



**Bundesweiter Leitantrag
des ÖGB
2022**

Inhalt

1.	Mit einem aktiven Staat durch und nach der Krise	3
1.1.	Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen	3
2.	Öffentliche Aufgabenerfüllung und Mittelausstattung	4
2.1.	Lasten fair verteilen	4
2.2.	Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten und Steuerstrukturreform	4
2.3.	Entschiedener Kampf gegen Steuerwettläufe nach unten, Steuermisbrauch und Steuerverschiebungen.....	5
2.4.	Ökologisierung des Steuersystems	6
3.	Standort.....	7
3.1.	Künstliche Intelligenz.....	7
3.2.	Standort und aktiver Staat	8
4.	Öffentliches Eigentum - öffentlicher Eigentümer	9
5.	Faire Vergaben.....	9
5.1.	Mit einem aktiven Staat nach der Krise den Strukturwandel bewältigen	10
6.	Globalisierung	11
6.1.	Liberalisierungs- und Deregulierungsagenda in der Handelspolitik beenden	11
6.2.	Hohe Sozial-, Gesundheits- und Umweltstandards.....	12
6.3.	Handelspolitik ist an den Erfordernissen der Klimakrise und eines gerechten Übergangs ausrichten	12
6.4.	Klimaziele können nicht durch Freihandel erreicht werden.	12
7.	Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innenperspektive	12
7.1.	Just Transition: sozial gerechter Wandel	12
7.2.	Sektorspezifische Maßnahmen.....	14
7.3.	Zukunftsinvestitionen.....	14
7.4.	Gebäudesanierung – Umstellung der Energiesysteme in Gebäuden.....	15
8.	Arbeitsmarkt	15
8.1.	Arbeitszeit besser verteilen.....	16
8.2.	Aktive Arbeitsmarktpolitik vorantreiben	16
8.3.	Fachkräftemangel fair beseitigen.....	17
8.4.	Langzeitarbeitslosigkeit langfristig und dauerhaft bekämpfen	18
8.5.	Finanzielle Absicherung gewährleisten.....	19
8.6.	Aktiver Staat, um aktiv gute Beschäftigung zu schaffen.....	19
9.	Bildung als Schlüssel der Zukunft.....	20
10.	Migration und Integration	21
11.	Gesundheit.....	22
11.1.	Gesundheitspersonal.....	23
12.	Pensionen	24
13.	Pflege	25
14.	ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz	26
15.	Arbeitszeit.....	27
16.	Mindestlohn	28
16.1.	EU-weit adäquate Mindestlöhne, Stärkung der Kollektivverhandlungen	28
16.2.	EU-Lohntransparenzrichtlinie rasch umsetzen.....	29
17.	Initiative für ein soziales Fortschrittsprotokoll.....	29

1. Mit einem aktiven Staat durch und nach der Krise

Die Pandemie hat uns drastisch vor Augen geführt, wie schnell unserer Gesellschaft an ihre sozialen und ökonomischen Grenzen stößt. Waren vor der Pandemie die Schreie nach „mehr privat, weniger Staat“ unüberhörbar, so waren es am Ende genau jene Rufer, die sich über die raschen staatlichen Wirtschaftshilfen freuten. Die letzten Jahre haben auch gezeigt, dass eine funktionierende Sozialpartnerschaft schnelle gemeinsame Lösungen finden kann, um Krisen in den Griff zu bekommen. Prominentestes Beispiel ist hier sicherlich die Kurzarbeit.

Es hat sich aber auch gezeigt, wo unser soziales System Schwächen hat und dringender Nachholbedarf besteht. Ist es uns aufgrund unseres sehr guten Spitalssystems gelungen, die Pandemie halbwegs zu bewältigen, zeigte sich im Bereich des Gesundheitspersonals doch deutlicher Handlungsbedarf. Ebenso wurde sichtbar, dass sich fehlende Investitionen in die Infrastruktur im Bildungsbereich bei Distance Learning bitter rächen können. Aber auch die Tatsache, dass vor der Pandemie der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit zu wenig Bedeutung geschenkt wurde, eröffnet jetzt einen umso höheren Handlungsbedarf.

Die Lehren, die wir als Gewerkschaftsbewegung daraus ziehen sind, dass ein funktionierendes Sozialsystem – von der Gesundheits- über die Sozial-, die Bildungs- bis hin zur Arbeitsmarktpolitik – gepaart mit einer ausgewogenen Wirtschaftspolitik, auch zukünftig die Grundlagen für ein sicheres und gutes Leben in unserem Land sind. Daran werden wir weiter arbeiten und darum geht es im vorliegenden Grundsatzprogramm des ÖGB für die nächsten Jahre.

1.1. Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

Ausgehend vom Jahresende 2021 erwarten die österreichischen Konjunkturforschungsinstitute eine kräftige Erholung der inländischen Wirtschaftsleistung. Diese Erholung wird begünstigt durch sogenannte "Rebound-Effekte": Die erwartete gute internationale Konjunktur, die fiskalpolitischen Maßnahmen wie Investitionsprämie, -freibetrag, Steuersenkung 2022 werden dazu beitragen, dass das reale BIP im Zeitraum 2022 bis 2026 mit + 2,6 % pro Jahr deutlich stärker wächst als im Vergleichszeitraum 2010-2019 (+1,5 % p.a.)

Als Treiber der günstigen Konjunktur werden darüber hinaus sowohl der Anstieg des privaten Konsums als auch die Investitionen der Unternehmen ausgemacht. Infolge des kräftigen Wachstums des BIP um 5 % wird für 2022 ein deutlicher Beschäftigungsanstieg (+2 %) erwartet, der sich in den Folgejahren durch das Abklingen der Rebound-Effekte dann auf jährlich rund 1,5 % abschwächen wird. Die Arbeitslosenquote wird gemäß den Prognosen nach dem Anstieg auf 9,9 % im Jahr 2020 bis Ende 2026 auf 6,1 % sinken.

Der starke Auftrieb auf den Gütermärkten - insbesondere Energiepreise! - die Rücknahme der Mehrwertsteuersenkung in den von der Pandemie stark betroffenen Branchen und die Einführung der CO₂-Steuer wird die Inflationsrate im Jahr 2022 auf 3,1 % im Jahresdurchschnitt erhöhen. Allerdings wird sie als vorübergehend eingeschätzt und für den Prognosezeitraum bis 2026 auf jährlich 2,1 % geschätzt.

In Erwartung nachlassender künftiger budgetärer Belastungen (zur Dämpfung negativer Pandemie-Effekte) und investiver Maßnahmen aus dem EU-Aufbau- und Resilienzfonds wird bei ansonsten "normaler" Budgetpolitik mit einer Verbesserung des gesamtstaatlichen Budgetdefizits ausgehend von 6,3 %/BIP 2021 auf 2,4 % 2022 und schließlich 0,4 %/BIP 2026 gerechnet. Im selben Zeitraum sollte die Staatsschuldenquote ausgehend von 83,8 % auf 80 % und schließlich 71 im Jahr 2026 sinken.

Sowohl den kurzfristigen als auch die mittelfristigen Prognosen liegt ein beträchtliches Maß an Unsicherheit zugrunde.

Kurzfristige Abfolgen notwendiger Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie und nachfolgende mehrmonatige Boom-Phasen in der produzierenden Wirtschaft - denen die Versorgung mit Rohstoffen, Zwischenprodukten, Halbleitern und auch Energie nicht

entsprechend nachkommen konnten, haben in der kurzen Sicht die Verwundbarkeit des gesamten Wirtschaftsgefüges aufgezeigt. Lieferkettenprobleme bis hin zur Infragestellung des Systems, der just in time Produktion selbst, wurden zu zentralen Herausforderungen. Dazu kommt der schnelle wirtschaftliche Wandel durch Technologiesprünge und organisatorische Neuerungen und dazu noch die Gefahr, großangelegter Angriffe auf die elementaren IT-Systeme in einer Welt zunehmender globaler Spannungen.

Die Arbeitswelt und vor allem auch die Unternehmen werden sich diesen Herausforderungen anpassen müssen - der heute absehbare mittel- und langfristig sich verstärkende Arbeitskräftemangel sollte insgesamt das Gewicht der Gewerkschaften bei den kommenden Anpassungsprozessen stärken.

2. Öffentliche Aufgabenerfüllung und Mittelausstattung

2.1. Lasten fair verteilen

Je mehr Mittel den öffentlichen Haushalten zur Verfügung stehen, desto mehr Aufgaben und umso besser können sie diese Aufgaben erfüllen. Derzeit weist das Abgabensystem, das die notwendigen Mittel bereitstellen soll, aber Ungerechtigkeiten auf, die zu beseitigen sind.

Dabei stellt in Österreich nicht die Höhe der Abgabenquote ein Problem dar, vielmehr die Struktur der Abgabenbelastung. Wir müssen daher das Steuersystem umschichten, um Arbeitseinkommen zu entlasten. Nach der großen Lohnsteuerreform ist eine Steuerstrukturreform notwendig, die in die Struktur eingreift, die bei gleichbleibender Abgabenquote Arbeit entlastet und Vermögen stärker in die Pflicht nimmt.

2.2. Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten und Steuerstrukturreform

Österreich ist bei den Arbeitseinkommen ein Hochsteuerland, für Vermögende aber ein Steuerparadies. Nur etwa 1,3 Prozent der Steuereinnahmen kommen von Vermögen. Damit liegt Österreich auch im OECD-Vergleich weit unter dem Durchschnitt von 5,7 Prozent. Von den Arbeitnehmer:innen hingegen kommen gut zwei Drittel der gesamten Steuereinnahmen. Das ist eine extreme Schieflage. Daher ist eine Steuerstrukturreform notwendig. Arbeitseinkommen müssen entlastet, Kapital und Vermögen aber höher belastet werden. So müssen auch Kapitalgewinne und das wilde Spekulieren an den Finanzmärkten durch die Erhebung neuer Steuern reguliert werden.

Daher fordert der ÖGB:

- Mehr Steuergerechtigkeit durch den Ausbau vermögensbezogener Steuern, wie die Einführung einer Millionärsabgabe auf private Nettovermögen über 1 Million Euro
- Einführung von Erbschafts- und Schenkungssteuern auf große Vermögensübertragungen zur Pflegefinanzierung
- Die kalte Progression muss in regelmäßigen Abständen abgegolten werden, dazu zählt auch die Valorisierung des Werbungskostenpauschale und der Freibeträge für Zulagen, Diäten und sonstige Einkünfte.
- Einführung einer Wertschöpfungsabgabe, stattdessen Reduktion des FLAF Beitragssatzes: Neben der Lohn-/Gehaltssumme muss auch die Wertschöpfung eines Betriebes, darunter Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen sowie Mieten, Pachten und Leasingraten, als Bemessungsgrundlage dienen. Die so wesentlich verbreiterte
- Bemessungsgrundlage würde es z. B. ermöglichen, den Beitragssatz zum Familienlastenausgleichsfonds deutlich zu senken.

2.3. Entschiedener Kampf gegen Steuerwettläufe nach unten, Steuermisbrauch und Steuerverschiebungen

Einer Studie, die gemeinsam vom Tax Justice Network, Public Services International und der Globalen Allianz für Steuergerechtigkeit, herausgegeben wurde, errechnet, dass den Staaten jährlich 483 Mrd. US-Dollar durch Steuermisbrauch multinationaler Konzerne und Vermögende verloren gehen. Für Österreich ergeben sich dadurch Verluste von knapp 1,7 Mrd. Dollar (1,5 Mrd. Euro). Dies ist allerdings nur das, was an der Oberfläche gesehen werden kann. Rechnet man indirekte Steuerverluste wie z.B. durch Gewinnverschiebungen ergibt sich ein fast dreimal so hoher Verlust. Den Großteil dieser Verluste wird durch die OECD-Staaten verursacht. Sie verursachen mehr als drei Viertel der weltweiten Steuerausfälle. Um das künftig zu unterbinden, müssen die Regeln zur internationalen Unternehmensbesteuerung dringend weiterentwickelt werden. Die zunehmende Globalisierung und der Umstand, dass jeder Staat seine eigenen Vorschriften zur Gewinnermittlung festlegt, macht es Konzernen leichter denn je, Gewinne in Niedrigsteuerländer oder Steueroasen zu verlagern. Das Ergebnis: Gewinne in Rekordhöhe – Gewinnsteuern in Rekordtiefe.

Auch auf nationaler Ebene fordern Wirtschaftsvertreter immer wieder die Senkung der Gewinnsteuern für Unternehmen. 2005 wurde die Körperschaftssteuer (KÖSt) bereits von 34 % auf 25 % reduziert. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit einer gemeinschaftlichen Besteuerung von Unternehmensgruppen eingeführt, wonach Konzerne ihre Auslandsverluste in Österreich steuerlich anrechnen können. Dadurch kommt es ebenfalls zu hohen Steuerausfällen. Mit der sogenannten „Ökosozialen Steuerreform“ wurde die KÖSt weiter gesenkt, und zwar auf 23 %. In den 1970er Jahren waren es noch 55 % - im Laufe der letzten Jahrzehnte wurde die KÖSt also halbiert. Die effektive Steuerlast ist allerdings niedriger als die gesetzlich festgelegte. Das betrifft vor allem multinationale Konzerne, die über die ihre Steuerlast mittels legaler Steuerverschiebungstaktiken erheblich reduzieren. Der effektive Steuersatz von Unternehmen beläuft sich in Österreich – je nach Studie – auf zwischen 20,7 % und 23 %. Sieht man sich den effektiven Steuersatz speziell für multinationale Konzerne an, verringert sich dieser auf etwa 13 %.

Unternehmen, Konzerne, Banken oder vermögende Privatpersonen entledigen sich gesellschaftlichen Pflichten und verursachen der Allgemeinheit Kosten enormen Ausmaßes. Daher braucht es Anstrengungen sowohl auf nationaler als auch auf EU-, OECD- und internationaler Ebene.

Daher fordert der ÖGB:

- Investitionen in die Zukunft der Beschäftigten statt dauerhafter Entlastung von Konzernen
- Stärkung der personellen Ressourcen in der Finanzverwaltung – Ausbau der Großbetriebsprüfung.
- Keine Einführung der fiktiven Eigenkapitalverzinsung (KÖSt Senkung durch die Hintertür)
- Der ÖGB verlangt Änderungen bei der Gruppenbesteuerung (Anerkennen von Verlusten ausländischer Töchter) und die Begrenzung der Verlustanrechnung auf die EU-Vorgaben.
- Evaluierung der Steuerausfälle durch die Einführung der Gruppenbesteuerung
- Überprüfung der Wirkung aller Begünstigungen im Körperschaftsteuergesetz

Auf EU & internationaler Ebene

- Die Einführung einer breiten Finanztransaktionssteuer: Solange die Finanztransaktionssteuer auf EU-Ebene nicht umgesetzt ist, muss in Österreich eine Börsenumsatzsteuer eingeführt werden, die beim Kauf und Verkauf von Wertpapieren fällig wird.
- Steuerflucht und Steueroasen wirksam bekämpfen
- Einführung einer globalen Mindeststeuer von 25 % und gerechte Besteuerung von Digitalkonzernen/ digital levy, welche mit dem OECD Abkommen kompatibel ist
- Wirksames Country by Country Reporting
- Verstärkte Zusammenarbeit internationaler Steuerverwaltungen
- Ausweitung einer „Schwarzen EU-Liste von nicht-kooperativen Steuergebieten“ auf EU-Steueroasen.
- Schließung von Schlupflöchern (Ausnahmeregeln), die mit einer gemeinsamen Bemessungsgrundlage der Körperschaftssteuer einhergehen
- Schutz für Whistleblower
- Ankauf und Verwertung von Datensätzen
- Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten in einem internationalen Register
- Sanktionen für Finanzdienstleister/ Bankinstitute
- Abschaffung von Briefkastenfirmen

2.4. Ökologisierung des Steuersystems

Mit der Steuerreform 2022 wurde eine CO₂ – Bepreisung als Lenkungssteuer eingeführt. Bis 2025 ist ein Fixpreissystem vorgesehen – wie es danach weitergeht, wird erst nach einer Evaluierung der Ausgestaltung des nationalen Emissionszertifikatshandels entschieden. Zu beachten ist allerdings, dass ohne ökologische Alternativen ein CO₂-Preis keine Lenkungswirkung entfalten kann. Hierzu braucht es massive ökologische Investitionen, die die öffentliche Hand teils selbst tätigt und durch höhere Förderungen für Haushalte und Unternehmen anstoßen muss. Das geht vom Ausbau des öffentlichen Verkehrs, über den Heizungsaustausch bis hin zur Umstellung von Produktionsprozessen. Zudem werden CO₂-Bepreisungsmaßnahmen wirtschafts-, beschäftigungs- und verteilungspolitische Fragen auf, die unter Einbindung der Sozialpartner diskutiert werden müssen.

Daher fordert der ÖGB:

- Die Evaluierung des nationalen Emissionszertifikatshandels muss auch die sozial- und verteilungspolitischen Wirkungen des Emissionszertifikatshandels und den damit einhergehenden Kompensationsleistungen, im Blick haben.
- Wichtige wirtschafts- und beschäftigungspolitische Fragen, die durch eine CO₂-Bepreisung entstehen, müssen unter Einbindung der Sozialpartner diskutiert werden.
- Fairer sozialer Ausgleich bei den Rückvergütungsmaßnahmen
- Kostenbeteiligung der VermieterInnen am CO₂-Preis
- Reform der Pendlerpauschale in Richtung einkommensunabhängiger Absetzbetrag

3. Standort

Die Herausforderungen beim Klimaschutz und bei der digitalen Transformation erfordern eine langfristige und ganzheitliche Perspektive, damit der Wohlstand auch in Zukunft erhalten und ausgebaut werden kann. Feststeht, dass der Schlüssel zur Zukunft für den österreichischen Standort nicht in geringeren Lohnnebenkosten und Steuersenkungen für Unternehmen liegen kann. Österreich wird seinen Wohlstand im globalen Wettbewerb nicht als „Billigland“ sichern können. Das Ziel muss vielmehr darin liegen, Österreich den Weg zum innovativen Vorreiter der digital-ökologischen Transformation zu ebnen. Hierfür bedarf es einer langfristigen Standortstrategie, die zu einem möglichst hohen Beschäftigungsstand, zu guten Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen führt.

Daher fordert der ÖGB:

- Weitreichende Bildungsreformen, damit Fach- und Spitzenkräfte aus dem Inland rekrutiert werden können. Zusätzlich weitreichende sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie z.B. Arbeitszeitverkürzung, staatliche Jobgarantien, Beschäftigungsprogramme, Umschulungs- und Qualifizierungsprogramme etc.
- Investitionen in: ÖPNV, Stadt- und Regionalentwicklung, Sozialstaat, digitale Infrastruktur, Energieeffizienz. Entfernung solcher Investitionen aus den europäischen Defizit- und Schuldenregelungen.
- Unternehmen sollen entlang von strategischen Wertschöpfungsketten in den zukunftsträchtigen Feldern gefördert werden.
- Digitale Unabhängigkeit von Drittstaaten sowie verpflichtende Orientierung neuer Technologien am Gemeinwohl und am Prinzip der sozialen Nachhaltigkeit.
- Die Rückholung von strategisch wichtigen Produktionszweigen nach Europa und staatliche Beteiligungen an strategisch wichtigen Unternehmen.
- Errichtung eines staatlichen „Comeback Beteiligungsfonds“, um strategisch das öffentliche Eigentum an Unternehmen von nationalem Interesse zu fördern.
- Realisierung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“, Einführung eines Lieferkettengesetzes, Beschränkung des österreichischen Beschaffungsmarkts für Bieter aus der EU sowie Durchsetzung international verbindlicher Standards, um Auslagerungen in Billiglohnländer zu verhindern.
- Stärkung der Sozialpartnerschaft und Erhalt der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit
- Weitere Maßnahmen zur Reduktion von sozialer Ungleichheit, wie z.B. Erhöhung von leistbarem Wohnraum, Ausbau des öffentlichen Gesundheits- und Pflegewesens, etc.

3.1. Künstliche Intelligenz

Die Künstliche Intelligenz spiegelt nicht das Machtverhältnis zwischen Menschen und Maschinen wider, sondern jenes zwischen Menschen. In der Arbeitswelt kann das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch den Einsatz von Künstlicher Intelligenz zulasten der Arbeitnehmer wesentlich verschlimmert werden. Am 21. April 2021 hat die EU-Kommission einen Verordnungsentwurf zur Regulierung von Künstlicher Intelligenz veröffentlicht. Die gesamte Arbeitswelt wurde darin jedoch nicht behandelt. Das ist eine große Gefahr für die Beschäftigten. Die Künstliche Intelligenz muss sich auch am Wohl der Arbeitnehmer sowie insgesamt am Prinzip der sozialen Nachhaltigkeit orientieren. In den Betrieben sollen Arbeitsprozesse erleichtert und die Teilhabe erhöht werden. Zum jetzigen Zeitpunkt lassen sich die Auswirkungen der Künstlichen Intelligenz auf betroffene Berufsgruppen sowie auf die Gesamtwirtschaft schwer vorhersagen. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz kann neue Arbeitsplätze schaffen und gleichzeitig zu massiven Rationalisierungen führen. Es ist daher wichtig, neben Maßnahmen zur Sicherung guter

Arbeitsbedingungen, auch schon Ausgleichsmechanismen zu entwickeln, die eine Polarisierung von „Gewinnern“ und „Verlierern“ vermeiden.

Daher fordert der ÖGB:

- Es muss sichergestellt werden, dass EU-Verordnungen und Richtlinien zur Künstlichen Intelligenz nicht zu Verschlechterungen des nationalen Arbeitsrechts führen, d. h. die EU darf nur Mindeststandards vorgeben;
- zum Schutz der Beschäftigten dürfen hochriskante Anwendungen in der Arbeitswelt gar nicht erst zugelassen werden;
- Verankerung eines „Bottom-Up-Ansatzes“ bei der Einführung in den Betrieb durch umfassende Einbindung der Betriebsräte und der Beschäftigten;
- Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte der Betriebsräte bei der Verwendung und Kontrolle von Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz;
- strengere Erfordernisse bei der Verwendung personenbezogener Beschäftigtendaten;
- begleitende Aus- und Weiterbildungen sowie Qualifizierungen für die Beschäftigten und die Betriebsräte;
- höhere Ressourcen für die Arbeitsinspektionen als Aufsichtsbehörden zur Bewältigung der neu entstehenden Aufgaben sowie
- Einführung einer Wertschöpfungsabgabe: Unternehmen, die aufgrund des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz eine höhere Wertschöpfung mit weniger Beschäftigten erzielen, sollen stärker besteuert werden.
- Traditionelle Rollenbilder aufbrechen , mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für mathematische, technische und naturwissenschaftliche Berufe und Burschen und Männer für soziale Berufe zu gewinnen.
- Offensive zur Gewährleistung der digitalen Inklusion von Frauen: Grundschulung für Frauen zum Erwerb digitaler Kompetenzen – im Sinne einer digitalen Alphabetisierung
- Brückenkurse mit Fokus auf Verbesserung der fachspezifischen Sprachkenntnisse (Beispiel Gesundheits- und Pflegebereich, IT-Qualifikationen)

3.2. Standort und aktiver Staat

Die Dekarbonisierung der energieintensiven Industrie und insbesondere Automobilindustrie wird dramatische Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Hochgerechnet auf Basis einer Studie des deutschen IFO-Instituts aus dem Jahr 2021 werden 620.000 Arbeitsplätze allein durch den Übergang von Verbrennungs- zu Elektromotoren auf EU-Ebene gefährdet sein. Auch wenn in angrenzenden Branchen wie IT, 5G-Netze, Leistungselektronik, Ladeinfrastruktur, Erzeugung erneuerbarer Energien, intelligente Netze, intelligente Straßen, Mobilitätsdienstleistungen, Batterien, alternative Kraftstoffe und Energiespeicherung neue Arbeitsplätze entstehen werden, ist zu berücksichtigen, dass diese Arbeitsplätze wahrscheinlich zu einem anderen Zeitpunkt, an einem anderen Ort und mit anderen Qualifikationen geschaffen werden als die Arbeitsplätze, die verloren gehen.

Aus der Sicht des ÖGB soll daher das Beihilfenrecht, die Unterstützung von Dekarbonisierungsprojekten mit öffentlichen Mitteln erleichtern, wenn der Markt dies nicht leisten kann. Dieser erweiterte Spielraum im Beihilfenrecht ist nicht nur im Hinblick auf die Erreichung der Klimaziele notwendig, sondern vor allem zum Erhalt von Standorten der Industrie und von Arbeitsplätzen in Europa.

Daher fordert der ÖGB:

- Eine größtmögliche Flexibilität im EU-Beihilfenrecht, um mit zielgerichteten Beihilfen den Strukturwandel bewältigen zu können;
- Diese erhöhte Flexibilität muss aber zwingend mit Maßnahmen zur Erreichung der Steuergerechtigkeit einhergehen, d.h. die Unternehmen müssen mehr in die Staatskassen einzahlen;
- eine Ausnahme von Investitionsbeihilfen für Dekarbonisierungsprojekten in allen Sektoren sowie für die Diversifikation der Produktion;
- Auflagen (z. B. Betriebliche Mitbestimmung, Standortgarantie, etc.) unter denen Unternehmen Beihilfen erhalten, müssen von den Mitgliedsstaaten festgelegt werden;
- Beteiligungen der öffentlichen Hand an Unternehmen ermöglichen;
- auf nationaler Ebene einen Fond (Comeback-Fond) zur Sicherung von strategisch wichtigen Unternehmen und deren Arbeitsplätze. Dieser Fond soll Unternehmen, die unverschuldet in Schwierigkeiten geraten sind, helfen. Als weiteren Schritt soll dieser Fond auch Unternehmen beim Strukturwandel unterstützen können und damit den Standort Österreich und die Beschäftigung absichern

4. Öffentliches Eigentum - öffentlicher Eigentümer

Der ÖGB verlangt vom öffentlichen Eigentümer (insbesondere Bund, Länder) ein klares Bekenntnis zum Erhalt bzw. allfälligen Ausbau seiner Rolle als strategischer bzw. Mehrheits-/Alleineigentümer der wichtigsten Unternehmen und Einrichtungen unseres Landes. Das betrifft u.a. die Unternehmen der ehemaligen ÖIAG, die leitungsgebundenen Infrastrukturen auf Bundes- und Landesebene und insbesondere auch die Einrichtungen der Daseinsvorsorge.

Die öffentlichen Eigentümer müssen in den genannten Bereichen eine aktive Rolle einnehmen, weil es hier um wichtige Investitionsentscheidungen mit starken Technologieimpulsen für die Zukunft geht, die eine Unzahl von spezialisierten Zulieferbetrieben mit einbezieht und massive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben.

Die Degradierung der ÖBAG zu einer Ausverkaufsgesellschaft zum Vorteil von Spekulanten ist ebenso ein Riegel vorzuschieben wie der Praxis, den Eigentümern unverhältnismäßig hohe Ausschüttungen zuzuführen.

5. Faire Vergaben

Im Rahmen einer aktiven Wirtschaftspolitik ist das Vergabewesen mit seinem gesamtwirtschaftlichen Anteil von ca. 17 % am BIP vor allem auch vor dem Hintergrund restriktiver budgetären Vorgaben ein wichtiges Instrument, um zusätzliche Investitionen anzukurbeln. Hauptsächlich soll die regionale Wertschöpfung gestärkt werden, um Unternehmen und Arbeitskräften zu helfen, aus der Krise zu gelangen sowie die Herausforderungen des Strukturwandels gut zu bewältigen.

Leider kommt es in der Folge der Ausschreibungsverfahren, wo der Preis nach wie vor das dominante Kriterium ist, zu unfairen Bedingungen. Arbeitnehmer:innen und viele Unternehmen, die sich vorbildlich verhalten, was Entlohnung und Arbeitsbedingungen angeht, haben oftmals das Nachsehen. Denn mehr als 50 % der Unternehmen aus dem Ausland halten sich nicht an die kollektivvertraglichen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Die öffentliche Hand ist gefragt, hier weitere Schritte zu unternehmen, um Lohn- und Sozialdumping besser bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu verhindern. Sie steht aber auch im Hinblick auf die Erreichung der Klimaziele besonders in der Verantwortung, dass Investitionen klimaschonend und ressourceneffizient sind.

Daher fordert der ÖGB:



- Eine Anhebung der Schwellenwerte national und in der EU zur Stärkung der regionalen Wirtschaft;
- Marktzugangsbeschränkungen für Drittstaaten -
- Staaten, die zu Dumpingpreisen anbieten, sollen nicht mehr in Bieterverfahren zugelassen werden;
- die Bekämpfung von Sozialbetrug, Schwarzarbeit sowie von Lohn- und Sozialdumping;
- die Stärkung und Ausweitung des „Bestbieterprinzips“: Es soll stets ein soziales Kriterium berücksichtigt werden.
- Die Förderung arbeitsmarktpolitischer Impulse.

5.1. Mit einem aktiven Staat nach der Krise den Strukturwandel bewältigen

Die Entscheidung der Mitgliedstaaten den Stabilitäts- und Wachstumspakt auszusetzen war ein wichtiger Schritt und bestätigt, wie essenziell, öffentliche Investitionen für Stabilisierung der Wirtschaft sind.

Es ist zu befürchten, dass die Fiskalregeln sehr rasch wieder angewendet werden und ein Sparkurkurs eingeleitet wird. Öffentliche Investitionen werden jedoch zukünftig zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erreichung der Klimaziele und dem digitalen Wandel dringend benötigt. Würde der Fiskalpakt unverändert wieder angewendet werden, können nicht ausreichende Mittel für die mit dem Klimawandel verbundenen Veränderungen oder Anpassungen z.B. für ArbeitnehmerInnen oder für die Aus- und Weiterbildung und insbesondere auch für die neuen verschärften Problemlagen der Städte wie den erforderlichen Investitionen in die Infrastruktur v.a. in den Ausbau des öffentlichen Verkehrs oder der thermischen Sanierung bereitgestellt werden. Die Budgetpolitik darf daher zukünftig nicht auf die Vermeidung von „übermäßigen“ Defiziten reduziert werden. Sie soll ein Instrument der Konjunktursteuerung (nachfrageorientierter Wirtschaftspolitik) sowie Investitionen in Zukunftsbereiche und soziale Infrastruktur sein.

Daher fordert der ÖGB:

- Eine Abschaffung der restriktiven Regeln des Fiskalpaktes. Zentral ist, dass der nationale Spielraum in der Fiskalpolitik etwa durch die „goldene Regel für Investitionen“ (die Herausnahme von öffentlichen Investitionen aus der Berechnung von Defiziten und Schulden) ausgeweitet wird.
- Die Bildung von einer Art Rücklage im nationalen Haushalt, die aus Verschuldung oder Kreditermächtigungen, noch nicht abgerufenen Mittel sowie aus anderen stillen Reserven finanziert wird. Zusätzlich ist die Rücklage mit spezifischen Auflagen für deren Verwendung - für insbesondere die soziale Transformation – zu versehen.
- Die Schaffung eines Fonds (Comeback-Fond) zur Sicherung von strategisch wichtigen Unternehmen und deren Arbeitsplätze. Dieser Fond soll Unternehmen, die unverschuldet in Schwierigkeiten geraten sind, helfen. Als weiteren Schritt soll dieser Fond auch Unternehmen beim Strukturwandel unterstützen können und damit den Standort Österreich und die Beschäftigung absichern.

6. Globalisierung

6.1. Liberalisierungs- und Deregulierungsagenda in der Handelspolitik beenden

Die Europäische Union hat jahrelang die Augen vor den sozialen Fragen der Globalisierung verschlossen: Weltweit ist eine Aushöhlung von Arbeitnehmer:innenrechten, Prekarisierung der Arbeitswelt, Verschärfung von Einkommensungleichheit und damit ein Wettlauf nach unten zu beobachten. Der internationale Gewerkschaftsbund hat 2021 anhand diverser Beispiele dokumentiert, wie Unternehmen infolge der Pandemie Arbeitnehmer:innen, die bereits davor zum Teil unter katastrophalen Arbeitsbedingungen zu leiden hatten, noch stärker ausgenutzt und damit Menschen- und grundlegende Arbeits- und Sozialrechte verletzt haben. Statt zu breitem Wohlstand beizutragen, hat die Liberalisierungsagenda der EU-Handelspolitik in der Praxis den politischen Handlungsspielraum eingeengt. Damit ist sie zu einem ernsthaften Hindernis für wichtige Ziele bei den Arbeitnehmer:innen-Rechten sowie bei Umwelt- und Klimaschutz geworden.

Der jüngste Bericht des Weltklimarates führt die Dringlichkeit für unverzügliche und effektive Maßnahmen zur Begrenzung der Erderhitzung vor Augen. Der internationale Handel ist mit seinen weltweit verzweigten Wertschöpfungsketten und langen Transportwegen ein nicht unwesentlicher Motor globaler Treibhausgasemissionen. Bisher geht WTO-Recht dem internationalen Umweltrecht vor. Das zeigt sich einerseits darin, dass WTO-Entscheidungen in Streitbeilegungsverfahren handelsrelevante Entscheidungen aus Umweltabkommen häufig konterkariert haben. Andererseits wird vor diesem Hintergrund von Staaten oft gar nicht versucht, umwelt- und klimarelevante Regeln zu vereinbaren, wenn sie den Handel behindern könnten. Es ist zu gewährleisten, dass Produkte, die hohe Treibhausgasemissionen verursachen, in Zukunft nicht durch Handelsabkommen liberalisiert werden. Zudem sollte es den einzelnen Staaten grundsätzlich vorbehalten bleiben, Zölle auf klimabelastende Importe zu erheben (etwa EU-CO₂-Grenzausgleich). Das Vorhaben eines Klimaclubs ist aus ÖGB-Sicht äußerst problematisch. Wenn er unter dem Dach der WTO nach dessen Spielregeln etabliert werden soll, ist dies ein Klub Freihandel.

Demnach müsste ein plurilaterales Freihandelsabkommen zwischen Staaten und beim Klimaschutz gemeinsame politische Rahmenbedingungen geschaffen werden. Also Mindeststandards zur Einhaltung von Klimazielen, Strafzölle auf Nicht-Mitgliedsstaaten erheben, aber auch untereinander alle Handelsbeschränkungen abbauen sowie eine umfassende Liberalisierung und Deregulierung vorzunehmen. Gemäß Art. XXIV GATT und Art. V GATS muss dies ein umfassendes Freihandelsabkommen oder eine Waren- und Dienstleistungsunion sein und es dürfte kein Sektor ausgeschlossen werden.

Daher fordert der ÖGB:

- Die Bekämpfung von Sozial- und Umweltdumping sowie der Klimakrise müssen Vorrang vor den WTO-Regeln haben.
- Kernarbeitsnormen und darüber hinausgehende Arbeitsstandards der ILO sind in Handelsabkommen verbindlich zu verankern. Verstöße sind mit Sanktionen zu belegen.
- Keine Sonderklagerechte für Konzerne – wie ISDS, eine reformierte Form wie ICS oder im Rahmen eines multilateralen Investitionsgerichtshofes.
- Eine wirksame und umfassende Regelung, die Unternehmen dazu verpflichtet, Menschen-, Arbeits- und Gewerkschaftsrechte sowie die Umwelt entlang ihrer gesamten Lieferkette zu schützen. Dabei muss die uneingeschränkte Einbeziehung von Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen in den gesamten Sorgfaltspflichtenprozess gewährleistet werden. Ein solches Gesetz muss wirksame Rechtsbehelfe vorsehen und wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße von

Unternehmen gegen ihre Verpflichtungen beinhalten. Unternehmen müssen für die Auswirkungen ihrer Tätigkeit zur Rechenschaft gezogen werden können. Für Fälle, in denen Unternehmen ihren Sorgfaltspflichten nicht nachkommen, muss eine zivil- und strafrechtliche Haftung eingeführt werden, unbeschadet der Regelungen zur gesamtschuldnerischen Haftung.

- Leistungen der Daseinsvorsorge sind ein Allgemeingut und haben nichts in einem Handelsabkommen zu suchen. Wir verlangen eine unmissverständliche Herausnahme der Daseinsvorsorge wie Wasser, Energie, Verkehr, Sozialversicherung, Gesundheitswesen, kommunale Dienstleistungen, Bildung, soziale Dienstleistungen und Kultur.

6.2. Hohe Sozial-, Gesundheits- und Umweltstandards.

Es ist zu befürchten, dass durch eine gegenseitige Anerkennung oder Harmonisierung wichtige Verbote oder Regelungen zum Schutz der Gesundheit, der ArbeitnehmerInnen oder der Lebensmittelsicherheit gelockert oder gar aufgehoben werden. Ausnahmen für sensible Bereiche sind nicht ersichtlich. Das für das europäische Modell maßgebliche Vorsorgeprinzip muss explizit verankert werden.

6.3. Handelspolitik ist an den Erfordernissen der Klimakrise und eines gerechten Übergangs ausrichten

Insbesondere der Energiechartavertrag (ECV) steht der Erreichung der von der EU angestrebten Klimaziele und dem Pariser Klimaabkommen bis zum Jahr 2050 diametral entgegen. Die österreichische Bundesregierung muss sich daher offensiv für eine Beendigung des ECV einzusetzen. Dementsprechend ist die Europäische Kommission aufzufordern, Ausstiegsszenarien zu erarbeiten und umzusetzen. Für den Fall, dass sich diesbezüglich kein Konsens der EU-Mitgliedstaaten abzeichnet, ist ein Austritt Österreichs aus dem ECV zu erwägen.

6.4. Klimaziele können nicht durch Freihandel erreicht werden.

Vorhaben wie ein Klimaclub ist dann abzulehnen, wenn dieser mit einem umfassenden Freihandelsabkommen umgesetzt werden soll. Es braucht keinen Klub Freihandel. Denn es würde ausreichen, wenn sich die Staaten auf einen CO₂-Preis verständigen würden. In der Folge gäbe kein Wettbewerbsproblem und damit keine Notwendigkeit eines Grenzausgleichszolls.

7. Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innenperspektive

7.1. Just Transition: sozial gerechter Wandel

Wir erkennen die Dringlichkeit der Lage an und sehen, dass große Umbrüche unserer Wirtschafts-, Produktions- und Arbeitsweisen auf uns zukommen, von der bestimmte Sektoren, insbesondere in Industrie und Verkehr, massiv betroffen sind. Gleichzeitig entstehen in manchen Branchen neue Jobs bzw. entstehen ganz neue Wirtschaftskreisläufe. Als ÖGB möchten wir diese Veränderungen nach dem Motto "Change by Design, not by Disaster" als aktive Veränderungsprozesse unter Einbeziehung aller Betroffenen einfordern. Die Dekarbonisierung wird das wirtschaftliche Gefüge und damit verbunden die Arbeits- und Lebenssituation der ArbeitnehmerInnen in Österreich massiv verändern. Wird dieser Prozess

nicht flankierend begleitet, werden die Gewinne und Vorteile sowie die Kosten ungleich verteilt werden und er wird am Arbeitsmarkt zu massiven Verwerfungen führen. Deshalb muss das Konzept einer „Just Transition“, also eines gerechten Übergangs, die tragende Basis dieses Transformationsprozesses bilden. Klar ist, dass bei Vernachlässigung dieses Prinzips der Verlust der dringend notwendigen breiten gesellschaftlichen Unterstützung droht.

Als Gewerkschaft ist es für uns essenziell, dass der Übergang in eine klimaneutrale Wirtschaft sozial gerecht erfolgt. Anders gesagt: Klimapolitik ist Sozialpolitik. Überall dort, wo durch Dekarbonisierung ein Strukturwandel stattfindet, braucht es Maßnahmen, damit niemand unter den Folgen leidet. Erforderlich ist ein Zusammenspiel unterschiedlicher Politikbereiche wie Industrie-, Technologie-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik. Vor allem müssen immer auch Verteilungsfragen mitberücksichtigt werden.

Aus Sicht des ÖGB umfasst das Konzept der „Just Transition“ daher zumindest folgende Dimensionen:

- Eine aktive und gestaltende Rolle der öffentlichen Hand. Das erfordert einen Ausbau der Daseinsvorsorge mittels öffentlicher Investitionen. Zwangsläufig bedeutet dies die Bereitstellung entsprechender Finanzmittel, bei gleichzeitiger adäquater Besteuerung der Profiteure des Umbaus.
- Inhaltliche Orientierung an den Zielen gute Arbeitsbedingungen („decent work“) und qualitativ hochwertige Jobs („quality jobs“)
- Soziale Absicherung und Arbeitsmarktpolitik
- Demokratische Mitbestimmung auf allen Ebenen (inkl. betriebliche Ebene)

Daher fordert der ÖGB:

- Beschäftigungserhaltende Maßnahmen: Kurzarbeit (aus „neuen“ Gründen, gekoppelt mit Qualifikation), Weiterentwicklung bzw. Etablierung von Kompetenzen im Bereich der dualen Berufsausbildung sowie Schaffung neuer Lehrberufe.
- Jobgarantie: Jedem und jeder muss die Erhaltung des Lebensstandards garantiert werden, bis entweder eine neue, gleichwertige Anstellung im erlernten Beruf gefunden wurde oder eine Weiterqualifizierung ermöglicht wurde.
- Arbeitsstiftungen: Forcierung bewährter Konzepte der Branchen- und Regionalstiftungen. Arbeitszeit: Generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich sowie Weiterentwicklung des bestehenden Solidaritätsprämienmodells.
- „Just Transition“-Strategie: Erarbeitung einer von der Bundesregierung und den Ländern getragenen „Just Transition“-Strategie. Diese muss in einem partizipativen Prozess mit den betroffenen Arbeitnehmer:innen bzw. deren Vertreter:innen erarbeitet werden.
- Dekarbonisierungsstrategie: Die rasche Erarbeitung und Umsetzung von Dekarbonisierungsstrategien sowie politische Maßnahmen, die eine Einbindung Österreichs in wichtige strategische Wertschöpfungsketten zum Ziel hat (z. B. Batteriezellenfertigung, Wasserstoffinfrastruktur).
- Roadmaps für Unternehmen: Neben einer übergeordneten politischen „Just Transition“-Strategie müssen auch auf betrieblicher Ebene entsprechende mittel- und langfristige Planungsinstrumente verankert werden. Dazu sollen „Dekarbonisierungsroadmaps“ erstellt werden, die Szenarien beinhalten, wie die jeweiligen Etappen der Dekarbonisierung bis 2030, 2040 und 2050 gestaltet werden. Zentral dabei ist, dass die Strukturen der ArbeitnehmerInnenvertretung von Planungsbeginn an verpflichtend einbezogen werden müssen.
- Agentur für eine „Just Transition“: Um die Umsetzung einer „Just Transition“ in Österreich zu garantieren, muss eine Struktur geschaffen werden, die sich als treibende Kraft eines derartigen Prozesses versteht

7.2. Sektorspezifische Maßnahmen

Wenn wir das gesteckte Ziel zur Emissionsreduktion ernst nehmen, bedeutet das für Industriestaaten wie Österreich eine vollständige Abkehr von sogenannten „fossilen Brennstoffen“ (sogenannte „Dekarbonisierung“) sowie ein Ende der grenzenlosen Ausbeutung der Ressourcen unseres Planeten. Eine Mammutaufgabe, die einen Kraftakt erfordert. Wir sind jedoch der festen Überzeugung, dass dieser Kraftakt gelingen kann, wenn der anstehende Prozess strategisch geplant und von uns mitgestaltet wird, damit die ArbeitnehmerInnen nicht auf der Strecke bleiben. Neben dem Konzept einer Just Transition, welche übergeordnete Voraussetzungen für einen gerechten Übergang definiert, werden sind allerdings auf Ebene der einzelnen Sektoren auch spezifische Antworten erforderlich.

Daher fordert der ÖGB:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen im Verkehrssektor sollen umweltschädlichen Verkehr weniger attraktiv machen, Mobilität muss aber trotzdem für alle leistbar sein.
- Investitionspaket, mit dem in den nächsten zehn Jahren im Verkehrsbereich mehr als eine Milliarde pro Jahr zusätzlich klimawirksam investiert wird.
- Erarbeitung einer österreichweiten, mit den Klimazielen von Paris kompatiblen Infrastrukturstrategie.
- Energiepolitik muss vier Dimensionen im Fokus haben: die Interessen der Beschäftigten, Versorgungssicherheit, Nachhaltigkeit und Leistbarkeit.
- Die Qualität der Arbeitsplätze, die durch den Ausbau der Erneuerbaren entstehen, muss an branchenüblichen arbeits- und sozialrechtlichen Standards gemessen werden.
- Die Liberalisierung der Energiewirtschaft muss einer kritischen Bestandsaufnahme unterzogen werden. Weitere Liberalisierungsschritte werden abgelehnt.
- Sicherung und Ausbau der öffentlichen Unternehmensbeteiligungen in der Energiewirtschaft und Wahrnehmung einer aktiven Eigentümer-Rolle seitens der öffentlichen Hand.
- Der zukünftige Energiebedarf der Industrie muss energieträgerübergreifend erhoben und analysiert werden, es benötigt eine gesamtheitliche Strategie.
- Es braucht zu Sicherung der industriellen Basis einen umfassenden Schutz gegen Carbon Leakage, ein Grenzausgleichsmechanismus zur Einpreisung der CO₂-Kosten an den EU-Grenzen wird daher grundsätzlich begrüßt.
-

7.3. Zukunftsinvestitionen

Die sich überlappenden Transformationen der Wirtschaft durch Digitalisierung, den Einsatz künstlicher Intelligenz und die Zielsetzungen nach Klimaneutralität des Wirtschaftens bringen ein gewaltiges Ausmaß an erforderlichen Investitionen über einen langen Zeitraum hinweg mit sich. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass dies von privater Seite mit einem bislang ungekannten Ausmaß an Steuerbegünstigungen und -ausnahmen verknüpft wird. Gleichzeitig droht aber die Gefahr, dass Private in weiten Bereichen erst gar nicht investieren wollen - sei es, weil ihre Renditeerwartungen wesentlich höher sind oder weil sie in den Bereichen der Daseinsvorsorge nur investieren wollen, wenn dort massiv dereguliert und privatisiert wird und damit wesentliche Lebensbereiche aller Menschen nur mehr der Gewinnmaximierung unterworfen werden.

Vor diesem Hintergrund dürfen öffentliche Investitionen keinesfalls aufgeschoben werden, sondern sind insbesondere für Klimaschutz, Wohnbau, Digitalisierung und Beschäftigung auszubauen. Dabei haben Investitionen im Kampf gegen Klimawandel eine besondere Rolle

und sind dringend umsetzen. Ein entsprechendes Klima-Investitionspaket wurde bereits vor einiger Zeit von ÖGB und AK vorgeschlagen.

In den nächsten zehn Jahren soll die öffentliche Hand mindestens 1 Mrd. Euro pro Jahr zusätzlich klimawirksam investieren:

- massiver Ausbau des öffentlichen Verkehrs, Projekte beschleunigen, Investitionen in Schieneninfrastruktur vorziehen statt verschieben.
- Mittel aus dem COVID-19-Krisenbewältigungsfonds auch für Eisenbahnen und ÖV-Unternehmen.
- Förderung des Gütertransportes auf der Schiene zur Unterstützung der Klimaziele – Unternehmen sollen Transportkosten gefördert bekommen, wenn sie den Transport auf der Schiene abwickeln.
- Förderung erneuerbare Energiegewinnung und Energienetze
- Wohnbauoffensive: Das Angebot an neuen, leistbaren Wohnungen muss erhöht werden. Das kann durch eine Steigerung der Investitionstätigkeit im Neubau, aber auch durch Sanierung und Nachverdichtung erfolgen. Dazu ist eine Zweckbindung der Mittel (Wohnbaubeiträge, Darlehensrückflüsse, Landeszuschüsse) sicherzustellen. Das funktioniert nur über mehr geförderten Wohnbau.
- Zersiedelung und Flächenverbrauch in Österreich sollen eingedämmt werden - durch eine verpflichtende Ausrichtung der Raum-, Energie- und Verkehrsplanung an die Klimaziele und Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden.
- Digitalisierung für alle
- Die positiven Erfahrungen mit Telearbeit während der Krise sind zu nützen.
- Internetzugang und eine Grundausstattung an digitaler Infrastruktur für alle.
- Digitalisierungsoffensive in Bildungseinrichtungen inkl. Für „digitalisierungsferne“ Bevölkerungsgruppen starten.
- Breitbandausbau und Glasfasertechnologie sind zu forcieren.
- Breitbandmilliarden brauchen eine Koordinierung.

7.4. Gebäudesanierung – Umstellung der Energiesysteme in Gebäuden

Eine speziell eingesetzte ÖGB-AK-Arbeitsgruppe zum Thema „Heizungsumstellung“ hat festgestellt, dass österreichweit rund 1,428 Millionen Wohneinheiten mit fossilen Raumheizungen ausgestattet sind und daher umzustellen sind. Die Kosten dafür belaufen sich auf rund 20 Mrd. Euro. Das allein entspricht für einen Umstellungszeitraum bis 2040 einem jährlichen Investitionsbedarf von preisbereinigt 1 Mrd. Euro. Der ÖGB fordert daher ein Maßnahmenpaket zur Anhebung der thermischen Gebäudesanierungsrate, sowie zur Reduktion fossiler Energie im Gebäudebereich, zur Förderung des Sonnen- und Hitzeschutzes und zum Austausch fossiler Heizungssysteme. Diese Förderung muss sozial gestaffelt (Förderung bis 100 % bei sehr niedrigen Einkommen) sein und muss den öffentlichen sozialen Wohnbau mit umfassen.

8. Arbeitsmarkt

Die Pandemie, verursacht durch COVID-19, hat die Beschäftigten hart getroffen. Zu Spitzenzeiten im Jahr 2020 waren über 588.000 Menschen auf Arbeitssuche und über 1,3 Mio. Menschen in Kurzarbeit. Damit war in etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung direkt betroffen. Auch wenn sich die Arbeitsmarktlage 2021 – für alle Experten überraschend – schneller erholt hat als erwartet, waren mit Ende des dritten Quartals 2021 immer noch rund 338.500 Personen arbeitslos oder in einer AMS-Schulung gemeldet. Das sind immer noch um rund 4.000 Personen mehr als im Vergleichszeitraum 2019 – also vor der Krise.

Zusätzlich gibt es aber zu diesem Zeitpunkt auch noch rund 67.800 Personen in Kurzarbeit, die Krise ist also eindeutig noch nicht überwunden. Und sie hat deutliche Spuren hinterlassen: Die Zahl der Langzeitbeschäftigungslosen ist von September 2019 mit 94.000 auf September 2021 mit rund 120.500 angestiegen.

Denn: Für ein gutes Leben für alle braucht es eine gute Erwerbstätigkeit für alle und eine adäquate soziale Absicherung für alle.

8.1. Arbeitszeit besser verteilen

Viele Argumente für die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung liegen seit Jahrzehnten auf dem Tisch. Durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Arbeitsmarkt hat diese Frage in dramatischer Weise an Dringlichkeit gewonnen.

Daher fordert der ÖGB:

- Eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.
- Im ersten Schritt soll dies durch die Weiterentwicklung der aktuellen Solidaritätsprämie erfolgen, wofür einige Umsetzungsmöglichkeiten bestehen:
 - Das Modell „90 für 80“ bei dem vier AN-Innen ihre Arbeitszeit freiwillig auf 80 % reduzieren und dafür eine fünfte Person aufgenommen wird, das Einkommen wird auf 90 % reduziert, die Differenz (von 80 % auf 90 %) bezahlt das AMS.
 - Der Vorschlag einer Beschäftigungsprämie: Die Arbeitszeit wird auf 32 Stunden reduziert, damit ist auch eine 4-Tage-Woche möglich.
 - Grundsätzlich soll die Förderdauer auf 5 Jahre erweitert werden.
 - Dazu braucht es ausreichende Budgetmittel für das AMS.
 - Und auch eine Erweiterung bei der Ersatzarbeitskraft auf BerufseinsteigerInnen, Teilnehmer:innen aus Arbeitsstiftungen etc.)
- Im zweiten Schritt soll es Betrieben ermöglicht werden, die vorhandene Arbeitszeit im Betrieb auf die Mitarbeiter:innen zu verteilen, damit gefährdete Arbeitsplätze abgesichert werden.
- Neue Familienarbeitszeitmodelle, mit der Zielsetzung einer höheren Väter/Partner:innenbeteiligung bei unbezahlter Arbeit.
- Inkl. Rückkehrrecht für beide Elternteile bzw. Rechtsanspruch auf einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz.
- Analog dem deutschen Modell einer staatlichen Förderung, bei dem z. B. beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 32 Stunden (bis zum 7. Lebensjahr des Kindes) reduzieren.
- Ausweitung der Altersteilzeit

8.2. Aktive Arbeitsmarktpolitik vorantreiben

Die wichtigste Aufgabe aktiver Arbeitsmarktpolitik besteht in der Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitssuchende und einer besseren Abstimmung zwischen jenen, die eine Stelle suchen und jenen, die freie Stellen haben. Im Fokus müssen aus ÖGB-Perspektive dabei immer die Arbeitssuchenden stehen und nicht die Unternehmen, die die Mitnahmeeffekte erfahrungsgemäß hoch sind.

Dabei muss auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Gruppen auch differenziert geschaut werden und ob es um vorrangig um Vermittlung oder Qualifizierung geht.

Daher fordert der ÖGB:

- Ausbau von Frauenberufszentren bzw. Mädchenberatungsstellen in ganz Österreich, auch um die durch Corona entstandene Benachteiligung von Frauen, rasch wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, zu beseitigen.
- Aufstockung der Lehrausbildungsplätze im staatlichen und staatsnahem Bereich.
- Anreize für große Ausbildungsbetriebe, über Bedarf auszubilden.
- Reform des Bestbieterprinzips für staatliche Ausschreibungen mit stärkerem Augenmerk auf die Lehrausbildung.
- Eine Qualifizierungs- und Ausbildungsoffensive (z. B. in Ausbildungen in die Pflege oder die Elementarpädagogik) für Personen in Branchen, in denen längerfristig mit einer hohen Arbeitslosigkeit zu rechnen ist.
- Einführung eines Qualifizierungsgeldes (=Weiterentwicklung des Fachkräftestipendiums), das längerfristige Ausbildungen existenzgesichert ermöglichen soll, finanziert aus Mitteln des AMS.
- Aus- und Weiterbildung durch Frauenstiftungen fördern: Arbeitsstiftungen erleichtern besonders Frauen den Ein- oder Umstieg in das Arbeitsleben, weil sie einen institutionellen und finanziellen Rahmen bieten. Außerdem sollen Frauen Individualberatungen, Kurse im Digitalisierungsbereich und für fachspezifische Sprachkenntnisse angeboten werden. Alle Maßnahmen sollen auch Teilzeitbeschäftigten und Alleinerziehenden zugänglich sein.
- Absicherung bzw. Erhöhung des frauenpolitischen Budgets im AMS.

8.3. Fachkräftemangel fair beseitigen

Ein Dauerthema der Arbeitsmarktpolitik ist sicher der ständige Ruf der Wirtschaft nach Fachkräften. Im Zuge der raschen wirtschaftlichen Erholung, die wir derzeit erleben, rückt erneut das Thema Fachkräftemangel bzw. Fachkräftebedarf in den Fokus arbeitsmarktpolitischer Debatten.

In der Debatte geht es einerseits um Arbeitsplätze, die nicht mit in Österreich lebenden Personen oder Arbeitnehmer:innen, die aus den Nachbarländern zur Arbeit nach Österreich pendeln, besetzt werden können und andererseits Personen, die ihre Ausbildung in Österreich absolviert haben, eine neue Perspektive für eine weitere Niederlassung in Österreich zu bieten. Nicht vergessen werden darf bei dieser Debatte der Umstand, dass wir in Europa den größten Arbeitsmarkt haben. Alle Bürger:innen aus EU-Mitgliedsländern haben freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Daher ist schon zu hinterfragen, warum es österreichischen Betrieben nicht gelingt, die benötigten Fachkräfte vorrangig im EU-Arbeitsmarkt zu suchen und zu rekrutieren, warum es also dazu Drittstaaten braucht?

Das lässt eher den Schluss zu, dass es nicht um die besten, sondern um die billigsten Arbeitskräfte geht – und das ist für den ÖGB eine inakzeptable Entwicklung!

Bis dato wird der Fachkräftemangel über die jährliche Mangelberufsliste, die die Basis der Fachkräfteverordnung bildet, erhoben. Betrachtet wurden dabei vorwiegend die Stellenandrangsziffern.

Es braucht aber einen differenzierteren Blick auf die Kriterien, wie der Mangel festgestellt werden soll, um ein möglichst genaues Bild der tatsächlichen Fachkräftesituation zu erhalten.

Daher fordert der ÖGB:

- Nützen der Arbeitnehmer:innen-Freizügigkeit: wurde in anderen Mitgliedsstaaten nach neuen Fachkräften gesucht? Wenn ja auf welche Art und Weise?

- Die Einführung eines kompetenzorientierten Systems zur Bewertung der erforderlichen Qualifikation und der damit zusammenhängenden Verfügbarkeit von Arbeitskräften.
- Die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in einem Berufsfeld im Zeitverlauf
- Die Entgeltentwicklung über einen Vergleichszeitraum
- Die geleisteten Arbeitsstunden nach Beschäftigten über einen Zeitverlauf
- Eine Messung der berufsspezifischen Arbeitslosenquote
- Die Vakanzzeiten – also eine Angabe, wie lange Stellen nicht besetzt werden können
- Die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe (Lehrausbildung und innerbetriebliche Weiterbildung, Nutzung von Qualifizierungsförderungen)
- Der Vergleich der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und jener der Arbeitslosen innerhalb einer Berufsgruppe

Nicht immer, wenn die Wirtschaft von „Fachkräftemangel“ spricht, meint sie auch tatsächlichen solche. Oft stellen sich die ausgeschriebenen Jobs als Hilfstätigkeiten oder Anlernertätigkeiten heraus. Es ist daher eine Abgrenzung der Qualifikationsniveaus und der Definition der Berufsgruppen erforderlich.

Daher fordert der ÖGB:

- Eine genauere Unterscheidung nach Anforderungs- bzw. Ausbildungsniveau soll durchgeführt werden (bspw. Hilfskräfte, Fachkräfte, Schlüsselkräfte). Damit soll auch eine Definition des Begriffs „Fachkraft“ ermöglicht werden.
- Der Terminus „Fachkraft“ soll erst ab LAP-Niveau verwendet werden.
- Eine einheitliche Definition der Berufsgruppen soll erfolgen – die Klassifizierung der Berufe nach NACE stimmt nicht mehr mit der Berufssystematik des AMS überein.

8.4. Langzeitarbeitslosigkeit langfristig und dauerhaft bekämpfen

Eine der größten Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik der nächsten Jahre wird die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit bleiben. Es geht darum, die Anzahl der Menschen, die von langer Arbeitslosigkeit betroffen sind, deutlich zu senken.

Mit der Aktion Sprungbrett wurde ein erster wichtiger Schritt gesetzt. Hier vermisst der ÖGB allerdings die Nachhaltigkeit der Maßnahme, da die Budgetmittel lediglich für zwei Jahre (2021 und 2022) budgetiert wurden, ab 2023 sinken die Mittel deutlich.

Das Problem wird aber über Jahre bestehen! Derzeit gibt es Eingliederungsbeihilfen und die Transitbeschäftigung, bei der Personen eine zeitlang Arbeit finden. Es ist aber nicht nachgewiesen, dass diese Eingliederungshilfen nachhaltig wirken, also ob die Menschen nach Auslaufen der Hilfe noch einen Job haben.

Es braucht daher „eine dritte Säule“, eine Jobgarantie für arbeitssuchende Menschen der Altersgruppe 45+.

Daher fordert der ÖGB:

- Ein von der öffentlichen Hand gefördertes Beschäftigungsmodell für ältere Arbeitslose, um Langzeitarbeitslosigkeit von vornherein zu verhindern, bzw. die hohe Sockelarbeitslosigkeit rasch abzubauen.
 - Bei der Chance 45+ sollen für Menschen, die länger als 2 Jahre arbeitslos sind, langfristig Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Entlohnung soll dem jeweiligen Kollektivvertrag entsprechen, aber mindestens 1.700 € brutto im Monat entsprechen.

- Oder eine Erneuerung der Aktion 20.000, die erfolgreich Beschäftigungen im öffentlichen Bereich ermöglicht hat.
- Diese Beschäftigungsformen müssen aber auch budgetär ausreichend dotiert und vor allem auf eine längere Beschäftigungsdauer ausgelegt sein.

8.5. Finanzielle Absicherung gewährleisten

Auch wenn die Arbeitsmarktentwicklung, entgegen den Befürchtungen, gesamt gesehen nicht so dramatisch ist, darf nicht vergessen werden, dass arbeitslose Menschen mit einem Einkommen von 55 % des letzten Nettoeinkommens auskommen müssen. Desto länger die Arbeitslosigkeit dauert, desto prekärer die Situation der Betroffenen. Dann ist das Ersparte aufgebraucht und die Armutsgefahr steigt.

Daher fordert der ÖGB:

- Erhöhung des Arbeitslosengeldes (auf 70 % Nettoersatzrate)
- Fortführung der erhöhten Notstandshilfe

8.6. Aktiver Staat, um aktiv gute Beschäftigung zu schaffen

Aus einer WIFO Studie aus 2016 geht hervor, dass öffentlicher Konsum, privater Konsum und aktive Arbeitsmarktpolitik – drei Maßnahmen mit dem größten Wertschöpfungsmultiplikator – somit den größten Effekt auf die Schaffung von Beschäftigung haben. Die Forscher:innen schätzen, dass die Maßnahmen pro € 1 Mrd. kurzfristig zwischen 18.000 und 22.000 Arbeitsplätze schaffen, wobei die langfristigen Effekte deutlich höher sind.

Das Grundprinzip muss daher lauten: Arbeitsplätze schaffen durch öffentliche Investitionen!

Daher fordert der ÖGB:

- Sofort-Mittel in den Ausbau und Ökologisierung des öffentlichen Personen- und Güterverkehrs, sozialen Wohnbau, kommunale Ebene, Digitalisierung, saubere Energieversorgung
 - Erarbeitung eines Klimafahrplans (für eine günstige und ökologische Alternative zum Individualverkehr)
 - Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene (80 % bei 500 km Transportstrecke)
- Klima-Investitionspaket: In den nächsten zehn Jahren soll die öffentliche Hand 1 Mrd. Euro pro Jahr zusätzlich klimawirksam investieren. Die Regierung ist hier säumig und es drohen Strafzahlungen.
- Investitionen der Städte/Gemeinden sicherstellen und öffentliche Vergabe (Anhebung der Schwellenwerte, regionale Wertschöpfung usw.) reformieren
 - Der Bund muss den Städten und Gemeinden die Einnahmehausfälle und Mehrausgaben durch die Covid-19-Krise vollständig ersetzen.
 - Das bisher beschlossene Gemeindepaket reicht nicht aus.
- Wohnbauoffensive und Maßnahmenpaket für die thermische Gebäudesanierung
 - Amtshäuser, Schulen und Kindergärten sowie alle anderen öffentlichen Gebäude sind klimafit zu machen
- Investitionen in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen,
 - vorrangig in Ausbildungseinrichtungen in diesem Bereich.
 - Die notwendige Aufstockung des Personals um 20 % bringt 43.000 neue Arbeitsplätze

- durch eine Arbeitszeitverkürzung werden es noch mehr.
- Ganzjahresbeschäftigung im Bau ist möglich, wenn die öffentliche Hand als Auftraggeber einspringt.

9. Bildung als Schlüssel der Zukunft

Gerade in Krisenzeiten werden soziale Ungleichheiten im Bildungssystem deutlich sichtbar und weiter verstärkt. Daher muss es in allen Bereichen des Bildungssystems Anstrengungen geben, um Bildung jenen Stellenwert zu geben, den sie in einer zukunftsorientierten Gesellschaft auch einnehmen muss.

Bildung muss alle Altersstufen von der Elementarbildung bis hin zur Erwachsenenbildung umfassen und die Betroffenen in ihren Talenten und Fähigkeiten stärken.

Eine soziale und ökologische Transformation kann nur gelingen, wenn es mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem gibt. Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen und unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer Lage einen gerechten Bildungszugang ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der Staat muss hier seiner verantwortlichen Rolle gerecht werden und die nötigen Mittel zur Verfügung stellen.

Daher fordert der ÖGB:

- **Rechtsanspruch auf qualitativ hochwertige Elementarbildung mit einem bundeseinheitlichen Rahmengesetz:** Der Zugang zu Elementarbildung ist in Österreich noch lückenhaft, besonders bei den Kindern unter 3 Jahren. Wir fordern daher einen flächendeckenden Ausbau an qualitativ hochwertigen Kinderbildungseinrichtungen mit dem Ziel eines Rechtsanspruchs auf einen Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag ab 2025. Dazu braucht es auch eine sofortige Ausbildungsinitiative, um die bereits jetzt bestehenden Personallücken zu schließen und mittelfristig die pädagogische Arbeit auszubauen. Um diesem wichtigen Bildungsbereich auch eine entsprechende Bedeutung zu geben, ist es notwendig ein Bundesrahmengesetz mit einer Bundeskompetenz zu gestalten, welches von der Qualitätssicherung, über die Rahmenbedingungen (z. B. Öffnungszeiten) bis hin Ausbildung der PädagogInnen zentrale Standards setzt, zur Umsetzung dieser Ziele fordert der ÖGB eine Milliarde Euro mehr pro Jahr für die Elementarbildung, um auf den europäischen Schnitt von 1 % des BIP aufzuschließen.
- **Bildung, die Chancen öffnet:** Der Übergang zwischen den Schulstufen muss fließend gestaltet werden, sodass Brüche zwischen Schul- oder Klassenwechsel gar nicht sichtbar werden. Schule muss einen offenen Lernraum bilden, der es SchülerInnen, PädagogInnen und Eltern ermöglicht, Wissen in ganztägiger, verschränkter Form zu erfahren.
- **Lernen ohne Zugangsbeschränkungen:** Der ÖGB spricht sich nach wie vor gegen jegliche Einschränkungen aus, die es Menschen verwehrt, angestrebte Bildungsabschlüsse zu erlangen. Vielmehr muss es zur Regel und nicht zur Ausnahme werden, dass Menschen lebensbegleitend lernen. Dazu sind nicht nur die Angebote in ausreichender und adäquater Weise bereitzustellen, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Menschen auch daran teilnehmen können.
- **Anerkennung von Kompetenzen:** Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsinstitutionen erworben wurden, sollen sichtbar und verwertbar gemacht werden. Damit kann die Beschäftigungsfähigkeit erhöht, aber auch individuelle Stärken aufgezeigt und damit die gesellschaftliche Teilhabe gefördert werden.

- **Berufsbildung für morgen:** Die duale Berufsausbildung ist in der Zusammenschau 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 ein Verantwortungsbewusstsein der Wirtschaft, sind grundlegende Faktoren, den Stellenwert der dualen Berufsausbildung zu erhöhen.
- **Einführung einer Bildungspflicht,** an deren Ende der Erwerb definierte Grundkompetenzen steht.
- **Erwachsenenbildung in den Köpfen verankern:** Nach wie vor ist Bildung bei vielen auf die Schul- oder Berufsausbildung begrenzt und die lebensbegleitende Bildung nur ein Schlagwort. Um hier die Beteiligung zu erhöhen, sind neben den finanziellen Fragen – Bildung muss man sich in Österreich noch immer leisten können – auch Fragen der Zeit für Bildung (Stichwort Bildungsfreistellung) zu klären.

10. Migration und Integration

Migration und Integration sind zentrale Themenstellungen, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft aktuell und auch in Zukunft dominieren und erhebliche Herausforderungen, aber auch zahlreiche Chancen, mit sich bringen werden. Aktuell prägt vor allem das Bild von großen Migrationswellen aus dem Nahen und Mittleren Osten das Bild von Migration. Migrationsbewegungen finden aber auch innerhalb Europas und nicht zuletzt auch von gut ausgebildeten Fachkräften statt.

Generell kann Österreich und seine Bevölkerung 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.a. als ArbeitnehmerInnen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund, über 14 Prozent der Bevölkerung sind nicht österreichische StaatsbürgerInnen.

Gleichzeitig führen die Veränderungen, die mit Migrationsbewegungen einhergehen, zu großen Verunsicherungen. Das Thema Asyl und Integration waren in den letzten Jahren immer wieder ein zentrales Thema in Österreich. Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren auch noch weiter beschäftigen. Denn 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.

Daher fordert der ÖGB:

- **Eine 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.
- **Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen:** Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen 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.
- **Maßnahmen zur Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen:** Hier ist besonderes Augenmerk auf den Ausbau und die Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen sowie die Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen zu legen. Dazu gehört auch die Schaffung von eigenen Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.

- Öffnung der Lehrausbildung auch außerhalb von Mangelberufen für jugendliche AsylwerberInnen mit guten Bleibechancen.
- Öffnung aller Ausbildungsangebote, insbesondere der Ausbildung bis 18 und der Ausbildungsgarantie
- Öffnung des Arbeitsmarkts für alle AsylwerberInnen, die sich bereits sechs Monate in Österreich aufhalten, um Integration zu ermöglichen.

11. Gesundheit

Das österreichische Gesundheitssystem wurde in den vergangenen Jahren einem noch nie dagewesenen Stresstest unterzogen. Es zeigten sich Stärken, wie der gut ausgebaute Spitalsbereich oder die erfolgreiche Etablierung von 1450 - der telefonischen Gesundheitsberatung - und die Vorarbeiten zur e-Medikation. Ebenfalls zeigten sich aber die Schwächen, wie die fragmentierte Zuständigkeit und dass sich ein für die Versorgung wesentlich verantwortlicher Teil mitten im Umbau befand – nämlich die Sozialversicherung – als die Pandemie ausgebrochen ist. Es gilt daher Lehren aus der Pandemie zu ziehen, die Versorgung zu verbessern und den Arbeitnehmer:innen ihre Sozialversicherung wieder zurückzugeben

Daher fordert der ÖGB:

- **Selbstverwaltung:** Rücknahme der Enteignung der Arbeitnehmer:innen und Schaffung einer neuen Mehrheit im Sinne der Versicherten in allen Gremien in der eigenen Sozialversicherung
- **Achtung der regionalen Bedürfnisse:** Ausbau der gesetzlichen Verantwortung der Landesstellen und ihrer Selbstverwaltungskörper in allen drei Sparten Krankenversicherung, Unfallversicherung, Pensionsversicherung. Ziel muss es sein, dass die Versicherten, aber auch die regionalen Stakeholder gute, sichtbare Ansprechpartner:innen in ihrem Bundesland haben.
- **Starke Koordinierung der Sektoren und Ausrichtung am Bedarf der Bevölkerung:** Dazu bedarf es einer gemeinsamen Planung und Umsetzung des Bedarfes der Bevölkerung, des Ausbaus der Sachleistungsversorgung, einer Leistungsharmonisierung zwischen allen Trägern der Sozialversicherung sowie der Fortführung und Weiterentwicklung der Gesundheitsreform für eine innovative und niederschwellige Versorgung,
- **Keine Zugangsbeschränkungen:** der Zugang zum Gesundheitssystem darf nicht an materielle oder sonstige Voraussetzungen gebunden sein.
- **Lehren aus der Pandemie:** Ausbau des öffentlichen Gesundheitswesens zu einer krisen- und pandemiefesten Einrichtung, österreichweit-einheitliche, niederschwellige Impfstrategie für Erwachsene (analog zum Kinderimpfprogramm)
- **Strenge Qualitätssicherung zum Schutz der Patient:innen:** 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 langfristig und mit hoher Qualität erfüllen können. Dazu bedarf es einer Finanzierung, die von allen Teilen der Bevölkerung getragen wird und auch wertschöpfungsorientierte Elemente miteinbezieht, sowie von dem Grundsatz getragen wird, dass finanzielle Lücken eines Bereichs nicht aus Mitteln anderer Bereiche gestopft werden dürfen.
- **Zurückdrängung der Privatmedizin:** Weiterentwicklung des Privatkrankenanstaltenfinanzierungsfonds PRIKRAF, Wahlärzt:innen-Strategie sowie Ausbau der Sachleistungsversorgung

- **Ausbau der Gendermedizin:** Auf- und Ausbau entsprechender Fortbildungsprogramme für ÄrztInnen und andere Gesundheitsberufe, Forcierung von genderspezifischen Forschungsschwerpunkten, Einsatz für sensibilisierende Maßnahmen
- **Evidenzbasierte Weiterentwicklung der Berufskrankheitenliste:** Einrichtung eines ärztlichen Sachverständigenbeirats, der wissenschaftliche Empfehlungen und Stellungnahmen zu Berufskrankheiten erarbeitet und damit eine evidenzbasierte Grundlage für eine regelmäßige Adaptierung der Liste der Berufskrankheiten schafft.
- Anerkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen durch die Unfallversicherung

11.1. Gesundheitspersonal

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich kommt es einerseits zu einer stark steigenden Nachfrage für gesundheitsbezogene Leistungen und andererseits zu einer hohen Anzahl an Pensionierungen bei den Gesundheitsdienstleister:innen. Die Sicherung von bedarfsentsprechendem und qualifiziertem Personal im Gesundheitsbereich ist daher eine zentrale Herausforderung, für deren Bewältigung rasch geeignete Schritte gesetzt werden müssen.

Bereits durch die aktuellen Rahmenbedingungen stehen die ArbeitnehmerInnen in den Gesundheitsbereichen unter einem enormen Druck, der zu gesundheitlichen Problemen, Frust bei ihrer Tätigkeit und Ausfällen führt. Weitere Personalengpässe würden diese Situation noch weiter entschärfen.

Es ist daher unbedingt notwendig, die erforderlichen finanziellen Ressourcen für die Ausbildung künftiger Gesundheitsdienstleister:innen zu gewährleisten und Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich zu schaffen, die diese Berufe auch in Zukunft attraktiv machen.

Daher fordert der ÖGB:

- **Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen:** Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung, Wertschätzung und die Verringerung des bestehenden Arbeitsdrucks
- **Gewährleistung von ausreichend Personal in allen Bereichen:** Es braucht eine bundesweit einheitliche und evidenzbasierte Personalberechnungsmethode, mit der auch bei veränderten Bedingungen dauerhaft hohe Behandlungs- und Betreuungsqualität gewährleistet und das Personal nicht überlastet wird. Ein mittel- und langfristiger Bedarfs- und Entwicklungsplan sollte unter Zugrundelegung eines Versorgungsauftrags mit konkret definierten Leistungen und entsprechender Personalausstattung festgelegt werden. Erforderlich ist dabei 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 Kosten optimierend. Einsparungen im Gesundheitswesen – die selbstverständlich bereits aus grundlegenden Überlegungen zu vermeiden sind - können und dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.
- Ausbildungsoffensive durch Steigerung der Ausbildungsplätze und Attraktivierung der Aus- und Weiterbildungen von Gesundheitsberufen

12. Pensionen

In regelmäßigen Abständen behaupten neoliberale Stimmen, dass sich die öffentlichen Pensionen in Zukunft nicht mehr ausgeben werden. Dabei geht es seit vielen Jahren um die immer gleichen drei Punkte: Pensionen seien in der Zukunft nicht mehr finanzierbar, Versicherte sollten sich möglichst selbst versichern und Kürzungen im Pensionssystem seien unvermeidbar. Österreich hat im letzten Jahrzehnt für das öffentliche Pensionssystem inklusive der Beamtenpensionen jährlich etwas weniger als 14 Prozent des BIP aufgewendet. Laut dem EU-Ageing-Report 2021 werden die Aufwendungen bis 2070, gemessen am BIP, nur sehr moderat auf 14,3 % ansteigen, obwohl sich die Altersstruktur - mit wesentlich mehr älteren Menschen - verschieben wird. Die langfristige Finanzierbarkeit des österreichischen Pensionssystems ist somit laut den Daten der Europäischen Kommission in keiner Weise gefährdet. Die beste Option, um sich für das Alter gut abzusichern, ist ein starkes öffentliches Pensionssystem. Das öffentliche Pensionssystem leistet im Gegensatz zu Privat- und Betriebspensionen einen breiten sozialen Ausgleich. Auch Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (beispielsweise während einer Krankheit, einer Zeit der Arbeitslosigkeit oder während der Kindererziehung) werden angerechnet, das System der Ausgleichszulagen garantiert PensionistInnen ein Mindesteinkommen, die Ausfallhaftung des Bundes garantiert auch in schweren Krisen stabile Pensionen, was wiederum die wirtschaftliche Entwicklung stabilisiert. All dies ist nur im Rahmen eines starken öffentlichen Systems möglich.

Aus Sicht des ÖGB ist die primäre Antwort auf die gesellschaftliche Alterung der Arbeitsmarkt: Umso besser es gelingt, dass erstens mehr Menschen erwerbstätig sind, zweitens die Arbeitslosigkeit konsequent bekämpft wird und drittens die ArbeitnehmerInnen ein gutes Einkommen beziehen, desto leichter ist die Finanzierung der Pensionen und insgesamt des Sozialsystems.

Von neoliberalen Kräften wird immer wieder eine Anhebung des Regelpensionsalters, etwa durch eine Anbindung an die steigende Lebenserwartung, gefordert. Das lehnt der ÖGB ab. Eine Anhebung des Regelpensionsalters würde zu einer Erhöhung der Altersarbeitslosigkeit und zu mehr Mehrausgaben in der Arbeitslosenversicherung führen, da die Chancen von älteren Arbeitssuchenden, eine neue Arbeitsstelle zu bekommen, schlecht sind. Zusätzlich würde eine Anhebung des Regelpensionsalters zu geringeren Pensionsleistungen führen, da dann die Abschläge zu einem höheren Alter berechnet werden. Eine Pensionsautomatik (Koppelung des Regelpensionsalters an die steigende Lebenserwartung) wird vom ÖGB auch aus demokratiepolitischen Gründen abgelehnt. Zentrale gesellschaftliche Entscheidungen, wie die Festlegung des gesetzlichen Pensionsalters, müssen öffentlich diskutiert und vom Parlament beschlossen werden. Anstatt das Regelpensionsalter anzuheben, sollte Ziel sein, dass das faktische (tatsächliche) Pensionsantrittsalter in Österreich weiter steigt. Dafür ist eine gezielte Wachstum- und Beschäftigungspolitik notwendig. Zusätzlich braucht es auch bildungspolitische Maßnahmen (lebenslanges und berufsbegleitendes Lernen), um die Erwerbschancen von älteren Arbeitnehmer:innen zu verbessern. Damit die Menschen gesundheitlich überhaupt in der Lage sind, länger im Erwerbsleben zu verbleiben, braucht es auch Verbesserungen im Bereich der Prävention und altersgerechte Arbeitsplätze.

Daher fordert der ÖGB:

Ein gutes Pensionssystem hat die Aufgabe, den Lebensstandard auch im Alter zu gewährleisten. Das ist nur durch die Aufrechterhaltung öffentlicher Pensionssysteme, die auf dem Umlageverfahren beruhen, möglich. Der ÖGB tritt somit dafür ein, dass auch in Zukunft der Schwerpunkt bei der staatlichen Pensionsversicherung liegt. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 80/45/65 beruht. Ein Umstieg auf ein beitragsorientiertes Pensionskonto wird abgelehnt, da dies zu massiven Verschlechterungen führen würde.

Um das Vertrauen aller Generationen, insbesondere auch der jungen Menschen, in unser öffentliche Pensionssystem zu stärken und gegen Angriffe auf Dauer zu schützen, sollten die Grundsätze der gesetzlichen Alterssicherung - das Umlageverfahren, der Schutz vor Altersarmut und die Pflichtversicherung - in der Verfassung verankert werden.

Die Eigenpensionen der Frauen sind im Schnitt um rund 40 % niedriger als jene der Männer. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, fordert der ÖGB die Verlängerung der Kindererziehungszeiten bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres mit absinkender Beitragsgrundlage ab dem 5. Lebensjahr. Der ÖGB fordert, dass zusätzlich zu den bisherigen Kindererziehungszeiten bis zum 4. Lebensjahr des Kindes auch im 5. und 6. Lebensjahr 66 % und im 7. und 8. Lebensjahr des Kindes 33 % der Beitragsgrundlage der Kindererziehungszeiten angerechnet werden.

Es arbeiten derzeit viele Menschen unter besonders belastenden Bedingungen, ohne als Schwerarbeiter:innen zu gelten. Die Schwerkraftverordnung muss daher überarbeitet und verbessert werden.

Der Pensionsversicherungsbeitrag der ASVG-Versicherten beträgt 22,8 %, jener der Selbständigen 18,5 % und Bauern zahlen 17 %. Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, dass für gleiche Leistungen auch gleiche Beiträge zu zahlen sind. Der ÖGB fordert daher, dass die Pensionsbeiträge der Selbständigen und der Bauern auf das Niveau der ASVG-Versicherten angehoben werden.

13. Pflege

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

In unserer Gesellschaft ist die Abhängigkeit von jemand anderen oder von der Gesellschaft häufig negativ behaftet. Diese Grundeinstellung machen diverse Auseinandersetzungen unter dem Motto „mehr privat, weniger Staat“ deutlich. Die sozialen, ökonomischen und demografischen 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. Der Pflegebedarf steigt somit.

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 2023 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. Zusätzlich werden 25 Prozent der Pflegebedürftigen von mobiler Pflege und Betreuung unterstützt. Viele der Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf auf, um die Pflege und Betreuung ihrer Verwandten zu gewährleisten. Diese Entwicklung ist bezüglich der späteren Konsequenzen (z.B. niedrigere Pensionen) bedenklich. Seit 2014 ermöglicht der Gesetzgeber die Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit. Diese muss teilweise mit dem Arbeitgeber vereinbart werden und ist abhängig vom Willen des Arbeitgebers.

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 hoher Bedarf an Pflegepersonal. Das Sozialministerium gibt den Mehrbedarf bis 2030 mit 75.700 Arbeitskräften an. 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 PflegerInnen ihren Beruf aufgeben.

Daher fordert der ÖGB:

- **Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung** der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht.
- **Rechtsanspruch** auf Gesamtdauer der Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit.
- Wesentliche **Verbesserung** der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung des Pflegepersonals.
- **Österreichweite Pflegearbeitsstiftung**, um den Personal mangel in der Pflege entgegenzuwirken und finanzielle Absicherung während der Ausbildung sicherzustellen.

14. ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

Ein modernes Arbeitnehmer:innenschutzrecht 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 für alle AkteurInnen. Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle entlasten mittelfristig das Gesundheitssystem und führen zu einer besseren Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmer:innen. Das Ziel für ArbeitnehmerInnen ist unsere Gesundheit weit bis über das Erwerbsleben hinaus zu erhalten, denn dies sichert Lebensqualität und viel menschliches Leid kann dadurch verhindert werden.

Dennoch: Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten ist heute mehr denn je in Gefahr. Initiativen zur Verschlechterung wichtiger Gesetze und Deregulierungsbestrebungen im Arbeitnehmer:innenschutzrecht treiben unter dem Deckmantel der „Entbürokratisierung“ ein unfaires und gefährliches Spiel mit der Gesundheit von ArbeitnehmerInnen. Das Gesetz ist der Freund des Schwachen – es schützt vor allem jene, die hierzu selbst wenige Möglichkeiten haben und bietet für diese einen unentbehrlichen Schutzschirm.

Daher fordert der ÖGB:

Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb: Präventivfachkräfte sind der Schlüssel für bessere Arbeitsbedingungen. Um den Anforderungen einer sich rasch ändernden Arbeitswelt gerecht zu werden, braucht es

- die Verankerung von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen als dritte Präventivfachkraft gleichberechtigt zu Arbeitsmediziner:innen und Sicherheitsfachkräften im ASchG
- Präventionszeiten müssen an die realen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst und erhöht werden

Altersgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen: Die demografische Entwicklung macht auch vor Betrieben nicht halt, notwendige Maßnahmen werden aber nur schleppend umgesetzt. Für Frauen ist die Situation besonders schwierig: nur jede 2. Frau geht direkt aus einer Erwerbstätigkeit in die Pension. Gleichzeitig kann sich über die Hälfte der Frauen über 45 aufgrund der Arbeitsbelastung nicht vorstellen, im aktuellen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter zu arbeiten.

- Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten, geregelt in einer Verordnung, sollen den Gesundheitsverschleiß bereits in jungen Jahren möglichst weit hintanhalt en
- Weiters sollen Belegschaftsvertretungen die Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung durchsetzen können.

Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe festlegen: In der EU sterben jährlich ca. 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen, für Österreich wird eine Zahl von ca. 1.820 Todesfällen angegeben.

- Durch eine Senkung der Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe in Verbindung mit größtmöglicher Transparenz über das Risiko an Krebs zu erkranken, könnte ein großer Teil dieser Erkrankungen verhindert werden.

15. Arbeitszeit

Druck und Belastungen auf Arbeitnehmer:innen durch überlange Arbeitszeiten und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung für die Arbeitnehmer:innen weichen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auf. Zusätzlich fördern moderne Informationstechnologien Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb und außerhalb der regulären Arbeitszeit; diese Arbeitszeiten bleiben oft unbezahlt. Zu beobachten ist auch, dass es immer öfter Praxis wird, geleistete Vor- oder Nacharbeiten nicht mehr zu bezahlen.

Durch moderne Informationstechnologien beschleunigt sich auch das Tempo am Arbeitsplatz. Ständig erreichbar zu sein, führt schnell zur Überforderung. Sichtbare Folgen sind das Ansteigen von psychischen Erkrankungen, zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz. Regelmäßige Eurofound-Erhebungen belegen, dass Österreich zu den Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Arbeitszeit zählt.

Während viele Arbeitnehmer:innen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere wiederum – nach wie vor besonders Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Der ÖGB fordert eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krank macht. Ökonomische Interessen der Arbeitgeber stehen vordergründig in einem Spannungsverhältnis zu den persönlichen Interessen von Arbeitnehmer:innen an gesunden Arbeitszeiten und an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Tatsächlich werden nur Arbeitnehmer:innen in einem Arbeitsumfeld, das ihre Bedürfnisse entsprechend berücksichtigt, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen sein. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen jedenfalls gleichrangig zu berücksichtigen.

Daher fordert der ÖGB:

- Ein Euro Zuschlag pro Überstunde je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem.
- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit korrespondierend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der Arbeitnehmer:innen gesichert bleiben.
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen und wirksame Sanktionssysteme.
- Verdoppelung vorenthaltener Arbeitnehmer:innenansprüche.
- Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein.
- Ein flächendeckendes Angebot an sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau der Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätze für ältere Menschen.
- Recht auf Wechsel der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung.
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit,

Zeitausgleich eins zu eins verbrauchen. Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent.

- Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsarbeit bedürfen einer ausdrücklichen Zustimmung und Überprüfung.
- Einführung einer Familienarbeitszeit: Derzeit liegt die Aufgabe der Kinderbetreuung und -bildung in den ersten Lebensjahren des Kindes hauptsächlich in den Händen der Frauen. Gleichzeitig greifen bisherige Ansätze zur Bonifikation von Eltern bei der Teilung von Betreuungsaufgaben wenig. Um eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu ermöglichen, braucht es ein Familienarbeitszeitmodell.

16. Mindestlohn

Der ÖGB und seine Gewerkschaften haben in ihrer Lohnpolitik immer das Instrument des Kollektivvertrags in den Vordergrund gestellt. Der Kollektivvertrag hat sich über Jahrzehnte bewährt. Das System der Kollektivverträge führt zu einer beinahe flächendeckenden Tarifabdeckung. Niemand in Österreich, der in der öffentlichen Auseinandersetzung ernst genommen werden will, zweifelt ernsthaft die Sinnhaftigkeit dieses Instruments an. Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse muss weiterhin das System der Kollektivverträge bleiben. Um eine vollständige Tarifabdeckung zu erreichen, wären vergleichsweise geringe gesetzliche Anpassungen nötig.

Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnt der ÖGB aus guten Gründen ab. 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. Außerdem würde ein gesetzlicher Mindestlohn die Lohnpolitik an den Gesetzgeber delegieren und den Sozialpartnern entziehen.

Daher fordert der ÖGB:

- Das Instrument des Mindestlohntarifs dahingehend ausweiten, dass, bei Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf AG-Seite, ein Mindestlohntarif erlassen werden kann, wenn bereits seit mehreren Jahren kein KV abgeschlossen worden ist.
- Freiwilligen Berufsvereinigungen soll bei mehrjährigem Nichtabschluss eines KVs die KV-Fähigkeit aberkannt werden können, womit Satzung und Mindestlohntarif wieder möglich wären und gleichzeitig Druck entsteht, von der KV-Fähigkeit auch Gebrauch zu machen.
- Ein angemessenes Entgelt gemäß § 1152 ABGB muss jedenfalls gewährleistet werden und darf nicht dispositiv sein.
- Einbeziehen der freien Dienstnehmer:innen in die Kollektivverträge.

16.1. EU-weit adäquate Mindestlöhne, Stärkung der Kollektivverhandlungen

Der Richtlinienentwurf über „adäquate Mindestlöhne“ in der EU ist das wichtigste konkrete Gesetzesvorhaben der Kommission auf Basis der europäischen Säule der sozialen Rechte. Mitgliedstaaten, in denen es keine ausreichende Kollektivvertrags-Abdeckung gibt (70 % laut Plan der Kommission, 80 % laut EU-Parlament), sollen Pläne zur Verbesserung der Quote vorlegen und bis zum Erreichen dieser, gesetzliche Mindestlöhne einführen.

Die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten sind gravierend. Während Österreich und Frankreich eine Tarifabdeckung von 98 % aufweisen, profitieren in Estland nur 6 % der

ArbeitnehmerInnen von Kollektivverträgen. Sechzehn von 27 Mitgliedstaaten erfüllen das von der Kommission angestrebte 70%-Ziel momentan nicht.

Für einen Großteil der europäischen Arbeitnehmer:innen würde die Richtlinie daher direkte Verbesserungen bringen. Lohnerhöhungen für 24 Millionen Europäer:innen werden von einer ersten Studie prognostiziert. Der zu erwartende, mittelfristige Vorteil für Österreich: Der Druck auf Löhne sowie auf ehrliche Unternehmen durch Lohndumping über Entsendungen aus Niedriglohnstaaten sinkt.

Bei der Mindestlohn-Richtlinie geht es aber noch um mehr. Hinter den heftigen Diskussionen steht ein Richtungsstreit: Soll die EU-Sozialpolitik machen oder eine reine Wirtschaftsunion bleiben.

16.2. EU-Lohntransparenzrichtlinie rasch umsetzen

Frauen verdienen in der EU noch immer um 14 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Österreich gehört mit einem Gender Pay Gap von rund 20 Prozent zu den Schlusslichtern im EU-Ranking. Es besteht also in ganz Europa und insbesondere in Österreich ein dringender Handlungsbedarf, um den Gender Pay Gap zu reduzieren.

Die Lohntransparenzrichtlinie, die derzeit auf europäischer Ebene verhandelt wird, ist ein wichtiger Schritt, europäische Mindeststandards festzuschreiben. Sie enthält progressive Maßnahmen, um die Geheimhaltung der Entlohnung zu verringern und einen besseren Zugang zum Recht im Kampf gegen Entgeltdiskriminierung zu ermöglichen. Österreich muss hier einen konstruktiven Beitrag leisten und sich produktiv für die Verwirklichung einsetzen.

Daher fordert der ÖGB:

- dass der Vorschlag zur EU-Lohntransparenzrichtlinie in folgenden Punkten nachgebessert wird: massive Senkung der Schwelle für die Einkommensberichte und Entgeltbewertung von der derzeit angesetzten Grenze von 250 Arbeitnehmer:innen
- Verbot von Vertraulichkeitsklauseln, damit endlich ein transparenter und offener Austausch in der Belegschaft ermöglicht wird.
- Stärkung des sozialen Dialogs auf nationaler Ebene. Die Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Bewertung der Arbeit (Kriterien und Vergleichbarkeit) dürfen nicht dazu führen, dass diese Autonomie beeinträchtigt wird.

17. Initiative für ein soziales Fortschrittsprotokoll

Seit Jahren ist im europäischen Binnenmarkt und in vielen Mitgliedstaaten eine schleichende Erosion des Sozialstaates und ein zunehmendes Ungleichgewicht der sozialen Rechte einerseits und der wirtschaftlichen Freiheiten andererseits festzustellen. In vielen Ländern gab und gibt es massive Angriffe auf gewerkschaftliche Rechte, Eingriffe in Kollektivverträge etc. Zahlreiche Entscheidungen des EuGH haben in den letzten Jahren im Ergebnis zu einem Vorrang der vier wirtschaftlichen Marktfreiheiten (v.a. der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit) gegenüber den sozialen Grundrechten geführt.

Im EU-Vertrag stehen den wirtschaftlichen Marktfreiheiten keine gleichwertigen sozialen Garantien gegenüber. Auch die Charta der Grundrechte konnte dieses Missverhältnis nicht aufheben. Dadurch wird der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und für die Einhaltung nationaler Kollektivverträge erheblich behindert.

Die laufende „Konferenz zur Zukunft Europas“, bei der Stakeholder und BürgerInnen Bestand aufnehmen und über Reformen der EU diskutieren, soll sich der Lösung dieses zentralen Problems annehmen: Es braucht eine grundlegende Änderung der Spielregeln, damit soziale Rechte besser und stärker in der EU verankert sind, um für eine EU zu kämpfen, die tatsächlich

die Menschen in den Mittelpunkt stellt und sich nicht mehr als in erster Linie nur einem Wirtschaftsraum versteht. Um dies zu garantieren, braucht es auch die Implementierung von sozialen Rechten auf der Ebene der Verträge und damit in Form einer Vertragsänderung, in Form des bereits seit langem geforderten sozialen Fortschrittsprotokoll. Bei Konflikten müssen soziale Rechte den unternehmerischen Grundfreiheiten vorgehen.

Daher fordert der ÖGB:

- Soziale Grundrechte müssen Vorrang vor den wirtschaftlichen Marktfreiheiten im Binnenmarkt haben.
- Die Etablierung eines entsprechenden sozialen Fortschrittsprotokolls soll die zentrale Forderung der „Konferenz zur Zukunft Europas“ sein.

Die Aufstellung einer breiten EU-Allianz, die bei der nächsten Änderung der EU-Verträge auf einem sozialen Fortschrittsprotokoll bestehen wird.