU-Budgetpolitik stehen. Maßnahmen mit hohem gesellschaftspolischem Mehrwert wie im Bildungs- und Gesundheitsbereich sollten ebenfalls im Zentrum des neuen Finanzrahmens stehen.
- 10 Hingegen geht die Bedeutung des Agrarsektors bereits seit vielen Jahren kontinuierlich zurück, entsprechende Anpassungen müssten im EU-Haushalt vorgenommen werden. In Diskussion stehen jedoch auch neue Schwerpunkte wie insbesondere der Aspekt der Sicherheits- bzw. Verteidigungspolitik.

Der ÖGB fordert:

- 15 • Schwerpunkt von EU-Förderungen auf öffentlichen Investitionen mit hohem gesellschaftspolischem Mehrwert: Arbeitsmarkt, Bildung, Kinderbetreuung, öffentlicher Verkehr und andere nachhaltige Infrastrukturmaßnahmen; Investitionen in den europäischen Wirtschaftsstandort und in die Forschung, wenn sie zur Schaffung neuer und gut bezahlter Arbeitsplätze führen.
- 20 • Reformen im Landwirtschaftssektor notwendig, der seit vielen Jahren an Bedeutung verliert.
- Struktur- und Kohäsionspolitik, die wirtschaftliche und soziale Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten ausgleicht. Arbeitslosigkeit, Armut und Integration betreffen aber auch wohlhabendere Mitgliedsländer, Maßnahmen in diesen Bereichen müssen
- 25 daher allen EU-Staaten zur Verfügung stehen und ausreichende Mittel für diese beschäftigungspolitischen Schwerpunkte eingeplant werden.
- Die Mittel des Fonds zur Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) sollen für die Bedürfnisse der ländlichen Bevölkerung verwendet werden. Das umfasst insbesondere Investitionen in den öffentlichen Verkehr, Infrastruktur, Stärkung
- 30 regionaler Wirtschaftsstrukturen, Bildungs-, Gesundheits- und Sozialprojekte.
- Der EU-Haushalt hat eine Stabilisierungs- und Solidaritätsfunktion. Die nationale Kofinanzierung von EU-Projekten soll so gestaltet sein, dass sie die wirtschaftliche Stabilität und den Aufholprozess der EU-Staaten nicht gefährdet.
- Keine Finanzierung von Militärausgaben durch EU-Mittel.
- 35 • Die Einhaltung strikter Haushaltsziele und ähnlicher Kennzahlen (Konditionalität) darf nicht die Voraussetzung dafür sein, um Fördergelder aus dem EU-Budget zu erhalten.

- Finanzsektor und Unternehmen stärker in die Finanzierung des EU-Haushalts einbeziehen.

40 **Impressum**

Verantwortlich: Bernhard Achitz

Redaktion: Florian Kräftner

Fassung laut Beschluss des ÖGB-Bundesvorstands am 28. März 2018

Herausgeber:

45 Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01/534 44-0, Fax: 01/534 44-204,

E-Mail: oegb@oegb.at, Web: www.oegb.at

DVR-Nr. 0046655, ZVR 576 439 352