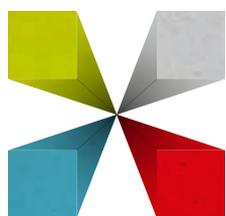


Grundsatzprogramm des ÖGB

2013 BIS 2018



**UNSERE MISSION:
GERECHTIGKEIT.
ÖGB**

SOZIALE SICHERHEIT MITBESTIMMUNG CHANCENGLEICHHEIT VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Impressum

Verantwortlich: Bernhard Achitz
Redaktion: Florian Kräftner
Fassung laut Beschlüssen des 18. ÖGB-Bundeskongresses am 20. Juni 2013

Herausgeber:
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

Hersteller:
Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH, 1020 Wien,
Johann-Böhm-Platz 1, Tel.: 01/662 32 96, Fax: 01/662 32 96 - 39793
Web: www.oegbverlag.at
Konzeption und Kreation: Natalia Nowakowska
Lektorat: Marga Achberger, Renate Neuber

Einleitung	4
Arbeitsmarkt	7
Arbeitszeit	17
ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz	23
Gesundheit	27
Pflege	31
Pensionen	35
Bedarfsorientierte Mindestsicherung	41
Familienpolitik	45
Bildung	49
Arbeitsrecht	63
Kollektivverträge und Mitbestimmung	67
Europa	75
Österreichs Wirtschaft	89
Ökologisierung	103
Internationales	109
Demokratie und Verfassung	119

Solidarität und Gerechtigkeit müssen die Politik bestimmen

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Obwohl der Sozialstaat gerade in der Krise seine ökonomische Sinnhaftigkeit gezeigt hat, steht er angesichts europaweiter Kürzungsprogramme politisch unter Druck. Dabei ist es jetzt wichtig, offensiv den Ausbau der sozialen Sicherheit anzugehen, um den Sozialstaat politisch abzusichern.

„Es gibt weltweit nicht ein einziges Beispiel dafür, dass Kürzungen von Löhnen, Renten und Sozialleistungen ein krankes Land genesen lassen. Die Chancen, dass weitere Einsparungen die Probleme lösen, liegen nahe Null“, sagte der Wirtschaftsnobelpreisträger Joseph Stiglitz in einem Interview im April 2012.

4 |

Die europäische Politik vernachlässigt die Verteilungsproblematik vollkommen. Immer ist von einer Schuldenkrise die Rede, in Wirklichkeit leidet Europa an einer Verteilungskrise. Der ÖGB und die europäischen Gewerkschaften fordern einen grundlegenden politischen Kurswechsel in der EU: Die EU muss von einer reinen Wirtschaftsunion zu einer Sozialunion werden. Notwendig sind vor allem eine strikte Regulierung des Finanzsektors, eine Abkehr von der einseitigen Orientierung auf Preisstabilität, von der Liberalisierung und Deregulierung des Binnenmarktes sowie eine Strategie für Wachstum und Beschäftigung und eine Stärkung der sozialen Grundrechte gegenüber den wirtschaftlichen Marktfreiheiten.

Gesamtwirtschaftliche Perspektiven für Europa und Österreich

Fünf Jahre nach der Rezession 2008/09 hat Europa die Krise seiner Wirtschaft nicht hinter sich lassen können. Die Hoffnungen auf einen nachhaltigen Wiederaufschwung haben sich nicht erfüllt. Die Arbeitslosigkeit ist gestiegen, und die peripheren Länder, die unter massivem Druck auf öffentliche Haushalte und durch die Finanzmärkte leiden, befinden sich in einer tiefen Rezession.

Die Politik hat zwar in der jüngsten Vergangenheit – wenn auch um Jahre verspätet – einige Schritte gesetzt (Inkrafttreten des Rettungsschirmes „ESM“, Fahrplan für eine Bankenunion, Bereitschaft zum Aufkauf von Staatsanleihen durch die EZB ...), die auch zu einer gewissen Beruhigung der Finanzmärkte beitrugen, wie etwa die Entwicklung der Zinsen bei spanischen und italienischen Staatsanleihen zeigt. Dennoch ist es weiterhin nicht gelungen, die volle Funktionsfähigkeit des Finanzsystems wiederherzustellen. Der Finanzmarktlobby ist es gelungen, weitergehende Regulierungsschritte abzuwehren. Hohe Liquiditätshaltung der Banken und hohe Volatilität bewirken weiterhin eine Verunsicherung von Unternehmen und Konsumenten, was Nachfrage und Wachstumsaussichten dämpft.

Während in den USA die Geldpolitik sowie der sozial- und fiskalpolitische Kurs der Regierung zu einem stärkeren Wachstum der Binnennachfrage beitragen, hat sich in Europa nach dem Wirtschaftseinbruch im Herbst 2008 zu schnell wieder die Austeritätspolitik durchgesetzt.

| 5

Unmittelbar nach Krisenausbruch waren die Zeichen auf Paradigmenwechsel gestellt: Die Notwendigkeit einer aktiven Stärkung der Binnennachfrage sowie einer Regulierung von ungezügelten Märkten fand unter dem Eindruck des rapiden Absturzes allgemein Anerkennung, allerdings nur für einige Monate. Bald kehrte die Wirtschaftspolitik wieder zu ihrer traditionellen Ausrichtung zurück: Sparen, Defizite abbauen, Wettbewerbsfähigkeit steigern, Kosten senken.

Während die nur bescheidenen Exportzuwächse, mitgeprägt durch die schwächelnde Wirtschaftsentwicklung in wichtigen Handelspartnerländern (Italien, Ungarn, Tschechien, ...), die Betroffenheit von der internationalen Krise widerspiegeln, entwickelte sich die Binnennachfrage zur Konjunkturstütze. Die Investitionen stiegen kräftig, gefördert durch die sehr günstige Innen- und Außenfinanzierungssituation. Bedingt durch Konjunkturschwäche und Unsicherheit hat sich deren Dynamik allerdings auch deutlich abgeschwächt.

Die Wachstumsraten des privaten Konsums blieben ständig im positiven Bereich, wenn auch sehr verhalten. Während die Beschäftigungsausweitung und die gesunkene Sparquote positiv wirken, bremst die schwache Realeinkommensentwicklung. Die nominellen Bruttoverdienste pro ArbeitnehmerIn steigen zwar, netto sind die realen Pro-Kopf-Einkommen als Folge der sogenannten „kalten Progression“ allerdings leicht rückläufig.

Bei der Arbeitsmarktentwicklung verzeichnet Österreich zwar ebenfalls EU-Bestwerte, dennoch ist im Jahr 2013 ein Höchststand der Zahl der Arbeitssuchenden zu erwarten. Dies ist ein bezeichnender Ausdruck der Gesamtsituation: Österreichs Wirtschaftsentwicklung liegt im europäischen Spitzenfeld, eine nachhaltige Erholung von der tiefsten Krise der Nachkriegszeit ist allerdings in kurzer Frist noch nicht zu erwarten.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

6 |

AUF EINEN BLICK

ARBEITSMARKT

Die soziale Lage ist in vielen europäischen Staaten besorgniserregend. Die Arbeitslosigkeit ist mit der Finanz- und Wirtschaftskrise explodiert. Die Kernziele der EU-2020-Strategie, Beschäftigung und Reduktion von Armut, sind in weite Ferne gerückt. Oberstes Ziel aller politisch Verantwortlichen muss es sein, Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen – in der gesamten EU, aber auch in Österreich. Vollbeschäftigung muss weiterhin angestrebt werden. Höhere Beschäftigung bewirkt auch eine Stabilisierung der Nachfrage und leistet einen wesentlichen Beitrag zum Wirtschaftswachstum und zur Absicherung des Sozialsystems.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Erhöhung des Arbeitslosengeldes auf EU-Niveau.
- » Unternehmen, die zu wenig ältere Menschen beschäftigen, müssen einen Malus zahlen.
- » Wirkungsvoller Kündigungsschutz für ältere ArbeitnehmerInnen.
- » Abschaffung der Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Notstandshilfe.
- » Die Wirtschaft muss mehr Lehrlinge ausbilden, statt über Fachkräftemangel zu jammern.
- » Eine Fachkräftemilliarde, die durch den Beitrag der Unternehmen in einer Höhe von einem Prozent der Jahresbruttolohnsumme finanziert wird. Daraus werden Lehrlingsausbildung und Weiterbildung gefördert sowie Qualitätssicherung und überbetriebliche Ausbildung finanziert.
- » Das AMS muss auch weiterhin durch frauenspezifische Arbeitsmarktinitiativen der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenwirken.
- » Ausreichend und gut geschultes Personal für das Arbeitsmarktservice (AMS).
- » Projekte, die soziale Infrastruktur schaffen (Kinderbildungseinrichtungen, Pflege, Soziales etc.) schaffen einerseits (Frauen-)Arbeitsplätze und ermöglichen andererseits anderen Frauen, überhaupt erwerbstätig zu sein. Derartige Initiativen sind unbedingt u. a. durch Mittel der EU zu unterstützen.
- » Ausländische Bildungsabschlüsse müssen leichter und schneller anerkannt werden.
- » Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping durch verbesserte Gesetze und mehr Kontrollen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Arbeitsmarkt

DIE SOZIALEN ZIELE DER EU-2020-STRATEGIE IN DEN MITTELPUNKT STELLEN

Die soziale Lage ist in vielen europäischen Staaten besorgniserregend. Zahlen und Prognosen der Arbeitslosigkeit sind mit der Finanz- und Wirtschaftskrise explodiert. Die Kernziele der EU-2020-Strategie, Beschäftigung und Reduktion von Armut, sind in weite Ferne gerückt. Darauf muss die europäische Politik mit einer entsprechenden Schwerpunktsetzung im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen (2014 bis 2020) reagieren: Die Europäische Union muss den EU-Haushalt dafür verwenden, die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen für ihre BürgerInnen zu verbessern, um sich für die zukünftigen Herausforderungen zu rüsten. Dafür braucht es eine ausreichende Dotierung der Bereiche Beschäftigung, Soziales und Armutsbekämpfung.

DER ÖGB FORDERT:

- » Eine deutliche Aufstockung der Ausstattung des Europäischen Sozialfonds (ESF).
- » Die Sicherstellung, dass der Europäische Globalisierungsfonds (EGF) auch weiterhin ausschließlich für ArbeitnehmerInnen reserviert ist.

VOLLBESCHÄFTIGUNG MUSS ZIEL SEIN

Oberstes Ziel aller politisch Verantwortlichen muss es sein, Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen. Vollbeschäftigung muss weiterhin angestrebt werden. Schon aus Gründen der Fairness muss daher jetzt im Zentrum der Wirtschafts- und

Budgetpolitik stehen, dass Arbeitsplätze geschaffen und erhalten werden. Eine höhere Beschäftigung bewirkt wirtschaftspolitisch auch eine Stabilisierung der Nachfrage der österreichischen Wirtschaft und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Absicherung unseres Sozialsystems.

DER ARBEITSMARKTPOLITIK WIRD DIE AUFGABE ZUGEWIESEN,

- » Menschen dabei zu unterstützen, mit den geänderten Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt zurechtzukommen, und entsprechende Arbeitsplätze zu vermitteln, von denen Menschen gut leben können, und zwar
- » unter Wahrung sozialer, ökonomischer und ökologischer Grundsätze, um
- » zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit beizutragen,
- » und damit auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken.

Dadurch wird die Existenzsicherung und Beschäftigung aller Personen gesichert, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Denn Arbeit ist auch Lebensinhalt, es ist Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, den „Mensch im Mittelpunkt“ zu sehen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

ALLE BRAUCHEN ARBEITSPLÄTZE

In den kommenden zehn bis 20 Jahren wird es zu einem enormen Anstieg der Zahl der Menschen in der Altersgruppe 55 plus kommen. Im Jahr 2020 werden nach Statistik Austria in Österreich im Vergleich zum Jahr 2010 um fast 30 Prozent (plus 280.000 Personen) und im Jahr 2025 sogar um 37 Prozent (plus 360.000) mehr Menschen in der Altersgruppe 55 bis 64 Jahren erwartet.

Trotz eines Anstiegs der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen muss dennoch ein überdurchschnittlicher Anstieg der Altersarbeitslosigkeit konstatiert werden. Ältere Arbeitssuchende haben überdies nach wie vor ein deutlich überdurchschnittliches Risiko, langzeitarbeitslos zu werden.

Der Bedarf der Wirtschaft an gut ausgebildeten ArbeitnehmerInnen wird langfristig nicht allein mit der Ausbildung Jugendlicher oder einem vermehrten Zugang von ausländischen ArbeitnehmerInnen auf den Arbeitsmarkt zu lösen sein. Hier gilt es, auch das Potenzial älterer ArbeitnehmerInnen zu nutzen und für entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten zu sorgen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Effektive Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen wie z. B. ein wirkungsvoller Kündigungsschutz und erhebliche Nachteile für Unternehmen bei der Kündigung von älteren ArbeitnehmerInnen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen.
- » Förderung der Beschäftigung und der beruflichen Fort- und Weiterbildung Älterer sowie Verstärkung der Gesundheitsförderung auf betrieblicher Ebene.
- » Rasche und flächendeckende Umsetzung von Unterstützungsangeboten für gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen zur Stabilisierung der Beschäftigung sowie zur Verhinderung gesundheitlicher Verschlechterungen.
- » Ausreichende Mittel in der Arbeitslosenversicherung für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur effektiven Reintegration von älteren Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt.

- » Wirkungsvoller Ausbau von Maßnahmen, die die Schaffung von altersgerechten Arbeitsplätzen sicherstellen.
- » Maßnahmen zum Abbau vorhandener Vorurteile gegenüber älteren Beschäftigten und zur Verhinderung von Altersdiskriminierung in den Betrieben (positive Besetzung des Begriffs „ältere ArbeitnehmerInnen“).

JUGENDLICHE

Andererseits verdankt Österreich eine im europäischen Vergleich niedrige Arbeitslosenrate im Bereich der Jugendlichen dem hohen Engagement in der Arbeitsmarktpolitik im Rahmen der Ausbildungsgarantie: Die überwiegend vom AMS finanzierten überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen sind für mehrere Tausend Jugendliche die einzige Chance auf berufliche Erstausbildung und auf einen möglichst guten Einstieg in das Erwerbsleben. Dabei darf nicht übersehen werden, dass ein Berufseinstieg für Jugendliche mittlerweile oft nur über „Praktika“ oder atypische Beschäftigungsformen wie Werkverträge erfolgt. Das schafft keine Existenzsicherung, sondern nur Armut.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Wirtschaft muss ihre Verantwortung erfüllen und mehr Lehrlinge qualitativ hochwertig ausbilden, um damit langfristig dem ständig behaupteten Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- » Auf EU-Ebene sind Programme gegen Jugendarbeitslosigkeit zu setzen, um nicht eine ganze Generation „zu verlieren“.
- » Der ÖGB fordert eine Fachkräftemilliarde, die durch den Beitrag der Unternehmen in einer Höhe von einem Prozent der Jahresbruttolohnsumme finanziert wird. Die daraus lukrierten Mittel sollen zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen sowie zur Weiter- beziehungsweise Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen sowie zur Überprüfung der Ausbildungsqualität verwendet werden. Weiters sollen die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung aus der Fachkräftemilliarde finanziert werden.

FRAUEN

Aktiver Arbeitsmarktpolitik für Frauen soll weiterhin ein besonders hoher Stellenwert beigemessen werden. Die Segregation am Arbeitsmarkt ist aufzubrechen. Einkommensunterschiede müssen endlich beseitigt werden; Frauen muss der gleiche Zugang zu existenzsichernder Beschäftigung ermöglicht werden. Bei allen Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik ist der Gleichstellungs- und Diversitätsaspekt daher unbedingt zu berücksichtigen. Ziel ist grundsätzlich die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungsfunktionen. Bei allen Maßnahmen müssen dabei die familienpolitischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Vollzeit- sollte vor Teilzeitbeschäftigung stehen. Ziel muss eine eigenständige Erwerbssicherung sein.

DER ÖGB FORDERT:

- » Der Grundsatz, die Hälfte der zur Verfügung stehenden AMS-Mittel für frauenspezifische Maßnahmen zu verwenden, muss weiter eingehalten werden.
- » Das AMS muss auch weiterhin durch frauenspezifische Arbeitsmarktinitiativen der Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt entgegenwirken und auf spezielle Problemlagen (z. B. Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsmarktsituation im ländlichen Raum) Rücksicht nehmen.
- » Bedarfsgerechte Kinderbildungseinrichtungen und Infrastruktur im Bereich der Pflege, um insbesondere Frauen existenzsichernde Erwerbstätigkeit überhaupt zu ermöglichen.

QUALITÄT VOR QUANTITÄT

Der Qualität in der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss besonders in Krisenzeiten hoher Stellenwert zukommen: mehr Qualität statt Quantität bei den Bildungs- und Beratungsangeboten des AMS. Arbeitssuchende müssen ihren Bedürfnissen entsprechende, individualisierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen können. Ausbildungen, die zu einer echten Höherqualifizierung oder/und zu Bildungsabschlüssen führen, ist der Vorzug zu geben. Damit erhöhen sich die Chancen der ArbeitnehmerInnen

auf Arbeitsplätze, die einen Beitrag zur Absicherung der Existenz leisten und zur Erhöhung des Bildungsniveaus der Arbeitssuchenden führen.

Beim Beratungsgespräch geht es darum, Vereinbarungen zu treffen, die für beide Seiten – AMS und Arbeitssuchende – passen, wobei auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden stärker eingegangen werden sollte. Ziel jeder Maßnahmen muss die nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt sein.

Notwendig wäre in diesem Zusammenhang auch eine zentrale Erfassung der Qualifikationen jedes/r Einzelnen, auch was die informellen und nonformalen Qualifikationen betrifft. In unserer schnelllebigsten Zeit wäre ein übersichtlicher Qualifizierungsplan ein nützliches Instrument im Arbeitsleben. Die Erstellung dieses Qualifizierungsplans soll als begleitender Prozess unter Berücksichtigung bereits erworbener Fertigkeiten und Kenntnisse mit Hilfe einer professionellen Bildungsberatung erfolgen. Der Qualifizierungsplan soll als persönliche Orientierungshilfe für jede/e Einzelne/n dienen.

Besonderes Augenmerk muss zukünftig verstärkt der Vermittlungsqualität gewidmet werden. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass bei der Stellenvermittlung neben der zu erwartenden Bezahlung und Arbeitszeit auch die gesundheitlichen Rahmenbedingungen eine Rolle spielen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Qualität kostet Geld – dafür müssen dem AMS die nötigen personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- » Die Individualität der Arbeitssuchenden muss sich auch in der Beratung widerspiegeln.
- » Qualifizierung muss einen neuen Stellenwert bekommen, Qualität vor Quantität bei den Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend, dass Arbeitssuchende individualisierte Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen können, und dass Qualifizierung auch zur Abdeckung des Bedarfs insbesondere bei Mangelberufen als Instrument gesehen wird. Das Dogma „Vermittlung vor Qualifizierung“ um jeden Preis muss kritisch hinterfragt werden.
- » Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf EU-Niveau.

- » Abschaffung der Anrechnung des PartnerInnen-einkommens bei der Notstandshilfe.
- » Beratung, Förderung und Unterstützung, die es Arbeitssuchenden ermöglichen, aus der Spirale der dauernden Arbeitslosigkeit herauszukommen, anstatt „Kurse, um die Menschen in Bewegung zu halten“.
- » Das AMS muss verstärkt auch jene Stellen akquirieren und in diese vermitteln, die den finanziellen, zeitlichen und gesundheitlichen Anforderungen der Betroffenen entsprechen und eine höherwertige Beschäftigung zum Ziel haben.
- » Offene Stellen sind durch das AMS zukünftig auch hinsichtlich ihrer Arbeitsbelastungen zu bewerten; die gesundheitlichen Auswirkungen sind bei der Vermittlung zu berücksichtigen.
- » Mehr Budgetspielraum: Es zahlt sich mittel- und langfristig für das Budget nicht nur aus, diese Zukunftsinvestitionen zu tätigen, dauerhaft übersteigen sogar die Mehreinnahmen, vor allem aus der gestiegenen Beschäftigung, diese Kosten bei Weitem.

INVESTITION UND INNOVATION

12 |

Öffentliche Investitionen (z. B. Infrastruktur, thermische Sanierungsprojekte, sozialer Wohnbau) schaffen Beschäftigung, bewirken langfristige Produktivitätssteigerungen und leisten einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz. Soziale Dienste erzielen hier sogar eine „Mehrfachdividende“. Es gibt, neben anderen Vorteilen, verkürzt dargestellt vor allem vier Argumente, die für einen Ausbau der sozialen Dienste in Österreich sprechen:

- » Mehr Arbeitsplätze: Der Ausbau sozialer Dienstleistungen schafft direkt und indirekt neue Beschäftigung, und zwar mehr als jede andere Art, öffentliche Budgetmittel einzusetzen.
- » Mehr Qualität: Hohe Qualität ist unverzichtbar, wenn es z. B. um Frühförderung der Kinder, Versorgung Pflegebedürftiger oder die Qualifizierung Arbeitssuchender geht.
- » Mehr Gerechtigkeit: Frauen erbringen nach wie vor das Gros unbezahlter Betreuungsarbeit. Soziale Dienstleistungen sind der Schlüssel, um diese unbezahlte Arbeit in bezahlte umzuwandeln, und auch mehr Männer daran zu beteiligen.
- » Weitere Investitionen in qualitativ gute Arbeitsplätze im Bildungs- und Pflegebereich, zusätzlich zur weitgehend umgesetzten Sozialmilliarde.
- » Projekte, die soziale Infrastruktur schaffen (Kinderbildungseinrichtungen, Pflege, Soziales etc.), schaffen einerseits (Frauen-)Arbeitsplätze und ermöglichen anderen Frauen, überhaupt erwerbstätig zu sein. Derartige Initiativen sind unbedingt u. a. durch Mittel der EU zu unterstützen.
- » Der öffentliche Dienst muss als Arbeitgeber attraktiv bleiben und Arbeitsplätze im eigenen Wirkungsbereich schaffen.
- » Öffentliche Investitionen müssen gerade in Krisenzeiten verstärkt erfolgen.
- » Ausbau der sozialen Dienste insbesondere auf kommunaler Ebene (Kinderbetreuung, Pflege).
- » Bundesrahmengesetz für Kinderbetreuungseinrichtungen; z. B. zur Frage der Öffnungszeiten, der Gruppengröße oder zur bundesweit einheitlichen Ausbildung.
- » Förderung von Initiativen und Kampagnen, die junge Menschen dabei unterstützen, eine Berufswahl zu treffen, die sich in erster Linie an persön-

Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber muss gerade in Zeiten steigender Arbeitslosigkeit seine beschäftigungspolitische Verantwortung und Vorbildwirkung wahrnehmen; Aufnahmestopps sind daher aufzuheben. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Politik, durch entsprechende Kampagnen Mädchen und Burschen dazu zu animieren, weg von traditionellen Geschlechterberufsbildern hin zu neuen Berufen zu finden, um z. B. mehr Männer im Bereich der Kinderbildungseinrichtungen und Schulen und mehr Frauen im Bereich der Technik und der Naturwissenschaften zu fördern.

DER ÖGB FORDERT:

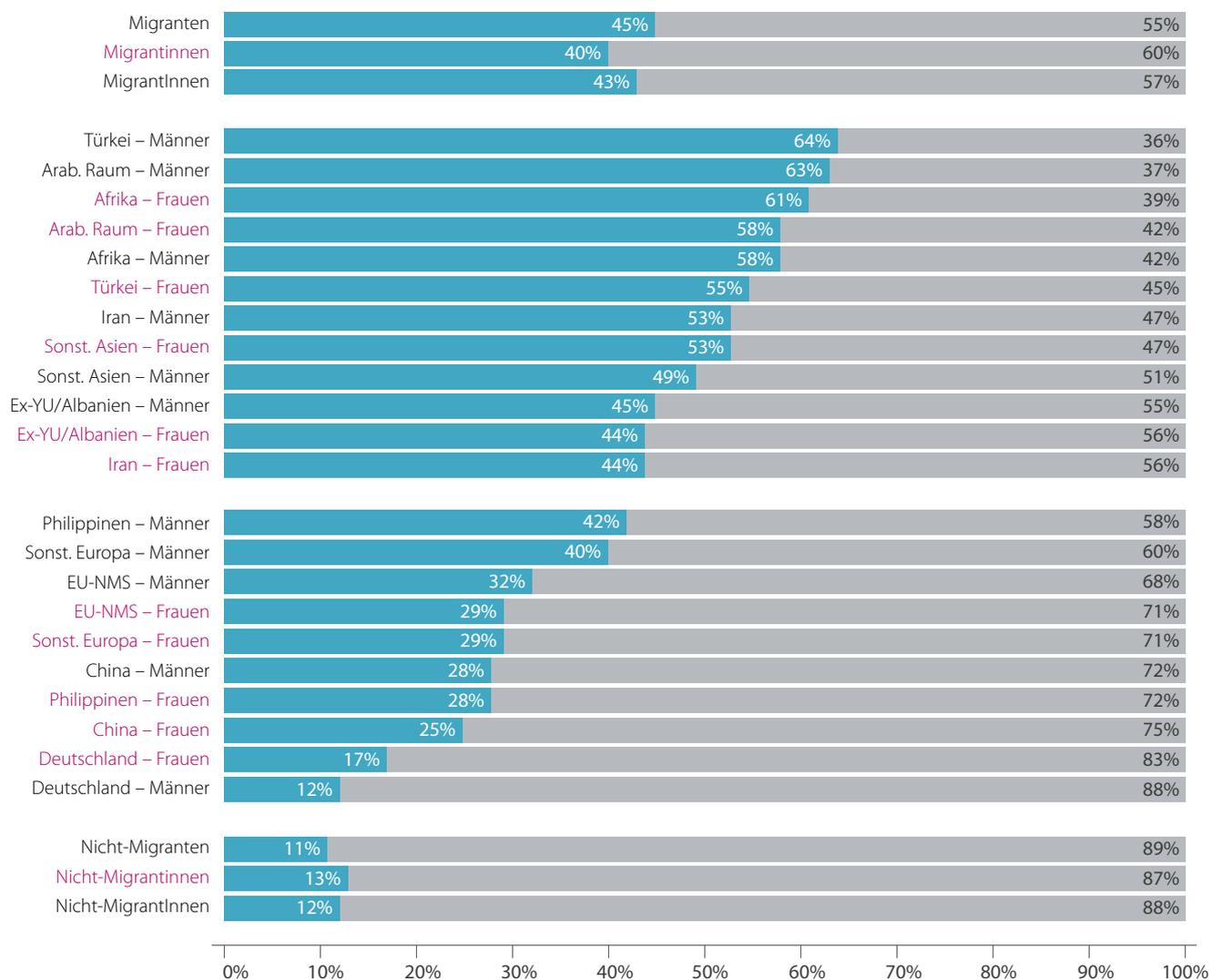
lichen Interessen und Talenten orientiert und nicht an geschlechtsspezifischen Zuschreibungen.

- » Zur Auflösung der Geschlechtersegregation ist auch die Verantwortung der Wirtschaft einzufordern, die durch entsprechende Arbeitsplätze der Diskriminierung entgegenwirken muss.

MIGRATION IM BLICKFELD

MigrantInnen sind in Österreich laut einer aktuellen AK-Studie innerhalb der vergangenen zehn Jahre zu 45 Prozent von Arbeitslosigkeit betroffen, Nicht-MigrantInnen nur zu elf Prozent.

Betroffenheit von Arbeitslosigkeit seit dem Jahr 2000, nach Herkunft und Geschlecht



| 13

ja nein

Quelle: L&R Datafile ‚MigrantInnen am AM in Wien‘, 2010; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 1961;
L&R Datafile ‚Nicht-MigrantInnen am AM in Wien‘, 2011; basierend auf AK-Daten, n gesamt = 305.

Die im Jänner 2012 veröffentlichte AK-Studie „Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien“ zeichnet ein heterogenes Bild der sozialen und ökonomischen Lage der ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund in Wien. Aufgrund ähnlicher Ergebnisse anderer Quellen ist anzunehmen, dass die darin skizzierten Grundprobleme österreichweit gelten.

20 Prozent verfügen über einen akademischen Abschluss, weitere 25 Prozent über Matura und 30 Prozent über eine Berufsausbildung von zumindest Lehrabschluss. Dennoch werden diese Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt in vielen Fällen nicht anerkannt. Ein Drittel der MigrantInnen wird unter dem erreichten Qualifikationsniveau eingesetzt. Das wirkt sich auch nachteilig auf Einkommen aus. Auch das Arbeitslosigkeitsrisiko ist viel höher.

Frauen, die zuwandern, müssen mit doppelter Benachteiligung rechnen: als Frauen und als Migrantinnen. 36 Prozent der Migrantinnen gegenüber 20 Prozent der Migranten üben eine Hilfstätigkeit aus – bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund sind es vier Prozent.

14 |

DER ÖGB FORDERT:

- » Erleichterter Zugang zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Schaffung eines Zertifizierungssystems – durch eine zentrale Anlaufstelle sowie die Verkürzung und Vereinfachung des Verfahrens.
- » Ausbau der Weiterbildungsangebote sowohl des Bildungssystems als auch des AMS (z. B. in Form von individueller, kostenloser Sprachförderung).
- » Ausbau gezielter Fördermaßnahmen für Frauen, speziell bei Beratungs- und Weiterbildungsangeboten (z. B. „Mama lernt Deutsch“-Angebote der Stadt Wien).

Derzeit sind AsylwerberInnen in den ersten drei Monaten generell vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, danach ist eine Beschäftigungsbewilligung nach dem Ersatzkraftverfahren möglich, allerdings nur im Saisonbereich. Das erschwert die Integration, führt zu großer Belastung der betroffenen Menschen, aber auch der Gemeinden mit besonders vielen AsylwerberInnen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für AsylwerberInnen.
- » Asylverfahren müssen rascher geführt und beendet werden. AsylwerberInnen müssen früher unterstützt werden, wofür eine Monitoringgruppe aus Sozialpartnern, NGOs und dem Innenministerium einzurichten ist.

BEKÄMPFUNG VON LOHN- UND SOZIALDUMPING

Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz ist eine wichtige gesetzliche Grundlage im Kampf gegen Ausbeutung von ArbeitnehmerInnen in Österreich gelungen. Das Gesetz wirkt zwar, aber in einigen Punkten muss unbedingt nachjustiert werden.

Derzeit entgehen Unternehmen einer strengeren Bestrafung, indem sie Lohnunterlagen nicht bereithalten und damit das Feststellen der Unterzahlung behindern.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping durch Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen und stärkere Kontrollen, denn Unterentlohnung ist kein Kavaliersdelikt und schädigt alle.
- » Anheben des Strafausmaßes bei Nichtvorlegen von Lohnunterlagen.
- » Sicherstellen der grenzüberschreitenden Vollstreckung von Verwaltungsstrafen.
- » Mehr Ressourcen für die zuständigen Behörden (Finanzpolizei, BUAK und GKK), um verstärkt Kontrollen durchführen zu können.
- » Einbeziehung von Zulagen und sonstigen kollektivvertraglichen Ansprüchen in die Absicherung durch das LSDB-Gesetz.
- » Schaffung einer Generalunternehmerhaftung, bei der sowohl Sozialversicherungsbeiträge als auch Steuern und Lohnansprüche für alle in der Subunternehmerkette Beschäftigten beim Generalunternehmer eingefordert werden können.

ARBEIT UND EINKOMMEN GERECHT VERTEILEN

Nach wie vor werden mehr als 300 Mio. (bezahlte) Überstunden jährlich in Österreich geleistet – gleichzeitig ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (vor allem Frauen) so hoch wie nie. BetriebsrätInnen haben es in der Hand, verstärkt ihr Augenmerk auf das Thema Verteilungsgerechtigkeit im Betrieb zu legen, wozu neben den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern auch jene zwischen MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zählen. Mit den Einkommensberichten ist es den Gewerkschaften gelungen, den BetriebsrätInnen dafür ein nützliches Instrument in die Hände zu geben.

Kurzarbeit ist wieder Thema. Begehrlichkeiten der Wirtschaft auf Änderung der derzeitigen Lösung ist eine Absage zu erteilen. Nur durch starke Gewerkschaften war es möglich, für ArbeitnehmerInnen auch im internationalen Vergleich gute Lösungen zu finden.

Auch die Verkürzung der Arbeitszeit vernichtet keine Arbeitsplätze, wie Wirtschaft und Industrie glauben machen wollen, im Gegenteil: Zehn Prozent weniger arbeiten bringt 90.000 zusätzliche Arbeitsplätze, die Arbeitslosigkeit würde sinken. Wenn keine Überstunden mehr gemacht werden, würden 180.000 Vollzeit-arbeitsplätze geschaffen. Allein der unbezahlte Teil der Überstunden entspricht 60.000 Arbeitsplätzen. Laut Statistik Austria wurde jede fünfte von ArbeitnehmerInnen geleistete Überstunde 2011 von den Arbeitgebern nicht entlohnt. Für genau 22 Prozent der von ihnen geleisteten Mehrarbeit haben die ArbeitnehmerInnen also weder einen Geldzuschlag noch einen Zeitausgleich erhalten, 2011 wurden in Summe von den Arbeitgebern 66,9 Mio. Mehr- bzw. Überstunden nicht abgegolten.

DER ÖGB FORDERT:

- » Unbezahlten Überstunden ist auch mit Hilfe der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen im Betrieb der Kampf anzusagen.
- » Verstärkung der Kontrollen durch das Arbeitsinspektorat.
- » Eine gerechte Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

- » Auch weiterhin eine starke Mitbestimmung der Gewerkschaft bei allen arbeitsmarktrelevanten Vereinbarungen – wie z. B. bei der Kurzarbeit.
- » Hoher Standard bei der Kurzarbeit – aber auch bei den Qualifizierungen während der Kurzarbeit.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

ARBEITSZEIT

Druck und Belastungen durch überlange Arbeitszeiten nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen weichen die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben auf. Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere – vor allem Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Die Teilzeitquote bei Frauen ist in den letzten Jahren stark angestiegen und liegt derzeit bei ca. 45 Prozent. Der ÖGB fordert eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krank macht.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit sowie der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben.
- » Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen: striktere Kontrolle durch Arbeitsinspektorate, ausreichend Personal und Geld für Kontrollbehörden, stärkere Kontrollbefugnisse der Betriebsräte (besonders bei Zugriff auf Daten).
- » Arbeitgeber müssen einen Euro pro Überstunde einzahlen, je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem. Das Ziel: weniger Überstunden, mehr Geld für die Behebung gesundheitlicher Schäden.
- » Wirksame Maßnahmen gegen „Lohn- und Gehaltsdiebstahl“ – wenn Arbeitgeber Mehrarbeits- und Überstunden nicht auszahlen, sollen sich die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen verdoppeln.
- » Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein – unabhängig davon, ob sie jahrelang in derselben Firma arbeiten.
- » All-In-Verträge nur mehr für leitende Angestellte. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt ersichtlich sein. .
- » Keine Mehrarbeit ohne Zuschlag: Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall des Zeitausgleichs eins zu eins.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Arbeitszeit

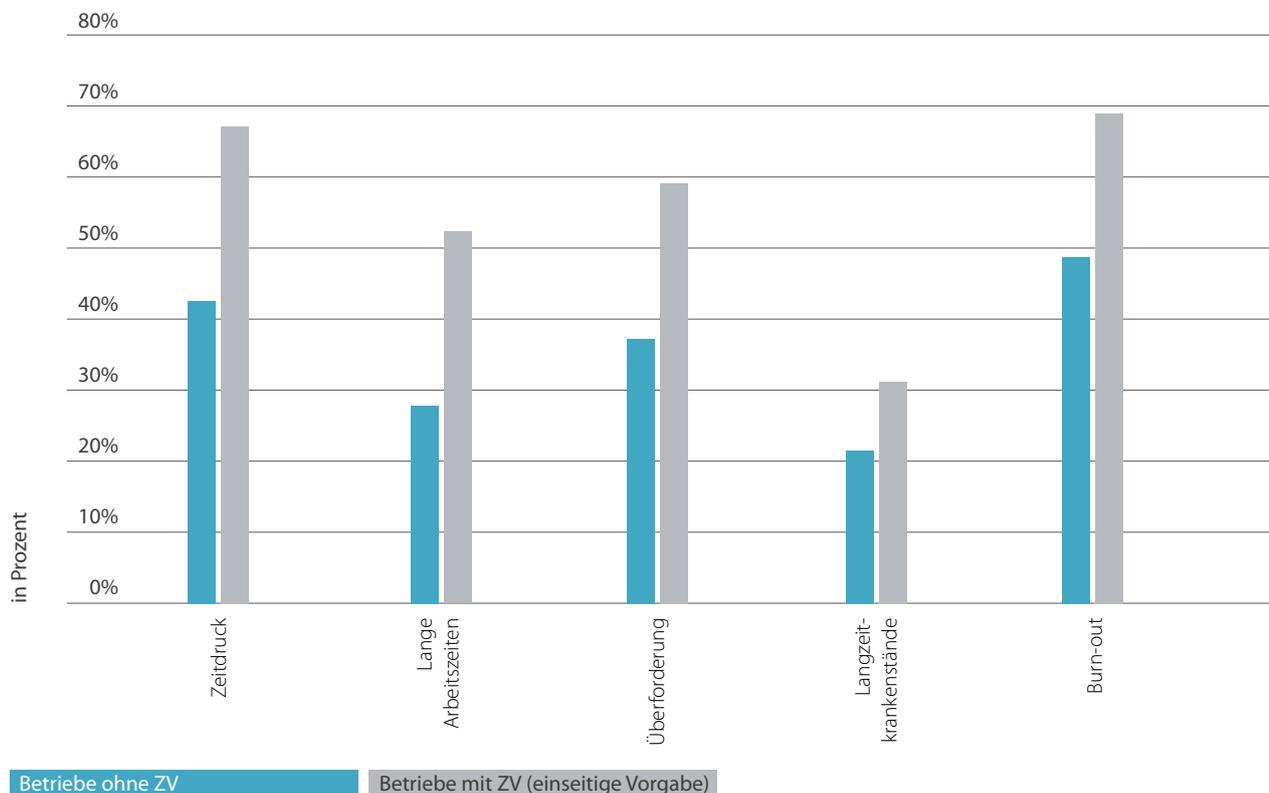
FAIRE VERTEILUNG VON ARBEITSZEIT, GESUNDE WORK-LIFE-BALANCE

Druck und Belastungen auf ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung für die ArbeitnehmerInnen 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 (z. B. Regale einräumen im Supermarkt) nicht mehr zu bezahlen.

Zielvereinbarungen und Arbeitsbedingungen (ISW-Betriebsrätebefragung 2010)

| 19

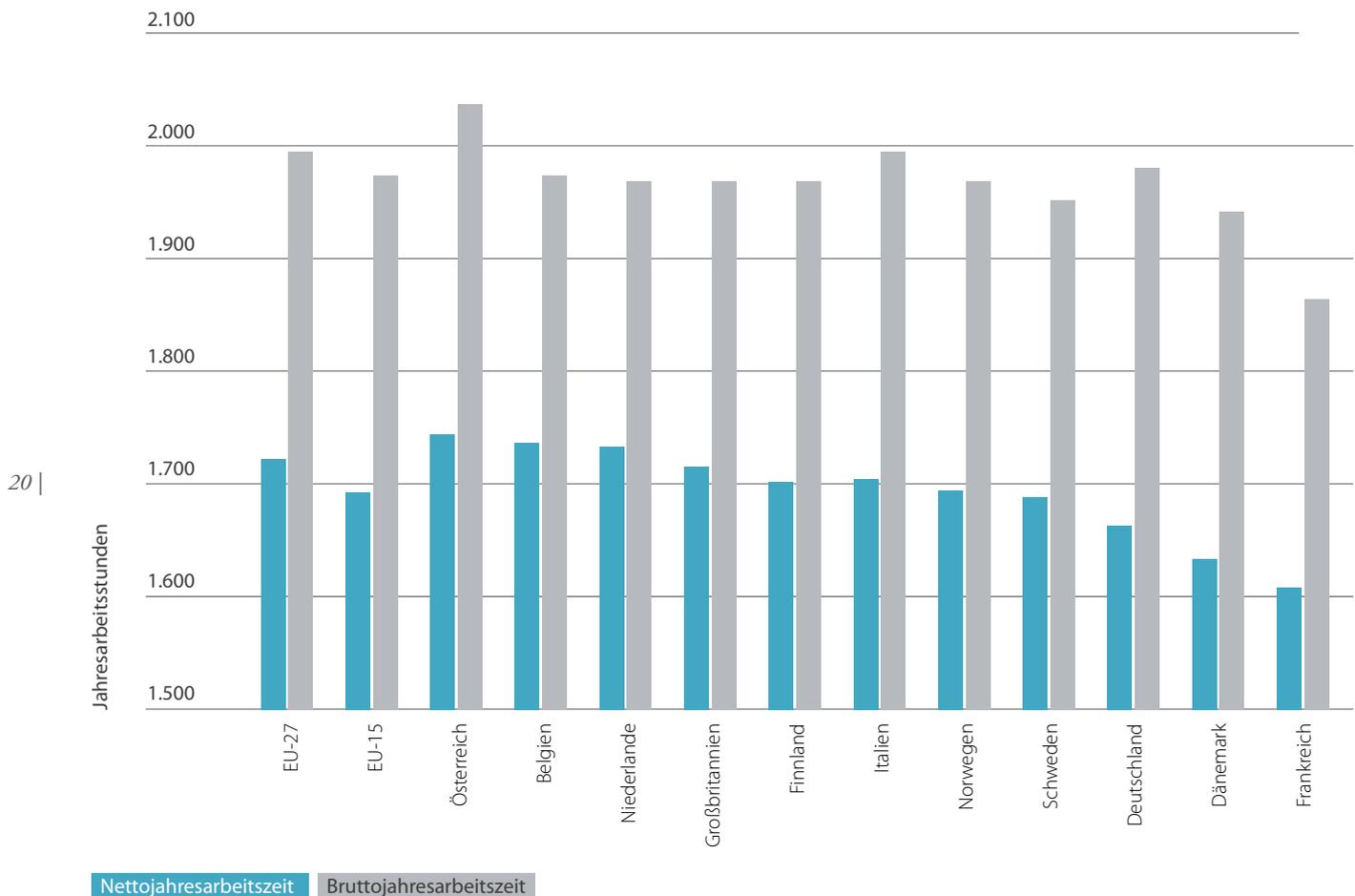


Quelle: ISW-Betriebsrätebefragung 2010

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. Eine IWS-Studie zeigt erheblichen Veränderungsbedarf: „In

75 Prozent der Unternehmen werden regelmäßig Überstunden geleistet, obwohl die Beschäftigten lieber kürzer arbeiten würden. Krankenstände und Burn-out-Fälle nehmen zu.“ Regelmäßige Eurofond-Erhebungen belegen, dass Österreich zu den Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Arbeitszeit zählt.

Arbeitszeitvolumen 2010 von Vollbeschäftigten im europäischen Vergleich (in Stunden)



Quelle: Eurofound 2011a

Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere wiederum – nach wie vor besonders Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Die Teilzeitquote bei Frauen ist in den vergangenen Jahren stark angestiegen und liegt derzeit bei ca. 45 Prozent. Darüber hinaus erbringen Frauen nach wie vor ca. zwei Drittel der – unbezahlten – Haushalts- und Familienarbeit, ein Befund, den regelmäßig sogenannte Zeitverwendungsstudien (vgl. Statistik Austria 2009) bestätigen.

Diese Nachteile schlagen sich nicht nur im aktiven Erwerbsleben nieder (z. B. anrechenbare Dienstzeiten, Karrierechancen, Forderung der beruflichen Weiterbildung etc.), sondern auch bei sämtlichen einkommensabhängigen Versicherungsleistungen (u. a. Arbeitslosen-, Krankengeld, Eigenpension).

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 ArbeitgeberInnen stehen vordergründig in einem Spannungsverhältnis zu den persönlichen Interessen von ArbeitnehmerInnen an gesunden Arbeitszeiten und an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Tatsächlich werden nur ArbeitnehmerInnen in einem Arbeitsumfeld, das ihre Bedürfnisse entsprechend berücksichtigt, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen sein. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen jedenfalls gleichrangig zu berücksichtigen. Außerdem zeigen Studien, dass ArbeitnehmerInnen den Erhalt des Sozialstaats bisher selbst finanziert haben. Wenn immer mehr Menschen dem Druck am Arbeitsmarkt nicht mehr standhalten, kann der Sozialstaat mangels entsprechender Beiträge brüchig werden.

DER ÖGB FORDERT:

» Eine Arbeitsmarktabgabe – die von den ArbeitgeberInnen zu tragen ist – in Höhe von einem Euro pro geleisteter Mehrarbeits- bzw. Überstunde. Ziel ist es, die tatsächlich geleisteten regelmäßigen Überstunden zu reduzieren.

» Arbeitszeitverkürzung: Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit korrespondierend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben. Ziel ist es, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu reduzieren.

» Es ist die Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, in ihrem eigenen Wirkungsbereich für die Einhaltung der Gesetze zu sorgen.

» Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen: Das bedeutet striktere Kontrolle der Arbeitszeitaufzeichnungen durch Arbeitsinspektorate, ausreichende personelle und sachliche Ressourcen für Kontrollbehörden sowie Stärkung der Kontrollbefugnisse der Betriebsräte (insbesondere bei Zugriff auf Daten).

» Wirksame Sanktionssysteme: Die Wirksamkeit der Kontrolle ist am Grad der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sichtbar, momentan werden diese unzureichend eingehalten. Es ist Aufgabe der zuständigen Behörden, der BetriebsrätInnen und der Politik, sicherzustellen, dass das Arbeitszeitgesetz umgesetzt wird und Arbeitszeitverletzungen entsprechend geahndet werden.

» Wirksame Maßnahmen gegen „Lohn- und Gehaltsdiebstahl“: Werden Entgeltansprüche (z. B. Mehrarbeits- und Überstunden) wiederholt ungebührlich geschmälert, soll dies die Verdoppelung von ArbeitnehmerInnenansprüchen zur Folge haben.

» Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung, Auszeitmodelle etc. mit dem Ziel, die Lebensqualität für ArbeitnehmerInnen zu verbessern und ihre Gesundheit zu erhalten.

» Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein. Der zunehmend geforderten Mobilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt muss durch gerechte Bestimmungen entsprochen werden.

» Ein hochwertiges, leistbares und flächendeckendes

ckendes Angebot an sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau der Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätze für ältere Menschen.

- » Die Betriebe sollen verpflichtet werden, regelmäßig unter Mitwirkung der BetriebsrätInnen ihre Arbeitszeitsituation zu evaluieren (Arbeitszeitbilanz). Damit sollen gesicherte Grundlagen zum Erkennen unzureichender Personal- und Zeiteresourcen geschaffen werden. Überlassene Arbeitskräfte und freie DienstnehmerInnen sind in dieser Bilanz zu berücksichtigen.
- » Durch moderne Informationstechnologien verschmelzen Arbeits- und Privatleben immer stärker. Das trifft zunehmend auch ArbeitnehmerInnen in Nicht-Leitungsfunktionen und muss daher rechtlich geregelt bzw. eingeschränkt werden.
- » Einschränkung der Zulässigkeit von All-in-Klauseln auf leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt ersichtlich sein. Darüber hinaus muss klar erkennbar sein, welche Ansprüche durch die Pauschalierung abgegolten werden sollen. Wenn ArbeitgeberInnen dem Erfordernis der Transparenz nicht nachkommen, können Ansprüche weder verfallen noch verjähren.
- » Recht auf Wechsel der Arbeitszeit – Verbesserung der Teilzeit: Teilzeit muss für alle Beschäftigten unter Beibehaltung der zumindest gleichwertigen qualifizierten Tätigkeit möglich sein; außerdem soll das Recht der ArbeitnehmerInnen auf Anhebung der vereinbarten Arbeitszeit ausgebaut werden, wenn Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mehr arbeiten; Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung.
- » Informationspflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber Teilzeitbeschäftigten bei Vollzeitausschreibungen sowie Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- » Um systematische Umgehungen des Teilzeitzuschlags durch laufende oder nachträgliche Anpassungen des vereinbarten Stundenausmaßes wirksam entgegenzutreten zu können, bedarf es neben einer schriftlichen arbeitsvertraglichen Vereinbarung, einer Verpflichtung der ArbeitgeberInnen, jede Änderung des vereinbarten Stundenausmaßes an die Krankenkasse zu melden.
- » Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen.
- » Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsarbeit bedürfen einer ausdrücklichen Zustimmung und Überprüfung.
- » Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitrichtlinie – keine individuelle Opt-out-Möglichkeit mehr; Durchrechnungszeitraum soll nur kollektiv geregelt werden können und Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten sowie Recht auf Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt.

AUF EINEN BLICK

ARBEITNEHMERINNEN- UND BEDIENTETENSCHUTZ

Bis zu 50 Prozent der Krankenstände gehen auf Belastungen am Arbeitsplatz zurück. Durch flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben und Dienststellen kann großes menschliches Leid verhindert und gleichzeitig sehr viel Geld gespart werden. Umfassende Maßnahmen sind notwendig, um die psychischen und physischen Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Die Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen muss dadurch gebremst werden.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Betriebliche Gesundheitsförderung als Pflicht, statt wie derzeit nur auf freiwilliger Basis. Zusätzlich zu einem Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz sollen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erzwingbar durchgesetzt werden können.
- » Vorbeugung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als Pflichtaufgabe der Unfallversicherung (AUVA).
- » Arbeits- und OrganisationspsychologInnen verpflichtend an allen Arbeitsstätten, zusätzlich zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften.
- » Alternsgerechte Arbeitsplätze: Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen die optimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist.
- » Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust, wenn eine belastende Tätigkeit auf Dauer nicht ausgeübt werden kann.
- » Verpflichtende Beratung durch die AUVA bei auffälligen Krankenstandszahlen an einer Arbeitsstätte.
- » Sanktionen für Arbeitgeber, die keine gesundheitsfördernden Maßnahmen setzen.
- » Erweiterung der Liste der Berufskrankheiten, v. a. um Erkrankungen durch erhöhte UV-Belastung, um psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats.

| 23

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz

PRÄVENTION UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Studien lassen darauf schließen, dass bis zu 50 Prozent der Krankenstände auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Allein sechs körperliche Arbeitsbelastungen sind für rund 23 Prozent der Krankenstände verantwortlich, dies führt zu Kosten im Ausmaß von 2,8 Milliarden Euro. Dazu kommen die Kosten von 3,3 Milliarden Euro aufgrund von krankmachenden psychischen Arbeitsbelastungen wie Stress und Arbeiten unter Zeitdruck.

Durch flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben und Dienststellen könnte großes menschliches Leid verhindert und gleichzeitig sehr viel Geld gespart werden. Umfassende Maßnahmen sind notwendig, um die psychischen und physischen Arbeitsbelastungen zu reduzieren. Der Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen muss dadurch vorgebeugt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtende Maßnahmen im Rahmen von Betrieblicher Gesundheitsförderung. Diese erfolgen derzeit nur auf freiwilliger Basis, deshalb können nur wenige ArbeitnehmerInnen davon profitieren. Zusätzlich zu einem umfassenden Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz sollen Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung auch über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erzwingbar durchgesetzt werden können.
- » Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten: Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen

in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist, um möglichst ohne Beeinträchtigungen in Pension gehen zu können.

- » Rechtsanspruch auf den Umstieg auf eine weniger belastende Tätigkeit ohne Einkommensverlust, wenn eine langjährige belastende Tätigkeit auf Dauer nicht ausgeübt werden kann.
- » Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.
- » Verpflichtende Beratung durch die AUVA bei auffälligen Krankenstandszahlen an einer Arbeitsstätte. Einbindung aller innerbetrieblichen Verantwortlichen und AkteurInnen im ArbeitnehmerInnenenschutz bzw. im Bedienstetenschutz, also Belegschaftsorgane, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte und ArbeitspsychologInnen.
- » Sanktionen für Arbeitgeber bei Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.

ARBEITSINTENSITÄT UND ZEITDRUCK

Ergebnisse von europaweiten Befragungen von ArbeitnehmerInnen zeigen, dass in Österreich Arbeitsintensität und Zeitdruck seit 1990 kontinuierlich zunehmen. Wir zählen mit diesen hohen Umfragerwerten zu den Spitzenreitern in Europa. Diese hohen psychischen Arbeitsbelastungen gehen einher mit

einem deutlichen Anstieg der psychischen Erkrankungen in diesem Zeitraum. Psychische Belastungen führen aber nachweislich auch verstärkt zu körperlichen Erkrankungen wie z. B. des Herz-Kreislauf-Systems und des Bewegungs- und Stützapparats.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtende Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte gleichberechtigte Präventivfachkraft im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für alle Arbeitsstätten zusätzlich zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften samt Festlegung ihrer Aufgabenfelder und Mindestpräventionszeiten.
- » Ausweitung der Präventionszeiten von ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und OrganisationspsychologInnen.
- » Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion zur verstärkten Kontrolle der Durchführung der Evaluierung der psychischen Belastungen.
- » Übernahme der Inhalte der Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes 2013 auch in das Bedienstetenschutzgesetz.
- » Die gesetzliche Verankerung der arbeitspsychologischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 ArbeitnehmerInnen (nach dem Modell „AUVAsicher“).
- » Vorbeugung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren als Pflichtaufgabe der AUVA.
- » Ein Kompetenzzentrum für Prävention im Rahmen der Sozialversicherung.
- » Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen, wie z. B. Menschen mit Behinderung sowie Menschen mit psychischen/chronischen Erkrankungen, und verstärkte Integration dieser Personengruppe durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung.
- » Gerechte Verteilung der Ressourcen im ArbeitnehmerInnenschutz zwischen den Geschlechtern, wie z. B. hinsichtlich Präventionsmaßnahmen in den Arbeitsstätten, adäquate persönliche Schutzausrüstung und Anerkennung von besonderen Gefahren und Belastungen.

- » Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten, dies betrifft Erkrankungen durch erhöhte UV-Belastung bei Arbeiten im Freien und vor allem psychische Erkrankungen sowie Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats.
- » Verordnung zum Heben und Tragen.
- » Verordnungsermächtigung zur jährlichen Valorisierung der Strafsätze im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz und im Arbeitsinspektionsgesetz.
- » Umfassende Regelungen zur Mobbingprävention (klare gesetzliche Verankerung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber, eigens beauftragte und speziell geschulte Person in Betrieben und Dienststellen, erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Durchsetzung von Mobbingpräventionsmaßnahmen und Regelungen zur Konfliktbearbeitung).

AUF EINEN BLICK

GESUNDHEIT

Das österreichische Gesundheitssystem sichert die Versorgung der Menschen auf hohem Niveau. Jeder und jede profitiert im Laufe seines Lebens vom einfachen und weitgehend kostenfreien Zugang zu medizinischer Versorgung. Diese Versorgung ohne soziale Hürden und allgemein zugänglich für alle, unabhängig von Alter, Herkunft und Geschlecht, muss auch in Zukunft gesichert sein. Für den ÖGB ist das Gesundheitswesen eine öffentliche Aufgabe und darf nicht privatisiert werden. Nur ein öffentliches Gesundheitssystem garantiert eine flächendeckende hochwertige medizinische Versorgung, auch dort, wo es aus „betriebswirtschaftlicher“ Sicht nicht sinnvoll ist. Das vorrangige Ziel muss die Steigerung der Qualität für die PatientInnen sein. Der ÖGB bekennt sich zum Prinzip der Selbstverwaltung und zu den eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Keine weiteren Selbstbehalte oder Gebühren, sondern Deckelung und Abbau der vorhandenen.
- » Genügend Geld und Personal für das Gesundheitssystem.
- » Hochwertige Ausbildung aller im Gesundheitswesen Beschäftigten; das beinhaltet auch österreichweit gleiche Ausbildungsstandards.
- » Nutzung technischer Hilfen, wie z. B. ELGA unter größtmöglicher Wahrung des Datenschutzes.
- » Neue Finanzierungsquellen außerhalb der Arbeitseinkommen und/oder die verstärkte Steuerfinanzierung.
- » Beibehaltung der Pflichtversicherung.
- » Ausdrückliche Verankerung der Selbstverwaltung in der Verfassung.
- » Erhalt und Ausbau der eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung, z. B. Spitäler und Ambulanzen.
- » Keine Ausgliederungen und Privatisierungen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Gesundheit

PFLICHTVERSICHERUNG, SELBSTVERWALTUNG UND EIGENE EINRICHTUNGEN

Der ÖGB bekennt sich zum Prinzip der Selbstverwaltung und zur Vielfalt der Träger in der Sozialversicherung. Diese versichertenennahe Form der Verwaltung kann rascher und unbürokratischer als staatliche Behörden reagieren. Für die Gemeinden und Kammern ist die Organisationsform der Selbstverwaltung bereits in der Bundesverfassung verankert, für die Sozialversicherungen fehlt diese konkrete Erwähnung.

Der ÖGB bekennt sich zu den eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung. Diese sind für die versichertenennahe Versorgung unerlässlich und besitzen wichtiges Know-how, das für eine moderne und leistbare Versorgung der Versicherten nötig ist.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Selbstverwaltung der Sozialversicherung soll ausdrücklich in der Verfassung verankert werden.
- » Erhalt und Ausbau der eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung. Keine Ausgliederungen und Privatisierungen.

GESUNDHEITSPOLITIK

Das österreichische Gesundheitssystem sichert die Versorgung aller Menschen auf einem hohen Niveau. Jeder und jede profitiert im Laufe seines Lebens vom einfachen und weitgehend kostenfreien Zugang zu medizinischer Versorgung. Diese Versorgung ohne soziale Hürden und allgemein zugänglich für alle,

unabhängig von Alter, Herkunft und Geschlecht, muss auch in Zukunft sichergestellt sein.

Der ÖGB bekennt sich dazu, dass das Gesundheitswesen auch weiterhin als öffentliche Aufgabe im Rahmen der Daseinsvorsorge zu sehen ist, und lehnt Privatisierungstendenzen ab. Nur ein öffentliches Gesundheitssystem garantiert eine flächendeckende hochwertige medizinische Versorgung, auch dort, wo es aus „betriebswirtschaftlicher“ Sicht nicht sinnvoll ist.

Das vorrangige Ziel muss die Steigerung der Qualität für die PatientInnen sein. Bei der Weiterentwicklung des Gesundheitssystems muss der Mensch mit seinen Bedürfnissen und nicht als Kostenfaktor im Mittelpunkt stehen. Es muss daher sichergestellt sein, dass alle Maßnahmen ergriffen werden, die Patientensicherheit und Versorgungsqualität erhöhen.

Gleichzeitig ist klar, dass es auch im Gesundheitswesen keine unbegrenzten Ressourcen gibt. Eine intelligente Weiterentwicklung des Systems, ein vorsichtiger Umbau dort wo nötig und eine faire Finanzierung sollen unser Gesundheitssystem für die Zukunft absichern. Keine Bevölkerungsgruppe darf sich aus der Solidargemeinschaft verabschieden, und alle müssen einen gerechten Beitrag zur Finanzierung leisten. Dennoch bleibt die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung eine staatliche Grundaufgabe, daher muss eine Sicherstellung der längerfristigen Rahmenbedingungen inklusive einer gesicherten Finanzierung vom Gesetzgeber sichergestellt werden.

Das Gesundheitswesen muss auch in Zukunft flexibel auf die Bedürfnisse der Bevölkerung eingehen können. Nur so ist der effiziente Einsatz der Mittel möglich.

DER ÖGB FORDERT:

- » Es darf keine Barriere beim Zugang zu medizinischer Versorgung geben, d. h.
 - » keine weiteren Selbstbehalte oder Gebühren, sondern Deckelung und Abbau der vorhandenen.
 - » Genügend Ressourcen für das Gesundheitssystem, sowohl in finanzieller wie auch personeller Hinsicht.
 - » Hochwertige Ausbildung aller im Gesundheitswesen Beschäftigten; das beinhaltet auch österreichweit gleiche Ausbildungsstandards z. B. für Sozialbetreuungsberufe.
 - » Arbeitsbedingungen, die den Eintritt und Verbleib in Gesundheitsberufe(n) attraktiv machen.
 - » Versorgungslücken schließen: sowohl geografisch (regionale Unter- und Fehlversorgungen wie z. B. psychologische und psychotherapeutische Behandlung) als auch inhaltlich (fehlende oder veraltete fachmedizinische Betreuung).
- » Die Diskussion über das Gesundheitssystem muss patientenbezogen und nicht finanzbezogen geführt werden:
 - » Medizinische Institutionen müssen nach den Bedürfnissen der PatientInnen ausgerichtet werden und dafür sorgen, dass Behandlungsprozesse optimal ablaufen.
 - » Nutzung technischer Hilfen, wie z. B. ELGA unter größtmöglicher Wahrung des Datenschutzes, und verstärkter Einsatz moderner Versorgungsformen wie z. B. Case-Management.
 - » Versorgungsentscheidungen sollten in einem einheitlichen Rahmen, aber möglichst patientennah getroffen werden – gleiche Leistungen für alle, keine Mehr-Klassen-Medizin.
- » Nur durch eine gleichmäßige Beteiligung aller Bevölkerungsgruppen ist die solidarische Finanzierung des Systems sicherzustellen:
 - » Gleiche Beiträge für ArbeiterInnen und Ange-
 - stellte – paritätische Aufteilung des Krankenversicherungsbeitrags auch bei ArbeiterInnen.
 - » Beibehaltung der Pflichtversicherung.
 - » Neue Finanzierungsquellen außerhalb der Arbeitseinkommen und/oder die verstärkte Steuerfinanzierung sind anzudenken.
 - » Eine Gesundheitsreform muss zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung führen und darf nicht zulasten der Sozialversicherung gehen.

AUF EINEN BLICK

PFLEGE

Durch die Alterung der Gesellschaft wird sich der Bedarf an Pflege und Betreuung erhöhen. Derzeit werden 80 Prozent der Pflege innerhalb der Familie und überwiegend von Frauen erbracht. Die Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflege- und Betreuungsbereich werden wegen der alternden Bevölkerung zunehmen. Das Sozialministerium gibt den Mehrbedarf bis 2020 mit 6.500 Arbeitskräften im stationären und 6.400 Arbeitskräften im mobilen Bereich an. Derzeit sind die Beschäftigten im Pflegebereich unterentlohnt. Niedrige Einkommen und unattraktive Arbeitszeiten (geteilte Dienste, Wochenendarbeit, kurzfristiges Einspringen, Nachtarbeit) führen dazu, dass viele PflegerInnen häufig Arbeitgeber bzw. Branche wechseln.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Österreichweit einheitliche Standards auf hohem Niveau.
- » Bundesweiter Pflege- und Betreuungsfonds, um die Finanzierung nachhaltig sicherzustellen und die Arbeitsbedingungen (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) zu verbessern.
- » Verbot der 24-Stunden-Betreuung auf selbstständiger Basis; Pflegekräfte sollen bei Vereinen angestellt sein, damit die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sichergestellt ist. Die Angehörigen der Pflegebedürftigen werden dadurch von der Arbeitgeberrolle entlastet.
- » Finanzierung überwiegend aus Erbschafts- und Schenkungssteuer.
- » Abschaffung des Regresses (Menschen müssen bezahlen, wenn z. B. ihre Eltern in einem Pflegeheim untergebracht werden).
- » Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz.
- » Regelmäßige Erhöhung des Pflegegeldes.

| 31

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

PFLEGE UND BETREUUNG SOLIDARISCH FINANZIEREN

Durch die Alterung der Gesellschaft wird sich der Bedarf an Pflege und Betreuung erhöhen. Derzeit werden 80 Prozent der Pflege und Betreuung informell, innerhalb der Familie und überwiegend von Frauen, erbracht. Aufgrund sinkender Geburtenraten, des Anstiegs von Singlehaushalten sowie der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und der angestrebten Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters wird die informelle Pflege und Betreuung zurückgehen und die Nachfrage nach professionellen sozialen Diensten zusätzlich ansteigen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten werden aufgrund der demografischen Entwicklung im Pflege- und Betreuungsbereich zunehmen. Das Sozialministerium selbst gibt den Mehrbedarf an Personal bis 2020 mit 6.500 Arbeitskräften im stationären und 6.400 Arbeitskräften im mobilen Bereich an. Derzeit sind die Beschäftigten, die im Pflegebereich arbeiten, angesichts der schwierigen und wichtigen Arbeiten vielfach unterentlohnt. Viele der – überwiegend weiblichen – ArbeitnehmerInnen arbeiten Teilzeit, insbesondere im mobilen Bereich. Die relativ geringen Einkommen, verbunden mit unattraktiven Arbeitszeiten (geteilte Dienste, Wochenendarbeit, kurzfristiges Einspringen, Nachtarbeit) führen zu einer hohen Fluktuation im Pflegebereich.

Um mehr Menschen im Pflege- und Betreuungsbereich zu beschäftigen, ist es notwendig, dass die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung verbessert werden. Dafür ist eine höhere Finanzierung durch die öffentliche Hand notwendig.

In manchen Bundesländern gibt es Regresse, wenn

Angehörige in einem Pflegeheim untergebracht sind. Dies führt in der Praxis für pflegebedürftige Menschen zu einer Erschwerung des Zugangs zu professioneller Pflege und ist somit kontraproduktiv.

Die 24-Stunden-Betreuung wird überwiegend auf selbstständiger Basis ausgeübt, obwohl zumeist eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der BetreuerInnen und damit Scheinselbstständigkeit vorliegt. Es werden somit arbeits- und sozialrechtliche Regelungen umgangen.

Derzeit gibt es in den einzelnen Bundesländern in der Leistungshöhe und -dichte große regionale Unterschiede.

DER ÖGB FORDERT:

- » Österreichweit einheitliche Standards auf hohem Niveau.
- » Bundesweiter „Pflege- und Betreuungsfonds“, der vorrangig aus einer Erbschafts- und Schenkungssteuer gespeist wird, um die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig sicherzustellen, und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) wesentlich zu verbessern.
- » Die Mittel aus dem Pflegefonds sollen den Ausbau neuer und bestehender Angebote unterstützen.
- » Verstärkung der geriatrischen Rehabilitation, um Pflegebedürftigkeit zu vermeiden und/oder hintanzuhalten.
- » Flächendeckender Ausbau von alternativen An-

geboten wie Tagesbetreuungscentren und betreutes Wohnen in allen Regionen.

- » Verbot der 24-Stunden-Betreuung auf selbstständiger Basis; gemeinnützige Träger, die als Vertragspartner der Beschäftigten auftreten, um die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen, und um die Haushalte von der Arbeitgeberrolle zu entlasten.
- » Abschaffung des Regresses, wenn Angehörige in einem Pflegeheim untergebracht werden.
- » Rechtsanspruch auf eine befristete Pflegekarenz: Angehörige müssen häufig ihre Erwerbstätigkeit für einen in der Familie aufgetretenen Pflegefall aufgeben, weil ein Platz in einem Pflegeheim oft erst in einigen Monaten verfügbar ist. Auch wenn man professionelle Pflege organisieren muss, benötigt man dafür eine gewisse Zeit.
- » Regelmäßige Valorisierung des Pflegegeldes.

AUF EINEN BLICK

PENSIONEN

Österreich besitzt ein leistungsfähiges Pensionssystem. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass dieses System erhalten bleibt und auch in Zukunft lebensstandardsichernde Pensionen gewährleistet. Das ist nur durch die Aufrechterhaltung des Umlageverfahrens möglich. Einen Umstieg auf ein Umlageverfahren ohne Bundesbeitrag lehnt der ÖGB dezidiert ab. Das würde zu einer massiven Erhöhung der Beitragssätze und/oder drastischen Pensionskürzungen und/oder einer starken Anhebung des Pensionsantrittsalters führen. Die Alterssicherung ist trotz der steigenden Zahl an alten Menschen finanzierbar. Es gibt keine Alternative zur gesetzlichen Pensionsversicherung: Die durch die Finanzkrise verursachten Verluste bei der kapitalgedeckten 2. und 3. Säule zeigen deutlich, dass die gesetzliche Pensionsversicherung sicherer und fairer als das Kapitaldeckungsverfahren und somit der einzige Garant für eine Existenzsicherung im Alter ist.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Spürbare Sanktionen für Unternehmen, die ältere ArbeitnehmerInnen vor dem Regelpensionsalter kündigen, oder die keine einstellen.
- » Die Arbeitswelt muss alter(n)sgerechter werden.
- » Die Schwerarbeitsregelung muss verbessert werden. Alle körperlichen oder psychisch schwer belastenden Tätigkeiten müssen erfasst werden.
- » Höhere Beiträge für Arbeitgeber, die Schwerarbeit verlangen.
- » Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten, Präsenz- und Zivildienst und von Zeiten der Arbeitslosigkeit.
- » Keine Anhebung des gesetzlichen Pensionsalters, keine Pensionskürzungen.
- » Keine frühere Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer als derzeit gesetzlich vorgesehen.
- » Keine Verschlechterung der Langzeitversichertenregelung.
- » Keine weitere Förderung der kapitalgedeckten 3. Säule (Privatpensionen) durch Steuermittel.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Pensionen

NUR DAS UMLAGESYSTEM BIETET ALTERSSICHERUNG

Österreich besitzt ein leistungsfähiges, umlagefinanziertes System der Alterssicherung. Der klare Schwerpunkt liegt bei der gesetzlichen Alterssicherung, und das soll auch in Zukunft der Fall sein. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass dieses System erhalten bleibt und auch in Zukunft für sich allein lebensstandardsichernde Pensionen gewährleistet. Die gesetzliche Pensionsversicherung hat die Aufgabe, die Finanzierbarkeit einer gerechten, am Lebensstandard orientierten Alterssicherung zu gewährleisten. Das ist nur durch die Aufrechterhaltung des Umlageverfahrens möglich.

Vor dem Hintergrund einer sich global verbreitenden Liberalisierung der Alterssicherung bietet sich das österreichische Modell als Referenz innerhalb der EU an. Im Pensionskontorecht gilt die Grundformel 80/45/65. Das bedeutet, dass man grundsätzlich

80 Prozent der Bemessungsgrundlage als Pension erhält, wenn man zum Regelpensionsalter in Pension geht und 45 Versicherungsjahre erworben hat. Der ÖGB bekennt sich zu dieser Formel. Um jedoch zu erreichen, dass mehr Menschen die Möglichkeit haben, 45 Versicherungsjahre in der Pensionsversicherung zu erwerben, muss der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten wieder günstiger werden. Zuletzt wurde leider ein kontraproduktiver Weg eingeschlagen: Der Nachkauf dieser Zeiten wurde massiv verteuert. Auch die Bewertung der Kindererziehungszeiten, des Präsenz- und Zivildienstes und der Zeiten der Arbeitslosigkeit müssen verbessert werden.

Einen Umstieg auf ein beitragsorientiertes Pensionskonto im Umlageverfahren ohne Bundesbeitrag lehnt der ÖGB dezidiert ab. Das würde zu einer massiven Erhöhung der Beitragssätze und/oder drastischen Pensionskürzungen und/oder einer starken Anhebung des Pensionsantrittsalters führen.

| 37

Vorausschätzung der öffentlichen Pensionsausgaben in Österreich

	BIP Real *	Pensionsaufwand Pensionsversicherung	Pensionsaufwand Beamte	Pensionsaufwand Gesamt	Bundesmittel (PV + Beamte)
2010	284 Mrd. €	10,6 Prozent	3,5 Prozent	14,1 Prozent	5,7 Prozent
2020	339 Mrd.€	11,7 Prozent	3,4 Prozent	15,1 Prozent	6,6 Prozent
2030	387 Mrd. €	13,4 Prozent	3,3 Prozent	16,7 Prozent	8,2 Prozent
2040	444 Mrd.€	14,1 Prozent	2,4 Prozent	16,5 Prozent	7,9 Prozent
2050	509 Mrd. €	14,8 Prozent	1,6 Prozent	16,4 Prozent	7,8 Prozent
2060	579 Mrd. €	14,7 Prozent	1,4 Prozent	16,1 Prozent	7,5 Prozent

Quelle: EU Ageing Report 2012

*Geldwert 2010

Die österreichische Alterssicherung ist auch im demografischen Wandel finanzierbar. Nach den aktuellen Langzeitprognosen wird der öffentliche Pensionsaufwand inklusive des Aufwands für die Beamtenpensionen bis zum Jahr 2060 von derzeit 14,6 Prozent auf 16,1 Prozent des BIP ansteigen. Bei den erforderlichen Bundesmitteln wird ein Anstieg von 5,7 auf 7,5 Prozent des BIP prognostiziert. Zu beachten ist, dass die Prognose auf Basis sehr vorsichtiger (pessimistischer) Arbeitsmarktannahmen durchgeführt wurde. Im Jahr 2050 soll das durchschnittliche Pensionsantrittsalter demnach bei 59,7 Jahren liegen, und die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen lediglich bei 74,5 Prozent. Das zeigt: Allein schon durch eine bessere Erwerbsintegration der Menschen könnte ein großer Teil der oben ausgewiesenen, ohnehin geringen Ausgabensteigerungen abgefangen werden. Die insgesamt zu erwartende Kostensteigerung der Alterssicherung ist somit weit weniger massiv, als von vielen angenommen. Durch die vielen Ausgliederungen aus dem öffentlichen Dienst, die Einschränkungen bei den Pragmatisierungen und der bereits umgesetzten schrittweisen Angleichung des Bundesbeamtenpensionsrechts an jenes des ASVG wird es zu einer massiven Verlagerung der Pensionskosten von den Beamtenpensionen hin zur gesetzlichen Pensionsversicherung kommen.

Selbstverständlich müssen in einer alternden Gesellschaft künftig mehr Mittel für die Alterssicherung bereitgestellt werden. Steigt der Anteil der Älteren an der Gesamtbevölkerung stark an, so muss den Älteren ein höherer Anteil des Volkseinkommens zufließen, da ansonsten ihre Einkommen im Vergleich zu jenen der Erwerbstätigen unverhältnismäßig weit zurückfallen. Demografiebedingte steigende Kosten dürfen somit nicht einfach durch Pensionskürzungen ausgeglichen werden. Der von der AK entwickelte Abhängigkeitsrechner zeigt, wie stark der Einfluss der Beschäftigungsquote auf die Kostensteigerung im Pensionsystem ist. Der zentrale Ansatzpunkt für eine nachhaltige finanzielle Absicherung eines leistungsfähigen Pensionsystems ist somit die Steigerung der Erwerbsbeteiligung.

Es gibt keine Alternative zur gesetzlichen Pensionsversicherung: Die durch die Finanzkrise verursachten Verluste bei der kapitalgedeckten 2. und 3. Säule zeigen deutlich, dass die gesetzliche Pensionsversicherung, die auf dem Umlageverfahren basiert, stabiler,

sicherer und fairer als das Kapitaldeckungsverfahren und somit der einzige Garant für eine Existenzsicherung im Alter ist. Der ÖGB lehnt es ab, dass die kapitalgedeckte 3. Säule überhaupt durch Steuergeld und somit durch öffentliche Mittel gefördert wird. Diese Gelder sollen für die gesetzliche Pensionsversicherung verwendet werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Wirksame Maßnahmen, damit ältere ArbeitnehmerInnen eingestellt bzw. nicht gekündigt werden. Jene Unternehmen, die ältere ArbeitnehmerInnen vor dem Regelpensionsalter aus dem Erwerbsleben hinausdrängen bzw. nicht einstellen, sollen spürbare Sanktionen treffen, etwa durch ein Experience-Rating und ein Malus-System in der Arbeitslosenversicherung. Das Experience-Rating bedeutet, dass jene Unternehmen, die einen unterdurchschnittlichen Anteil von älteren ArbeitnehmerInnen im Vergleich zur Branche beschäftigen, einen höheren Beitrag zahlen müssen. Das Malus-System in der Arbeitslosenversicherung soll bei Kündigung von älteren ArbeitnehmerInnen wirksam werden.
- » Die Arbeitswelt muss alter(n)sgerechter werden.
- » Gleiche Beiträge für gleiche Leistungen: Die Pensionsbeiträge der Selbstständigen und der Bauern müssen auf das Niveau der ASVG-Versicherten angehoben werden.
- » Ein höherer Pensionsbeitrag der Arbeitgeber, wenn ArbeitnehmerInnen Schwerarbeit leisten.
- » Die Schwerarbeitsregelung muss verbessert werden. Von der Schwerarbeitsregelung sollen alle körperlichen und psychisch schwer belastenden Tätigkeiten erfasst sein.
- » Überbrückungsmodell für BauarbeiterInnen: Nur wenige BauarbeiterInnen qualifizieren sich für eine Schwerarbeiterpension – die meisten scheiden wegen der hohen Belastungen früher aus dem Berufsleben aus. Um Früh- und Invaliditätspensionen zu vermeiden, ist daher ein über die BUAK organisiertes Überbrückungsmodell notwendig.
- » Bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten, Präsenz- und Zivildienst und Zeiten der Arbeits-

losigkeit: Zeiten der Kindererziehung und des Präsenz- und Zivildienstes müssen mit dem Medianeinkommen von Frauen und Männern bewertet werden. Auch Zeiten der Arbeitslosigkeit sollen im Pensionskonto besser bewertet werden.

- » Günstigerer Nachkauf von Schul- und Studienzeiten in der Pensionsversicherung.
- » Gerechte jährliche Anpassung der Pensionen, um die Kaufkraft der PensionistInnen zu erhalten.
- » Weitere Kürzungen, Verschlechterungen sowie die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters im Rahmen der bestehenden Alterspensionsarten lehnt der ÖGB entschieden ab.
- » Keine Verschlechterung der Langzeitversichertenregelung.
- » Keine frühere Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer als nach dem Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten vorgesehen.
- » Abschaffung des Pensionsversicherungsbeitrags bei niedrigen Pensionen.
- » Schaffung von Arbeitszeitmodellen im öffentlichen Dienst als eine mögliche Alternative für die fehlende Altersteilzeit (Zeitkontomodelle).
- » Auch Menschen ohne Berufsschutz müssen von beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen profitieren.
- » Ausbau niederschwelliger Angebote an Psychotherapie und psychologischer Rehabilitation; entsprechende Finanzierung.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

BEDARFSORIENTIERTE MINDESTSICHERUNG

Während andere Länder in der Wirtschaftskrise Sozialleistungen gekürzt und damit Kaufkraft und Konjunktur gefährdet haben, hat Österreich die Bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt. Sie bekämpft Armut und hilft, dass Menschen wieder in das Erwerbsleben integriert werden. Um Armut in Österreich auch in Zukunft zu bekämpfen, ist es jedoch notwendig, dass die Bedarfsorientierte Mindestsicherung weiterentwickelt wird.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Mit der Bedarfsorientierten Mindestsicherung sollen künftig monatlich aliquot Sonderzahlungen ausbezahlt werden, um in der Höhe mit der Ausgleichszulage gleichzuziehen.
- » Integration in den Arbeitsmarkt: Die Mittel für aktivierende Maßnahmen sind zu erhöhen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Bedarfsorientierte Mindestsicherung

WEITERENTWICKLUNG NOTWENDIG

Der ÖGB hat die Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung ausdrücklich begrüßt. Während andere Länder in der Wirtschaftskrise Sozialleistungen gekürzt und damit Kaufkraft und Konjunktur gefährdet haben, hat Österreich die bedarfsorientierte Mindestsicherung eingeführt. Die Studie „Auswirkungen der Einführung der bedarfsorientierten Mindestsicherung“ zeigt eindeutig, dass die Mindestsicherung eine aktivierende Wirkung hat, da viele bisherige LeistungsbezieherInnen wieder in das Erwerbsleben integriert werden konnten. Um Armut in Österreich auch in Zukunft zu bekämpfen, ist es jedoch notwendig, dass die bedarfsorientierte Mindestsicherung weiterentwickelt wird.

DER ÖGB FORDERT:

- » Mit der bedarfsorientierten Mindestsicherung sollen künftig monatlich aliquot Sonderzahlungen ausgezahlt werden, um in der Höhe mit der Ausgleichszulage gleichzuziehen.
- » Integration in den Arbeitsmarkt: Die Mittel für die aktivierenden Maßnahmen sind zu erhöhen.
- » Anhebung des Vermögensfreibetrags. Um die bedarfsorientierte Mindestsicherung in Anspruch zu nehmen, muss man derzeit Ersparnisse bis zu einem Freibetrag des Fünffachen der Leistungshöhe für Alleinstehende aufbrauchen. Dieser Freibetrag ist sehr niedrig und soll daher angehoben werden. Beim Freibetrag sollte auch darauf Rücksicht genommen werden, wie viele Personen im Haushalt leben.
- » Vollständige Umsetzung der 15a-Vereinbarung über die bedarfsorientierte Mindestsicherung. In manchen Bundesländern gibt es beispielsweise einen Regress für Angehörige, der in Widerspruch zu der Vereinbarung steht. Diesen lehnt der ÖGB ab.

| 43

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

FAMILIENPOLITIK

Jahr für Jahr gibt Österreich neun Milliarden Euro für familienpolitische Leistungen aus. Trotz dieses enormen Einsatzes herrscht nach wie vor Verbesserungsbedarf: bei der Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie genauso wie bei der wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Um das zu erreichen, bedarf es neben großzügigen Familienleistungen auch Sachleistungen wie qualitativ vollere Kinderbetreuungseinrichtungen.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Kindergarten als wichtigste Bildungseinrichtung betrachten und nicht als Aufbewahrungsstelle für Kinder.
- » Kinderbetreuungsoffensive: 100 Mio. Euro pro Jahr an Bundesinvestitionen in den Ausbau der Kindergärten innerhalb von vier Jahren (bedeutet 35.000 Kinderbetreuungsplätze mehr, eine deutliche Verbesserung der Qualität und eine Ausweitung der Öffnungszeiten). Vor allem für die Unter-Drei-Jährigen sind mehr Plätze notwendig.
- » Ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt.
- » Bundeseinheitliches Rahmengesetz über Kinderbetreuungseinrichtungen (Regelungen z. B. über einheitliche, bedarfsorientierte Öffnungszeiten, Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Weiterbildung in der Dienstzeit) und bessere Bezahlung der Beschäftigten.
- » Familienbeihilfe Neu: eine neue Familien-Geldleistung statt vieler unübersichtlicher Leistungen.
- » Mit der Einführung der Wertschöpfungsabgabe soll die langfristige Finanzierung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) gesichert werden.
- » Väter sollen nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Papa-Monat haben.
- » Das Kinderbetreuungsgeld wurde im Jahr 2002 eingeführt und hat seitdem an Wert verloren. Es ist daher dringend an der Zeit, das Kinderbetreuungsgeld zu valorisieren.
- » Anspruch auf Elternteilzeit für alle Mütter und Väter unabhängig von Betriebsgröße und -zugehörigkeit.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Familienpolitik

SACHLEISTUNGEN STATT GELDLEISTUNGEN

Jahr für Jahr gibt Österreich neun Milliarden Euro für familienpolitische Leistungen aus. Trotz dieses enormen Einsatzes herrscht nach wie vor Verbesserungsbedarf: bei der Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie genauso wie bei der wirtschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der Schwerpunkt der Familienpolitik in Österreich liegt auf monetären Leistungen. Durch die Vielfalt und Unübersichtlichkeit der zahlreichen, historisch gewachsenen Familienleistungen ist eine zielorientierte Familienpolitik kaum möglich. Ziele des ÖGB sind eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt beider Geschlechter sowie eine leichtere Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie. Um das zu erreichen, bedarf es neben großzügigen Familienleistungen auch Sachleistungen wie qualitativvoller Kinderbetreuungseinrichtungen sowie des dafür pädagogisch ausgebildeten Personals.

Immer mehr Männer haben den Wunsch, ihr Kind nach der Geburt verstärkt zu betreuen. Ein Hindernis bedeutet für Männer die oft negative Reaktion der Unternehmen, wenn sie Väterkarenz oder Elternteilzeit konsumieren wollen. In unserer Gesellschaft muss es zur Selbstverständlichkeit werden, dass Männer Väterkarenz und Elternteilzeit in Anspruch nehmen.

Österreich sollte die familienpolitischen finanziellen und sachorientierten Leistungen verbessern. Investitionen in den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung.

In der Familienpolitik braucht es einen effizienteren Einsatz der Mittel, damit die Rahmenbedingungen

für die Vereinbarkeit von Beruf, Privat und Familie tatsächlich verbessert werden. Im Vordergrund soll die Förderung der Erwerbstätigkeit und der Karrieremöglichkeiten von Frauen stehen, auch unter dem Aspekt der Reduktion der Einkommensunterschiede. Leistungen sollen vereinfacht und überschaubarer werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Kinderbetreuungsoffensive: 100 Mio. Euro pro Jahr an Bundesinvestitionen in den Ausbau der Kinderbildungseinrichtungen innerhalb von vier Jahren (bedeutet 35.000 Kinderbetreuungsplätze mehr, eine deutliche Verbesserung der Qualität und eine Ausweitung der Öffnungszeiten) soll den Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen insbesondere der unter Dreijährigen rasch decken und so frühpädagogische Förderung oder Frühkindförderung auf breiter Basis ermöglichen.
- » Finanziert werden sollen der Ausbau der Kinderbetreuung und die bessere steuerliche Anerkennung der Kinderbetreuungskosten aus einer Umschichtung von Kinderfreibetrag und Alleinverdienerabsetzbetrag. Verteilungs- und genderpolitisch problematische Wirkungen müssen vermieden werden. Die Gelder für die Familien sollen für eine fortschrittliche Familienpolitik eingesetzt werden. Der Alleinverdienerabsetzbetrag soll nur noch von jenen Personen in Anspruch genommen werden können, die aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters ihre Lebensplanung nicht mehr ändern können.
- » Ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr bis zum

- Schuleintritt, unter Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen.
- » Bundeseinheitliches Rahmengesetz über Kinderbetreuungseinrichtungen (Regelungen z. B. über einheitliche, bedarfsorientierte Öffnungszeiten, Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Weiterbildung in der Dienstzeit) und bessere Bezahlung der Beschäftigten, die in den Kindergärten arbeiten.
- » Familienbeihilfe Neu: Durch die Zusammenführung aller geldwerten Leistungen soll eine neue Familien-Geldleistung statt vieler unübersichtlicher Transfers geschaffen werden. Das soll kostenneutral erfolgen. Alleinerziehende und Kinder mit Behinderung sollen wie bisher eine höhere Förderung erhalten, ältere Kinder höher als jüngere gefördert werden.
- » Reform der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten: Durch eine transparente Ausgestaltung inklusive Negativwirkung sollen alle Personen davon profitieren, die Betreuungskosten tragen müssen.
- » Auch Krisenpflegeeltern und verpartnerte Eltern sollen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben.
- » Der Anspruch auf Elternteilzeit soll für alle Mütter und Väter unabhängig von der Betriebsgröße und -zugehörigkeit bestehen.
- » Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz oder die Karenz für schwersterkrankte Kinder in Anspruch nehmen.
- » Der Rechtsanspruch auf Karenz im Falle eines schwersterkrankten Kindes sollte auch für jene Angehörigen bestehen, die mit dem Kind nicht im gemeinsamen Haushalt leben.
- » Einbeziehung der Jugendlichen, die in überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen sind, in das Mutterschutz- und Väterkarenzgesetz.
- » Mit der Einführung der Wertschöpfungsabgabe könnte die langfristige Finanzierung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) gesichert und sinnvoll umgestellt werden.
- » Väter sollen nach der Geburt ihres Kindes Anspruch auf einen bezahlten Papa-Monat haben.
- » Das Kinderbetreuungsgeld wurde im Jahr 2002 eingeführt und hat seitdem an Wert verloren. Es ist daher dringend an der Zeit, das Kinderbetreuungsgeld zu valorisieren.
- » Reparatur der „Lücken“ beim Kinderbetreuungsgeld ist notwendig. Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat man nur dann, wenn man vor dem Beschäftigungsverbot sechs Monate tatsächlich erwerbstätig war. Ein Jobverlust wegen eines Konkurses oder einer Betriebsstilllegung oder ein längerer Krankengeldbezug von der Krankenkasse in dieser Zeit führen zum Anspruchsverlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes. Der ÖGB fordert, dass diese Fälle saniert werden.

AUF EINEN BLICK

BILDUNG

Das Recht auf Bildung muss Grundbildung, berufliche Erstausbildung, weiterführende Bildung und lebensbegleitende Weiterbildung umfassen – ohne soziale Schranken. Allen muss der gleiche Zugang zur Bildung offenstehen. Das derzeitige System wirkt aber in hohem Maße sozial selektiv.

Ausgaben für Bildung sind keine Kosten, sondern Investitionen in die Zukunft. Neue Wege in der Bildungspolitik erfordern zusätzliches Geld, das die Politik zur Verfügung stellen muss. Umschichtungen innerhalb des Bildungssystems sind zu wenig.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Kindergarten als wichtigste Bildungseinrichtung betrachten und nicht als Aufbewahrungsstelle für Kinder.
- » Ganztägiges, flächendeckendes, leistbares, qualitativ hochwertiges Angebot an Kindergartenplätzen.
- » Zweites verpflichtendes Kindergartenjahr.
- » Flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen.
- » Gemeinsame Schule der 6- bis 15-Jährigen.
- » Schulpflicht als Bildungspflicht ; Ermöglichung des Abschlusses mit individueller Förderung.
- » Verpflichtendes Ausbildungsangebot im Anschluss an die Schulpflicht
- » Eine Fachkräftemilliarde, die durch den Beitrag der Unternehmen in einer Höhe von einem Prozent der Jahresbruttolohnsumme finanziert wird. Daraus werden Lehrlingsausbildung und Weiterbildung gefördert sowie Qualitätssicherung und überbetriebliche Ausbildung finanziert.
- » Qualitätsförderung und -sicherung für die Lehre.
- » Lehre mit Matura muss für alle Lehrlinge zugänglich sein.
- » Das Budget für die Hochschulen muss sicherstellen, dass alle Studierenden ihr Wunschstudium beginnen können.
- » Gänzliche Abschaffung von Studiengebühren; auch an Fachhochschulen.
- » Ausbau der Stipendien.
- » Rahmenbedingungen, die Beruf und Studium vereinbar machen, z. B. Abend- und Blocklehrveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten.
- » Ausbau der Fachhochschulen mit Schwerpunkt auf berufsbegleitenden Angeboten.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Bildung

GRUNDRECHT FÜR ALLE

Bildung ist ein Grundrecht für alle, und die Politik hat in ihrer staatlichen Verantwortung sicherzustellen, dass es auch einlösbar ist. Bildung dient nicht nur dem unternehmerischen Vorteil, sondern ist ein wesentlicher Faktor für die gesellschaftliche, kulturelle und demokratiepolitische Entwicklung eines Landes. Aus dieser zentralen Überlegung leitet der ÖGB seine Forderungen zur Bildungspolitik Österreichs, aber auch der EU ab.

Das Recht auf Bildung muss Grundbildung, berufliche Erstausbildung, weiterführende Bildung und lebensbegleitende Weiterbildung gleichermaßen umfassen – ohne soziale Schranken wie zum Beispiel Herkunft, Geschlecht, Einkommen, Art der Berufstätigkeit oder Betreuungspflichten.

Bildungsreformen können nicht allein durch politische Versprechen stattfinden. Wenn sich die Politik zu neuen Wegen in der Bildungspolitik bekennt, muss sie dafür auch die notwendigen Budgetmittel zur Verfügung stellen. Umschichten von Geld innerhalb eines Ressorts ist zu wenig.

EUROPÄISCHE BILDUNGSPOLITIK

Der ÖGB begrüßt ausdrücklich den eingeleiteten Prozess zur Schaffung eines europäischen Bildungs- und Beschäftigungsraumes und der Förderung des lebensbegleitenden Lernens.

Die auf europäischer Ebene verabschiedeten Emp-

fehlungen zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und einem Europäischen Leistungspunktesystem für Berufsbildung (ECVET) können wichtige Beiträge zur Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens leisten.

DER ÖGB FORDERT:

- » Nachhaltiges Bekenntnis und größere Anstrengungen der Europäischen Kommission, der Mitgliedsstaaten und der Sozialpartner bei der Umsetzung dieser Instrumente.
- » Freie Wahl von Bildungsangeboten in einem europäischen Bildungsraum mit einheitlichen Qualitätsstandards.

DURCHLÄSSIGKEIT UND TRANSPARENZ IM BILDUNGSSYSTEM

Durchlässigkeit und Transparenz zählen zu den wichtigsten Elementen einer umfassenden Bildungsstrategie.

DER ÖGB FORDERT:

- » Österreich braucht ein offenes Bildungssystem mit überschaubaren Zusammenhängen und Übergängen, in dem erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse durchgängig berücksichtigt, anerkannt und auch angerechnet werden.
- » Es darf keinen Bildungsabschluss ohne weiterführende Anschlussmöglichkeiten geben. Grundsätze sind gegenseitiges Vertrauen in die Qualität der Bildungsarbeit zwischen den einzel-

nen Teilsystemen und Bildungsträgern sowie die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung. Dabei hat die auf internationaler und europäischer Ebene praktizierte Orientierung an Lernergebnissen (z. B. im EQR und bei ECVET) 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.

BILDUNG IST FINANZIERBAR

Ausgaben für Bildung sind keine Kosten, sondern Investitionen in unsere Zukunft. Je mehr in Bildung investiert wird, desto größer ist für alle der Nutzen. Nicht nur für den Einzelnen, auch für den Staat, der für jeden zusätzlich in die Bildung fließenden Euro das Dreifache über höhere Einnahmen zurückbekommt („Bildung auf einen Blick“, 2010).

Alle vom ÖGB geforderten Maßnahmen bedeuten Anstellung von zusätzlichen Betreuungspersonen und Lehrpersonal auf allen Ebenen, von der Kinderkrippe bis zur Universität, sowie Renovierung und Erweiterung bestehender Bildungseinrichtungen und Neubau von Schul- und Universitätsgebäuden. Langfristig gesehen führt das durch die steigende Beschäftigung zu Mehreinnahmen für das Budget. Nimmt man den dringend gebotenen Ausbau der finanziellen Unterstützung der allgemeinen Erwachsenenbildung hinzu, so kann man mit einem gesamten Investitionspaket von einer Milliarde Euro etwa 25.000 Arbeitsplätze schaffen. Das entspricht einer Senkung der Arbeitslosenrate um einen Prozentpunkt.

DER ÖGB FORDERT:

- » Zielorientierte Erhöhung der Bildungsinvestitionen zumindest auf den Durchschnitt der OECD-Staaten.
- » Die EU hat sich z. B. zum Ziel gesetzt, bis 2015 auf Ausgaben für die Hochschulen in Höhe von zwei Prozent des BIP zu kommen. Dieses Ziel kann in Österreich nur erreicht werden, wenn jährlich zumindest 500 Millionen Euro zusätzlich aus Mitteln der öffentlichen Hand investiert werden.

- » Aus- und Weiterbildung muss unabhängig vom Einkommen leistbar sein – Bildungskosten dürfen nicht auf die Lernenden abgewälzt werden.

Da die Politik zu sehr den Fokus auf den ersten Bildungsweg lenkt, führt dies dazu, dass sozial besser unterstützte Schichten ihre staatlich geförderten Bildungswege bis hin zu Studienabschlüssen abrufen, während sozial schlechter gestellte Personen im weiteren Bildungsweg unzureichend unterstützt werden. Gerade jene Gruppe, deren Erstausbildung am wenigsten Steuermittel verbraucht, ist aber jene, denen der Arbeitsmarkt in ihrem künftigen Leben mehrfache Aus- und Weiterbildungsgänge abverlangt, deren Bewältigung dann aber meist „privatisiert“ ist.

DER ÖGB FORDERT:

- » Grundsätzlichen Anspruch auf staatlich finanzierte Bildung – vom Kindergarten bis zum Hochschulabschluss. Die einen rufen dieses staatliche Bildungsangebot auf dem ersten (direkten) Weg ab, und die anderen werden später berufsbegleitend unterstützt.

INDIVIDUELLE FÖRDERUNG

Die schulische Bildung soll die SchülerInnen bei ihrer persönlichen Entwicklung individuell unterstützen, sie bestmöglich auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten und ihnen eine ausreichende Qualifizierung vermitteln.

Der ÖGB bekennt sich dazu, dass allen Kindern in Österreich der gleiche Zugang zur Bildung offenstehen muss. Das derzeitige Schulsystem wirkt in hohem Maße sozial selektiv: Insbesondere Kinder aus ArbeitnehmerInnenfamilien mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau bzw. mit niedrigem Einkommen sind in weiterführenden Schulformen deutlich unterrepräsentiert. Unabhängig vom familiären und sozio-kulturellen Hintergrund muss effektive Chancengerechtigkeit bestehen.

Die grundlegende Entscheidung für den weiteren Bildungsweg von Kindern fällt in der vierten Klasse Volksschule. Je weniger Eltern verdienen, desto eher

kommen ihre Kinder in die Hauptschule und danach in eine Handels- oder Fachschule (BMS) oder in eine Lehre. Nach der Mittelstufe machen verhältnismäßig viele Kinder von WenigverdienerInnen Ausbildungen ohne Matura.

Weiterführende Untersuchungen weisen nach, dass auch heute noch ein starker Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau der Eltern und dem der Kinder besteht. Die so bezeichnete „intergenerationale Bildungsmobilität“ ist in Österreich sehr gering.

DER ÖGB FORDERT:

- » Maßnahmen, um die Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung anzuheben.
- » Förderungen, die die Geschlechtersegregation und Diskriminierung aufgrund der sozialen oder ethnischen Herkunft aufheben. Hier kommt der Berufsorientierung und Bildungsberatung ein hoher Stellenwert zu, wodurch die traditionellen Rollenbilder aufzubrechen sind. Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Bereiche oder Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren, muss das Ziel sein.
- » Optimale individuelle Förderung nach Stärken und Fähigkeiten. Der Entstehung von Schwächen soll vorgebeugt bzw. sollen mögliche Defizite frühzeitig ausgeglichen werden. Dadurch wäre das Wiederholen einer ganzen Schulstufe nicht mehr notwendig.
- » Schülerinnen und Schülern muss ein positives Lernerlebnis ermöglicht werden. Selektionsdruck und die damit verbundene Angst vor schlechten Noten verhindern oft schon im Kindesalter positive Lernerlebnisse. Nur durch Freude am Lernen wird auch der Begriff des lebenslangen Lernens nicht zu einer Drohung, sondern zu einer Selbstverständlichkeit.
- » Bildungschancen unabhängig von Geschlecht und soziokulturellem Hintergrund.
- » Ein Bildungssystem, das der sozialen Selektion sowie dem Bestehen und Verstärken unterschiedlicher Bildungschancen entgegenwirkt. Da MigrantInnen in unserer Gesellschaft mehreren sozialen Risikofaktoren (sprachliche Defizite, sozi-

ale Segregation, Diskriminierung etc.) ausgesetzt sind, bedarf ihre Situation dabei besonderer Berücksichtigung.

- » Einsatz muttersprachlicher Pädagoginnen und Pädagogen an den Schulen zur Umsetzung integrationspolitischer Ziele.
- » Flächendeckendes Angebot an qualitätsgesicherten und leistbaren Deutschkursen in der Erwachsenenbildung sowie verstärkt Initiativen zur Förderung der Erstsprachen von MigrantInnen.

ELEMENTAR- UND GRUNDBILDUNG

Der Elementarpädagogik kommt ein hoher Stellenwert zu. Der Kindergarten ist keine Aufbewahrungsstelle für Kinder, sondern die erste und mit Sicherheit wichtigste Bildungseinrichtung unserer Kinder. Daher soll es auch keine Trennung in Betreuungs- und Bildungszeiten geben.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares, qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot ab dem ersten Lebensjahr und Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen.
- » Ein zweites verpflichtendes Kindergartenjahr, da in diesem Lebensalter entscheidende Weichenstellungen erfolgen, von denen kein Kind ausgeschlossen sein darf, und Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen.
- » Bundeseinheitliches Rahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, das u. a. Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Öffnungszeiten, Weiterbildung in der Dienstzeit und Personalschlüssel definiert.
- » Universitäre Ausbildung für pädagogische Berufe.
- » Verstärkte Kooperation der Kindergärten mit den Grundschulen.
- » Bereits in den Volksschulen flächendeckende Ganztagsangebote mit qualitativ hochwertigem, gratis Mittagessen und einer verschränkten Form von Förderunterricht, Vermittlung von sozialen

Kompetenzen und Gesundheitsförderung.

- » Frühe Förderung von Zwei- und Mehrsprachigkeit sowohl bei den zugewanderten als auch bei den einheimischen Sprachminderheiten, über alle Bildungsstufen hinweg.

SEKUNDARSTUFE I

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung einer stärkeren Potenzialorientierung und Leistungsdifferenzierung liegt auch im flächendeckenden Ausbau von Ganztagschulen in der Sekundarstufe I, an denen der Unterricht entweder verschränkt erfolgt, oder der Nachmittag für Förder- und Zusatzangebote genutzt werden kann.

DER ÖGB FORDERT:

- » In jedem Bezirk zumindest eine Schule der Sekundarstufe I mit ganztägiger Betreuung. Langfristig sollte es ein flächendeckendes Angebot an Ganztagschulen bzw. an Schulen mit ganztägiger Betreuung geben.
- » Kontinuierliche, mit ausreichend qualifiziertem Personal ausgestattete Bildungswegorientierung und -begleitung für Eltern und Kinder über die gesamte Schullaufbahn hinweg. Beginnend ab der 6. Schulstufe und in der 7. bis 9. Schulstufe sowie ab der 11. Schulstufe ist eine als eigenes Fach geführte verbindliche Übung vorzusehen.
- » Die derzeit bei den Polytechnischen Schulen angesiedelte Aufgabe, auf die duale Berufsausbildung vorzubereiten und zu orientieren, darf nicht verloren gehen.
- » Besonderes Augenmerk ist auf ein zielgruppenberechtigtes, professionelles und laufbahnbegleitendes Beratungsangebot außerhalb der Schule zu legen, das ausschließlich den individuellen Bedürfnissen der Menschen Rechnung trägt.

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, sondern muss eine sinnvolle prozesshafte und persönliche Orientierung für alle weiterführenden Ausbildungen sein.

DER ÖGB FORDERT:

- » Schulpflicht als Bildungspflicht mit dem Ende der 9. Schulstufe definieren. Inhalt der gemeinsamen 9. Schulstufe Neu sind die Orientierung auf die Berufspraxis, auf Berufsfelder und die vertiefende Allgemeinbildung. Weiters soll die Zeit zum Nachholen von Grundkompetenzen oder zum Stärken von Begabungen, die beide im Zuge der Standard-Erhebung in der 8. Schulstufe zu erheben sind, genutzt werden.
- » Der Abschluss der 9. Schulstufe könnte durch die Erstellung eines persönlichen Portefeuilles, also einer persönlichen Aktenmappe, nachgewiesen werden, ähnlich dem EUROPASS in der Berufsbildung. In dieser Aktenmappe finden sich die Nachweise aller bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Leistungen und Kompetenzen, z. B. Nachweis der absolvierten Sprachausbildungen, der sportlichen Aktivitäten, von musischen Zusatzausbildungen, absolvierte Berufsberatungen, soziale Kompetenzen etc., eine Selbstbeschreibung des bisherigen Bildungsweges und formulierte Pläne und Motive für den weiteren Bildungs- und Berufsweg.

NEUE MITTELSCHULE

Der Ausbau der Neuen Mittelschule ist für den ÖGB eine wichtige Etappe auf dem Weg zu einer besseren Nutzung und Entwicklung der Potenziale der jungen Menschen im Alter von sechs bis 15 Jahren. Durch zwei LehrerInnen in Deutsch, Mathematik und Englisch wird ein interessantes Konzept umgesetzt, wie die Individualisierung des Unterrichts und eine Leistungsdifferenzierung in der Klasse konkret erfolgen können.

DER ÖGB FORDERT:

- » Gemeinsame Schule der 6- 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.

- » Das erleichtert und unterstützt auch den Zugang zur Sekundarstufe II und 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.

LEHRERINNENAUSBILDUNG

DER ÖGB FORDERT:

- » dass alle notwendigen Schritte in Bezug auf eine gleichwertige tertiäre Ausbildung auf Masterniveau aller Pädagoginnen und Pädagogen rasch umgesetzt werden. Die Attraktivität des Berufes der Pädagoginnen und Pädagogen muss verbessert und dem bestehenden und drohenden Personalmangel begegnet werden. QuereinsteigerInnen aus anderen Berufen sind attraktive Einstiege zu bieten. Damit werden auch wesentliche Voraussetzungen für eine damit mögliche gemeinsame Schule der 6- bis 15-Jährigen mit interner Leistungsdifferenzierung geschaffen, die jedenfalls eine Qualitätsverbesserung und ein generelles Anheben des Niveaus mit sich bringen muss. Generell müssen das Wissen im Bereich Wirtschaft und Arbeitswelt sowie die Sozialkompetenz der jungen Menschen verbessert werden.

BERUFSBILDUNG

Die Politik hat eine Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen bis zum 18. Lebensjahr abgegeben. Der ÖGB begrüßt dieses Bekenntnis zur Verantwortung für die Ausbildung der Jugend, fordert aber auch entsprechendes Engagement aller politisch Verantwortlichen ein. Dieses muss auch die jungen Erwachsenen nach dem 18. Lebensjahr erfassen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Einführung eines verpflichtenden Ausbildungsjahres im Anschluss an die Schulpflicht mit je nach Zielgruppe verschiedenen Angeboten zur Absolvierung. Als Zielgruppe sind jene ca. 6.000

Jugendlichen pro Jahrgang ins Auge zu fassen, die sich nach der Schulpflicht in keiner weiterführenden Ausbildung wiederfinden.

- » Das soll einerseits durch mehr Schulplätze in den BMHS erfolgen und andererseits durch Maßnahmen, um gefährdeten SchülerInnen durch individuelle Förderung den Abschluss zu ermöglichen.
- » Die Ausbildungsgarantie soll auch durch den Ausbau des Schulversuchs der Orientierungsstufe an den BMHS, durch eine Neustrukturierung der Möglichkeit, in der Polytechnischen Schule ein verpflichtendes Ausbildungsjahr im Anschluss an die Schulpflicht zu besuchen („Fachmittelschule“), durch das Nachholen des Hauptschulabschlusses und durch ein Berufsgrundbildungsjahr an der Berufsschule mit späterer Anrechnung auf die duale Ausbildung (Kombination von allgemeinbildenden Grundlagen und Berufsgrundbildung in einer Fläche und sozialer Unterstützung für den Einstieg in eine Qualifizierung) verwirklicht werden.
- » Jene Jugendlichen, die nach ihrer Schulpflicht noch kein weiterführendes Ausbildungsangebot haben, sind durch gezielte Maßnahmen im verpflichtenden Ausbildungsjahr im Anschluss an die Schulpflicht auf ihren Berufs- und Bildungsweg vorzubereiten und darüber zu informieren und zu beraten.
- » Dies kann in Form einer öffentlichen Einrichtung zur Berufs- und Bildungswegorientierung in Zusammenarbeit von Schule und außerschulischem Beratungsangebot erfolgen.
- » Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen. Ziel ist es nach wie vor, bei einem zu geringen Angebot an betrieblichen Lehrstellen den Jugendlichen ein qualifiziertes Alternativenangebot mit dem Ziel eines Lehrabschlusses zu offerieren. Dabei ist der jeweilige Kollektivvertrag insbesondere bei der den Jugendlichen zustehenden Beihilfe in der Höhe der Lehrlingsentschädigung inkl. Sonderzahlungen im jeweiligen Ausbildungsjahr anzuwenden.
- » Einführung einer stark praxisorientiert ausgerichteten Ausbildungsform in Zusammenarbeit von schulischem Berufsbildungssystem und AMS. Die berufsbildende Schule könnte als Trägerin von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (§ 30b-Einrichtung nach dem Berufsausbildungsgesetz) auftreten. Die Verbindung der Ressour-

cen und Strukturen des BMHS- und BS-Systems (Räumlichkeiten, Infrastruktur, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, Lehrpläne; Qualitätskontrolle etc.) und des AMS-Systems (Versicherung, Beitrag zur Deckung des Lebensunterhalts für die Jugendlichen, Ausbildungsassistenz) könnte hier zu einer sinnvollen Ausbildungsalternative und zu einer Synergie in Form regionaler Berufsbildungszentren führen. Entsprechende Qualitätssicherung der Ausbildung ist sicherzustellen.

- » Eine Fachkräftemilliarde, die durch den Beitrag der Unternehmen in Höhe von einem Prozent der Jahresbruttolohnsumme finanziert wird. Die daraus lukrierten Mittel sollen zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen sowie zur Weiter- bzw. Höherqualifizierung von MitarbeiterInnen sowie zur Überprüfung der Ausbildungsqualität verwendet werden. Weiters sollen die Kosten der überbetrieblichen Ausbildung aus der Fachkräftemilliarde finanziert werden.
- » Kurzfristige niederschwellige Förderangebote für Jugendliche, 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 möglichst hohe, einheitliche Qualität mit qualifizierten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern.

ANRECHNUNG VON ABSCHLÜSSEN

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. Das ist nicht nur eine Vergeudung von Bildungsressourcen, sondern vor allem auch ein Vorhalten entsprechender Entlohnung nach dem Kollektivvertrag.

DER ÖGB FORDERT:

- » Überarbeitung der gesetzlichen Anrechnungsbe-

stimmungen (z. B. § 28 BAG) und Einstufung der Qualifikationen im Nationalen Qualifikationsrahmen Österreichs (NQR) im Sinne einer outcome-orientierten Sichtweise.

QUALITÄT

Die betriebliche Lehrausbildung muss qualitativ verbessert werden. Der zu erwartende hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften muss auch mit einer guten und fundierten Ausbildung durch die Betriebe mitgetragen werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsinstrumente, die die Ausbildung in den Betrieben begleitet. Auch im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung sind detaillierte, über die Formulierungen der Berufsbilder hinausgehende Bildungsziele im Rahmen von Bildungsplänen zu schaffen, und eine laufende externe Auszubildendevaluierung mit Feedback, eine qualitative Auszubildendokumentation und ein standardisiertes Monitoring der Ergebnisse bei Teilprüfungen und Lehrabschlussprüfungen sicherzustellen.
- » Durch gezielte Unterstützung soll engagierten Betrieben dabei geholfen werden. Höherqualifizierung ist auch bei der dualen Berufsausbildung ein Gebot der Stunde.
- » Ausbau der bisherigen Angebote zur Berufsreifeprüfung. „Lehre mit Matura“ darf kein Programm für einige wenige sein, sondern der Regelfall. Langfristig ist anzustreben, dass jeder Lehrling mit seinem Lehrabschluss auch die Berufsreifeprüfung ablegen kann.
- » Die Betriebe müssen den Lehrlingen die dafür erforderliche Vorbereitungszeit unter Fortzahlung des Entgelts zur Verfügung stellen.
- » Abschluss der Berufsreifeprüfung auch nach dem Lehrabschluss ermöglichen.

Berufsschulen und berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMHS) als regionale Berufsbildungszentren sollen verstärkt auch zu einem Ort der Weiterbildung werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Durch eine Änderung des Paragraphen 46 Schulorganisationsgesetz erhalten die Berufsschulen auch die rechtliche Basis dafür.
- » Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Berufsreifeprüfung auch an den Berufsschulen nach der Lehrabschlussprüfung.

Die Bedingungen, unter denen Unterricht stattfindet, müssen verbessert werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Neue Organisationsformen, zum Beispiel verstärkt geblockter Unterricht, Erweiterung der Berufsschulzeit, bessere Verteilung von Theorie- und Praxisunterricht und maximale tägliche Berufsschulzeit von sieben Stunden.
- » Flächendeckend ist auch ein zusätzlicher und individueller Förderunterricht in den Grundkompetenzen anzubieten.
- » 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.
- » Mehr AbsolventInnen durch einen Zuwachs an mehr Ausbildungsplätzen in den ersten Klassen der BMHS sowie durch Ausweitung von Vorbereitungslehrgängen für SchülerInnen mit Bildungsdefiziten.
- » Durch eine Neustrukturierung des Angebots in Hinblick auf Ausbildungen mit Zukunft sollen die Zahl und der Anteil der Jugendlichen mit einem Abschluss dieser weiterführenden Schule angehoben werden.
- » Verringerung der Drop-out-Raten durch kleinere Klassen bzw. Gruppen, mehr Förderunterricht, ein Kurssystem und weitere Stützmaßnahmen u. a. auch für Kinder mit nichtdeutscher Muttersprache. Dadurch sollen weniger Jugendliche als „Drop-outs“ nach der ersten Klasse der BMHS auf den Lehrstellenmarkt strömen.

- » Angemessene Erhöhung der SchülerInnenbeihilfe, die zumindest die seit Jahren nicht erfolgte Valorisierung nachholt. Besonders für einkommensschwache Haushalte ist dies eine wesentliche finanzielle Unterstützung.

HOCHSCHULEN

Die finanzielle Ausstattung der Universitäten ist unzureichend. Das Budget für die Hochschulen muss sicherstellen, dass alle Studierenden ihr Wunschstudium beginnen können.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ausreichend und didaktisch besser geschultes Lehrpersonal.
- » Überfüllte Hörsäle, „Flaschenhalse“ in der Eingangs- und Abschlussphase, Wartezeiten auf Zeugnisse oder Betreuungsprobleme in der Phase akademischer Qualifizierungsarbeiten müssen 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.

Nach wie vor gibt es auch erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Beruf.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein eigens für Berufstätige konzipiertes Studienangebot.
- » Mehr Abend- und Blockveranstaltungen.
- » Bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten.
- » Orientierungshilfen zu Studienbeginn.
- » Eigene „BerufstätigenreferentInnen“ an den Universitäten.
- » Qualitativ hochwertiger Einsatz neuer Kommunikationstechnologien.

Der uneingeschränkte Zugang zu universitärer Bildung muss hergestellt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Gänzliche Abschaffung der Studiengebühren.
- » Rasche Reform der Studienbeihilfen und des Stipendienwesens.
- » Ausbau von Möglichkeiten zur fächer- und bildungswegübergreifenden Anrechenbarkeit von Bildungsabschlüssen – auch im Sinne des Europäischen bzw. Nationalen Qualifikationsrahmens.
- » Darüber hinaus spricht sich der ÖGB gegen Studienplatzbeschränkungen aus, auch innerhalb der neuen dreigliedrigen Studienarchitektur, da diese den Zielen eines an Durchlässigkeit orientierten Bildungssystems widersprechen. Im Bereich der LehrerInnenausbildung für die Sekundarstufe II verstärken diese Einschränkungen (z. B. Wirtschaftspädagogik) auch den Mangel an LehrerInnen.
- » Bessere Studienvorbereitung wie z. B. Berufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in der Oberstufe oder Arbeiten in selbstständiger und vorwissenschaftlicher Form.

58 |

Die Konzentration des Studienwahlverhaltens auf wenige Studienrichtungen kann nicht mit der Forderung nach Zugangsbeschränkungen, denen die Politik zum Teil („studienrichtungsbezogen“) auch nachgekommen ist, beseitigt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Vielmehr gilt es, im Sinne einer Qualitätssteuerung, interessen- und fähigkeitsgelenkte Steuerungseffekte bei der Studienwahl zur Qualitätssteigerung zu etablieren. Dabei sind Maßnahmen im Bereich einer „echten Studienorientierungsphase“ ebenso auszubauen bzw. neu zu konzipieren, wie jene im Bereich der Berufs- und Bildungsorientierung.
- » Qualitätsorientierte Steuerung des Zugangs in der Studieneingangsphase muss Interessen, Fähigkeiten und Erwartungshaltungen der Studienanfän-

gerInnen mit den inhaltlichen und strukturellen Anforderungen verschiedener Studienrichtungen abgleichen („Orientierung anhand mehrerer Alternativen“).

- » Ausbau der in den vergangenen Jahren beschnittenen universitären Mitbestimmung; Erweiterung um externe Mitsprache.
- » Die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen an den Universitäten und FH sind insbesondere für jüngere bzw. externe Lehrende zu verbessern: Beispielsweise sollen die Arbeitsverhältnisse der LektorInnen in langfristige Dienstverhältnisse überführt werden, mit dem Ziel, ihnen die Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn besser zu ermöglichen.

FACHHOCHSCHULEN

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

Auch wenn die Durchlässigkeit für AbsolventInnen der Lehre oder berufsbildender Schulen in diese praxisorientierten Ausbildungen auf Hochschulniveau verbessert wurde und der Anteil an Studierenden ohne traditionelle Reifeprüfung im FH-Sektor etwa doppelt so hoch ist wie an den Universitäten, ist diese deutlich weiter auszubauen. Damit wird ein Beitrag geleistet, um den Fachkräftebedarf auf allen Ebenen sicherzustellen, sowie den AbsolventInnen mittlerer Bildungsgänge attraktive Höherqualifizierungen anzubieten zu können. Ein entsprechendes Anreizsystem (u. a. durch Anrechnung von Praxis) für eine aktive Aufnahmepraxis bei diesen Gruppen wäre eine wichtige Weiterentwicklung, was auch noch dringlicher für die Universitäten gilt.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ausbau des Fachhochschulsektors mit dem Schwerpunkt auf berufsbegleitenden Angeboten.

- » Abschaffung von Studiengebühren auch im Bereich der Fachhochschulen; entsprechende Gegenfinanzierung durch die öffentliche Hand.
- » Gerade auch in diesem Zusammenhang, aber ebenso, um die FH für die Innovationssysteme stärker nutzbar zu machen, gilt es künftig, die Fachhochschulen als Einrichtungen der angewandten Forschung und Entwicklung auszubauen und die Aktivitäten in diesem Bereich stärker voranzutreiben.
- » Entwicklung eines mehrjährigen, nationalen Hochschulrahmenplans unter Einbeziehung der Sozialpartnerschaft.

WEITERBILDUNG

Weiterbildung hat sowohl den Fokus auf die Erreichung bestimmter Qualifikationen, Kompetenzen und Fertigkeiten zu setzen als auch Ziele einer kritisch-emanzipatorischen politischen Bildung zu verfolgen, bei der die politische Teilhabe und Mitwirkung an gesellschaftlichen Prozessen im Mittelpunkt stehen.

Das Recht auf Bildung für alle ohne soziale Zugangsbarrieren und das Ziel sozialer Inklusion sind wesentliche gewerkschaftliche Grundsätze, daher ist dem derzeitigen starken ökonomischen Zwang zur Weiterbildung und dem Druck, der dadurch auf den Menschen lastet, und der aber gleichzeitig mit hoher Selektion durch ungleiche Zugangsmöglichkeiten verbunden ist, gegenzusteuern. Es ist bekannt, dass in Österreich die bestimmenden Weiterbildungsbarrieren mangelnde Zeit, Geld und fehlende den Rahmenbedingungen angepasste (z. B. regionale) Angebote sind. Eine gewerkschaftliche Bildungspolitik muss hier mit ausgleichenden Maßnahmen ansetzen.

Die Erwachsenenbildung hat in Österreich gleichberechtigten Stellenwert neben dem formalen Bildungssystem. Aber was die Finanzierung anbelangt, ist das nicht erkennbar. Die öffentliche Hand und die Betriebe müssen hier eine stärkere Rolle und mehr Verantwortung übernehmen.

Generell ist trotz des prinzipiellen Interesses an Weiterbildung gleichzeitig ein fehlendes Bewusstsein für

Bildung festzustellen, das z. B. mit negativen Lernerfahrungen (in der Schule), der Sozialisierung und/oder den strukturellen Rahmenbedingungen zusammenhängt.

DER ÖGB FORDERT:

- » Jene Zielgruppen gewinnen, die bisher in der Weiterbildung nicht das Potenzial zur persönlichen Entfaltung und zur Erhöhung ihrer individuellen Chancen in Gesellschaft und Arbeitswelt sehen.

Derzeit gibt es keine klaren Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, und der Erwachsenenbildungsbereich ist zersplittert. Insbesondere der Bereich der „politischen Teilhabe“ ist nicht verankert, sondern liegt bei den Erwachsenenbildungseinrichtungen selbst. Politische Steuerung ist dadurch schwierig.

DER ÖGB FORDERT:

- » Eine klaren und modernen Steuerungsprinzipien entsprechende gesetzliche Rahmenregelung für Bildung und deren Finanzierung (Zeit, Geld, Angebot).
- » Klare Regelung hinsichtlich der Kompetenzen in der Erwachsenenbildung.
- » Diese zentrale Steuerung ist Aufgabe des Bundes.
- » Ein Gesamtfinanzierungskonzept, bei dem Programm-, Struktur- und Individualförderung strategisch abgestimmt werden müssen, um nicht allein historisch begründbare Systemlogiken über individuelle Lebensentwürfe zu stellen.
- » Dabei sind alle betroffenen Akteure wie Ministerien, AMS, ... miteinzubeziehen.
- » Neben der öffentlichen Hand sind aber auch die Unternehmen in die Pflicht zu nehmen. Betriebliche Aus- und Weiterbildung für alle Beschäftigten und Berufsgruppen (derzeit ist die Hauptzielgruppe männlich und in leitender Funktion) muss sichergestellt werden. Dafür soll es z. B. Fondsmodelle geben, in die auch ArbeitgeberInnen einzahlen.
- » Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung im Ausmaß von mindestens einer Woche Normalarbeitszeit pro Jahr unter Fortzahlung des Entgelts.

- » Faire und abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse ohne Preisdumping für TrainerInnen, BildungsmanagerInnen sowie weitere im Bildungsbereich Tätige.
- » Beförderung des Berufs des/der Erwachsenenbildners/-in als eine Form der Professionalisierung mit der dazu notwendigen Ausbildung (derzeit definiert das AMS, wer qualifizierte TrainerInnen sind).
- » Der Bereich der demokratischen Beteiligung und Politisierung muss sowohl aus bildungs- als auch aus gesellschaftspolitischen Gründen verstärkt werden.
- » Das Recht und die Möglichkeit auf Erwerb bestimmter Kompetenzen, allen voran das kostenlose, erwachsenengerechte Nachholen von schulischen und beruflichen Abschlüssen bis zur Sekundarstufe II, muss langfristig sichergestellt werden.
- » Formale und informale, auch im Beruf erworbene Kompetenzen müssen nicht nur anerkannt, sondern auch beim Zugang zu weiterführenden Bildungswegen angerechnet werden.
- » Weiterbildung ist ein bedeutender Markt geworden. Bei hohen Eigeninvestitionen in die Weiterbildung müssen ArbeitnehmerInnen, aber natürlich auch die Unternehmen und alle anderen Kundinnen und Kunden der BildungsanbieterInnen, sicher sein, dass der KonsumentInnenschutz gewährleistet ist. Daher ist notwendig, dass der Staat die Qualität aller Weiterbildungsinstitute und -angebote überprüft und sichert.

60 |

QUALITÄTSSICHERUNG

Nicht nur im Zusammenhang mit Förderungen von Bildungsmaßnahmen aus öffentlichen Mitteln, sondern auch hinsichtlich der hohen privaten Investitionen der ArbeitnehmerInnen in Weiterbildung, ist die Transparenz des Leistungsangebotes und der Qualität entscheidend. Öffentlich anerkannte Akkreditierungs- und Zertifizierungssysteme, d. h. allgemein anerkannte Qualitätsnachweise, stellen ein zeitgemäßes Instrument zur Überprüfung und Bewertung der Angebotsqualität dar.

Es verwundert, dass im Bereich der überwiegend kostenpflichtigen Angebote der beruflichen und berufsbezogenen Weiterbildung keine Instrumente zur Verfügung stehen, die es den KonsumentInnen ermöglichen, ihre Bildungswahl auf objektiven Kriterien beruhend zu treffen. Es mangelt an grundlegender Aufarbeitung von Bildungsinformation oder einer vorgelagerten Bildungsberatung, die als Grundlage für Bildungsentscheidungen dienen müssten.

DER ÖGB FORDERT:

- » Flächendeckendes Angebot an anbieterübergreifender Bildungsberatung. Der Bund soll Sorge tragen, dass die bestehenden Ansätze eines regional ausgewogenen und qualitätsgesicherten Angebots an Beratungs- und Informationsleistung ausgeweitet werden. Eine Vernetzung von bestehenden Angeboten sollte der Nutzung von Synergien und der Qualitätssicherung dienen.
- » Auf betrieblicher Ebene sind ArbeitnehmervertreterInnen oft erste Anlaufstelle für Beschäftigte in Bildungsfragen. Deshalb ist für sie ein guter Überblick über die Weiterbildungslandschaft und deren Angebote notwendig.
- » Das Thema Migration muss verstärkt behandelt werden, sowohl aus demokratiepolitischer Sicht als auch, weil Diversität als Chance zu nutzen ist.
- » Umsetzung von Gender Mainstreaming. Die Auswirkungen aller Maßnahmen und Entscheidungen auf die Lebens- und Arbeitssituation von Frauen und Männern müssen erfasst werden, und dementsprechend ist zu handeln. Das bezieht sich in der Bildungsarbeit besonders auf die Zugangsmöglichkeiten, aber auch auf die Umsetzung.

Wesentlich für den ÖGB ist auch die Aus- und Weiterbildung der InteressenvertreterInnen in den Betrieben.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ausweitung des Anspruchs auf (Bildungs-)Freistellung auf BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen im Ersatz.
- » Ausdehnung der bezahlten Freistellung auf Betriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen.

- » Klarstellung, dass im Benachteiligungsverbot für freigestellte BetriebsrätInnen auch das Recht auf die betriebsübliche berufliche Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers steht.
- » Verlängerung der Freistellungsdauer von drei auf vier Wochen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

ARBEITSRECHT

Die Arbeitswelt verändert sich. Mehr Mobilität wird gefordert, die Belastungen steigen, und vor allem Frauen und BerufseinsteigerInnen sind von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Modernes Arbeitsrecht, Berücksichtigung neuer Lebensgewohnheiten. Flucht aus dem Arbeitsrecht durch atypische Beschäftigung und Umgehungsverträge wirksam bekämpfen.
- » Einheitliche Regelungen für alle, die persönlich oder wirtschaftlich abhängig tätig sind; gerechtfertigte eigenständige Regeln für bestimmte Gruppen erhalten.
- » Moderne und gleiche Regelungen der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Arbeitsunfall.
- » Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung in allen Fällen auch für ArbeiterInnen.
- » Einheitliche Kündigungsfristen und Entlassungsgründe.
- » Faire Arbeitsverträge: Abschaffung von Vertragsstrafen, Verbot von Konkurrenzklauseln, Beschränkung von Versetzungen und Rückforderbarkeit von Ausbildungskosten.
- » Beschränkung von Konkurrenzverboten: besonders Teilzeitbeschäftigten muss eine zweite Beschäftigung auch bei Konkurrenzunternehmen erlaubt sein.
- » Pflegefreistellung und Elternkarenz unabhängig vom gemeinsamen Haushalt.
- » Zwei Wochen Pflegefreistellung pro Jahr für Eltern mit Kindern bis 14.
- » Ausbau des Schutzes von älteren ArbeitnehmerInnen vor Kündigungen
- » Längere Anfechtungsfristen bei Kündigungen und Entlassungen.
- » Wirksamer Kündigungsschutz für kranke Beschäftigte.
- » Verbesserungen bei der Abfertigung Neu.

| 63

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Arbeitsrecht

ARBEITSRECHT NEU – MEHR GERECHTIGKEIT UND KLARHEIT FÜR ALLE IN EINER NEUEN ARBEITSWELT

Der Arbeitsmarkt verändert sich zunehmend. Von ArbeitnehmerInnen wird immer mehr Mobilität gefordert, die Belastungen am Arbeitsplatz infolge langer und wechselnder Arbeitszeiten und oft schwieriger Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nehmen zu.

Vor allem Frauen sind von atypischer Beschäftigung betroffen, und die Einkommensschere in Österreich ist nach wie vor viel zu groß. Prekäre und atypische Beschäftigung und damit einhergehend eine Flucht aus dem Arbeitsrecht sind nach wie vor ein Problem.

Ein modernes Arbeitsrecht ist ein wesentlicher Bestandteil des Sozialstaats. Ein modernes Arbeitsrecht muss die Unterscheidungen zwischen ArbeiterInnen und Angestellten überwinden; ebenso jene zwischen Arbeitsvertrag und „freiem“ Dienstvertrag. Notwendige spezielle Regelungen für einzelne Berufsgruppen sollen aber selbstverständlich erhalten bleiben – ebenso getrennte Betriebsratskörperschaften.

Menschen, die Berufs- und Privatleben gut vereinbaren können, die gute und ausreichend abgesicherte Arbeitsverhältnisse haben und durch faire und an ihre Lebenssituation angepasste arbeitsrechtliche Bestimmungen tatsächlich entsprechend lange gesund erwerbsaktiv sein können, sind ein wesentliches Fundament für einen funktionierenden Sozialstaat.

Der ÖGB setzt sich permanent gegen Diskriminierung und Benachteiligung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transgender-Personen und intersexuellen Menschen sowie für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft und gegen Ungleichbehandlung ein.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein modernes Arbeitsrecht für die geänderten wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt, wobei neue Beschäftigungsformen und Lebensgewohnheiten zu berücksichtigen sind.
- » Flucht aus dem Arbeitsrecht durch atypische Beschäftigung ist zu verhindern, indem für die Beurteilung eines Arbeitsverhältnisses auch die wirtschaftliche Abhängigkeit maßgeblich ist. Umgehungen sind wirksam zu bekämpfen.
- » Einheitliche Regeln für alle ArbeitnehmerInnen, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Sie umfassen alle Menschen, die in persönlicher oder wirtschaftlicher Abhängigkeit tätig sind. Eigenständige Regelungen und Rechte für bestimmte Gruppen sind, wenn sachlich gerechtfertigt und geboten, beizubehalten (z. B. BeamtInnen, Vertragsbedienstete, Angestellte, JournalistInnen, HausbesorgerInnen, ...).
- » In einer Übergangsphase als ersten Schritt Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen in das Urlaubsgesetz und in das Mutterschutzgesetz.
- » Beibehaltung des Angestelltenbegriffs im Arbeitsverfassungsgesetz.
- » Verhindern, dass ArbeitnehmerInnen in prekäre Vertragsverhältnisse gedrängt werden.

ABSCHLUSS DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

- » Beweislastumkehr bei Nichtausstellung des Dienstzettels; Befristungen müssen unter Angabe von Gründen schriftlich vereinbart werden.
 - » Klare kollektivvertragliche Regeln zur Entlohnung für Pflichtpraktika.
 - » Abschaffung von Konventionalstrafen.
 - » Klauseln zur Versetzung in andere Tätigkeitsbereiche sollen unzulässig sein, sofern es sich nicht um gleichwertige oder ausdrücklich definierte Tätigkeiten handelt.
 - » Es ist eine ständige Arbeitsstätte als Bezugspunkt zu vereinbaren.
 - » Verbot von Konkurrenzklauseln.
- unabdingbar sein; ein einheitliches, einfacher administrierbares und sozial gerechtes Entgeltfortzahlungsrecht bei Krankheit und Arbeitsunfall für ArbeiterInnen und Angestellte schaffen.
 - » Im Arbeitsverfassungsgesetz ist eine Rechtsgrundlage für Betriebsvereinbarungen zu schaffen, die Maßnahmen zur Förderung partnerschaftlichen Verhaltens und gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz ermöglicht.
 - » Eingetragene PartnerInnen sind bei Betriebspensionen den Ehegatten/-gattinnen gleichzustellen.
 - » Die Sanktionen im Gleichbehandlungsgesetz müssen verschärft werden, da das derzeitige Strafmaß vor allem für finanzkräftige Unternehmen nicht abschreckend genug ist.
 - » Die Bundesregierung möge im Bundesdienst, in ausgegliederten Betrieben und Unternehmungen das jeweilige Management ermutigen, die Diversität aktiv zu fördern und zu unterstützen.

IM AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNIS

- » Zivilrechtlicher Anspruch auf nachvollziehbare Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Beweislastumkehr sowie Ausschluss der Verfallsfrist bei Nichteinhaltung.
- » Information der betroffenen ArbeitnehmerInnen durch die Gebietskrankenkassen und Abgabenbehörden bei Feststellen vorenthaltener Ansprüche (z. B. Zulagen, Mehrarbeits- und Überstundenzuschläge, unterkollektivvertragliche Entlohnung etc.).
- » Konkurrenzverbote müssen beschränkt werden (insbesondere ist bei Teilzeitbeschäftigung auf die Notwendigkeit einer zweiten Beschäftigung Rücksicht zu nehmen).
- » Der Anspruch auf Pflegefreistellung (z. B. auch für Pflege naher Angehöriger, die nicht im gemeinsamen Haushalt leben) und Elternkarenz ist vom gemeinsamen Haushalt zu entkoppeln.
- » Unbedingter Anspruch auf zwei Wochen Pflegefreistellung pro Jahr für Kinder bis zu 14 Jahren.
- » Sozial gerechte Bestimmungen für alle ArbeitnehmerInnen schaffen: z. B. Entgeltfortzahlung bei Arbeitsverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen soll auch für ArbeiterInnen

AUF EINEN BLICK

KOLLEKTIVVERTRÄGE UND MITBESTIMMUNG

Der Einsatz für faire Einkommen und starke Kollektivverträge ist zentrale Aufgabe der Gewerkschaften. Auf einem unregulierten Arbeitsmarkt würden die ArbeitnehmerInnen immer auf dem kürzeren Ast sitzen, solidarische Lohnpolitik ist das Gegenkonzept zum freien Spiel der Kräfte am Arbeitsmarkt.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » 1.500 Euro Mindestlohn/-gehalt. Auch für BezieherInnen von Mindestlöhnen/-gehältern muss ein akzeptabler Lebensstandard möglich sein.
- » Wo kein KV gilt – d. h. auch für freie DienstnehmerInnen: angemessene und ortsübliche Entlohnung garantieren.
- » Steigende Löhne und Gehälter: Abgeltung der Inflation, gerechter Anteil an der Wertschöpfung.
- » Strenge Sanktionen für Arbeitgeber, die sich nicht an Kollektivverträge halten.
- » Keine Kompetenzverschiebung vom KV auf die betriebliche Ebene.
- » Einkommensschere schließen: niedrige Einkommensgruppen stärker erhöhen, Vordienstzeiten besser anrechnen, Karenzzeiten anerkennen.
- » Keine Nachteile für Eltern bei Karenz und Elternteilzeit; tunlichst Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz auch bei Teilzeitbeschäftigung.
- » Öffentliche Aufträge nur an Firmen mit betrieblichen Frauen- und Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. Frauenförderpläne).
- » Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen; Ausweitung z. B. auf Länder und Gemeinden.
- » Verbesserung der verpflichtenden Gehaltsangabe in Stellenausschreibung: zusätzliche Angabe des KVs und der Einstufung; auch für freie DN und alle DG.
- » Ausdehnung des Benachteiligungsverbot und Kündigungsschutzes auf ErsatzbelegschaftsvertreterInnen und alle, die sich aktiv an Betriebsrats- und Personalvertretungswahlen beteiligen.
- » Mehr freigestellte BetriebsrätInnen.
- » Längere Bildungsfreistellung; Anspruch auch für Ersatz-BelegschaftsvertreterInnen.
- » Mehr Mitbestimmungsrechte für BetriebsrätInnen, z. B. auch bei der Beschäftigung von Leiharbeitskräften.

| 67

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

Kollektivverträge und Mitbestimmung

FÜR FAIRE EINKOMMEN UND STARKE KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der Einsatz für faire Einkommen und starke Kollektivverträge ist zentrale Aufgabe der Gewerkschaften. Der Kollektivvertrag ist ein zentrales Gestaltungselement zur Interessendurchsetzung für eine zeitgemäße und sozial gerechte Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen. ArbeitnehmerInnen müssen in einem fairen Ausmaß an den von ihnen geschaffenen Werten beteiligt werden. Eine solidarische Lohnpolitik ist ein wertvolles Gegenkonzept zur Ideologie des freien Spiels der Kräfte am Arbeitsmarkt. Die Menschen müssen sich auf die Einhaltung der Sozialpartnerschaft verlassen können. Der Wert der Sozialpartnerschaft ist daran zu messen, was davon bei den Menschen tatsächlich ankommt. Das heißt vor allem ein Einkommen, mit dem ein gutes Auskommen garantiert wird.

2007 haben die Sozialpartner die Grundsatzvereinbarung zu 1.000 Euro Mindestlohn unterzeichnet. Diese Vereinbarung ist inzwischen praktisch flächendeckend umgesetzt; sie hat das gut funktionierende Kollektivvertragssystem unter Beweis gestellt. Auch der Weg der Erhöhung hat sich bewährt: Die damals abgeschlossenen Mindestlöhne/-gehälter sind in den Folgejahren laufend weiter angehoben worden und liegen nun über 1.100 Euro. Die Erhöhungen hatten zudem in fast allen Fällen zur Folge, dass auch die Mindestlöhne/-gehälter der nächsthöheren Lohn-/Gehaltsgruppen überdurchschnittlich angehoben wurden. Nirgendwo sind dadurch Arbeitsplätze verloren gegangen. Jetzt muss der nächste Schritt für eine flächendeckende Absicherung im Niedriglohnbereich durch eine erhebliche Anhebung des kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehalts erfolgen.

Vermehrte Proteste gegen die unsozialen Sparprogramme, Streiks und Demonstrationen in Europa zeigen, dass sozialer Friede nicht mehr selbstverständlich ist. Auch in Österreich wird bei den Kollektivvertragsverhandlungen eine härtere Gangart sichtbar. Bestrebungen, die darauf aus sind, die Regelungsbefugnisse oder -tiefe der Kollektivverträge einzuschränken, wird die Gewerkschaftsbewegung entschieden bekämpfen. Um den sozialen Frieden gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu erhalten, bedarf es eines umfassenden Bekenntnisses von allen AkteurInnen dieses Landes zu einer gelebten Sozialpartnerschaft, die für Fairness und Ausgewogenheit steht.

Eine starke und solidarische Einkommenspolitik mit guten Kollektivvertragsabschlüssen und hoher Kollektivvertragsdichte garantiert gerade schwächeren eine positive Einkommensentwicklung.

Kollektivverträge sind das sichtbare Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen für faire und einheitliche (Mindest-)Standards in den verschiedenen Branchen. Dafür setzt sich der ÖGB auch in Zukunft mit ganzer Kraft und allen Mitteln ein.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die flächendeckende Einführung eines kollektivvertraglichen Mindestlohns/-gehalts von 1.500 Euro brutto pro Monat (bei Vollzeitbeschäftigung) durch eine neue Grundsatzvereinbarung der Sozialpartner unter Einbeziehung aller Branchen.
- » „Vom Einkommen muss ein Auskommen gefunden werden“ – Das Einkommen der ArbeitnehmerInnen muss entsprechend der Geldentwertung und den von den ArbeitnehmerInnen geschaffenen Werten

ansteigen, und auch den BezieherInnen von Mindestlöhnen und -gehältern den Erhalt und Ausbau eines akzeptablen Lebensstandards ermöglichen.

- » Kollektivverträge müssen Schutz gewährleisten. Sie sind ein Gegenstück zum freien Spiel der Kräfte am Arbeitsmarkt. Als wichtige Orientierungshilfe schaffen sie für alle Arbeitgeber eine einheitliche Grundlage für den nationalen Wettbewerb.
- » Es entspricht dem Selbstverständnis des ÖGB, dass alle gewählten FunktionärInnen in allen ihren Wirkungsbereichen engagiert an der Einhaltung der Kollektivverträge mitwirken.
- » Kollektivvertraglicher Bestandschutz muss gewährleistet werden, indem nach gesellschaftsrechtlichen Änderungen (z. B. Ausgliederungen) substantielle Rechte des zuvor bestehenden Kollektivvertrags weiter gelten und dadurch keine Verschlechterungen für die ArbeitnehmerInnen entstehen.
- » Das im Kollektivvertrag Vereinbarte muss die Menschen erreichen. Kollektivverträge sind zentrale Bestandteile unserer Rechtsordnung und keine unverbindlichen Empfehlungen. Wir erwarten von unseren VertragspartnerInnen, dass sie sich auch an die von ihnen vereinbarten Verträge halten. Verstöße gegen kollektivvertragliche Regelungen müssen streng sanktioniert werden. Die entsprechenden gesetzlichen Grundlagen sind umgehend zu schaffen.
- » Unbeschadet der Anzahl der beschäftigten ArbeitnehmerInnen muss die Richtigkeit der Zuordnung eines Betriebs zu einer bestimmten Fachgruppe/Innung und in weiterer Folge der anzuwendende Kollektivvertrag im Rahmen eines gerichtlichen Verfahrens überprüft werden können.
- » Die hohe Flächenwirksamkeit der Kollektivverträge muss erhalten und weiter ausgebaut werden – eine Reduzierung der Zahl von Kollektivverträgen zugunsten von breiteren, fachlichen Geltungsbereichen ist anzustreben.
- » Der Kollektivvertrag muss in seinen Kernbereichen (z. B. Arbeitszeitreglementierung) weiterhin das zentrale Instrument sein. Verschiebungen von Regelungskompetenzen auf die betriebliche Ebene

lehnt der ÖGB entschieden ab.

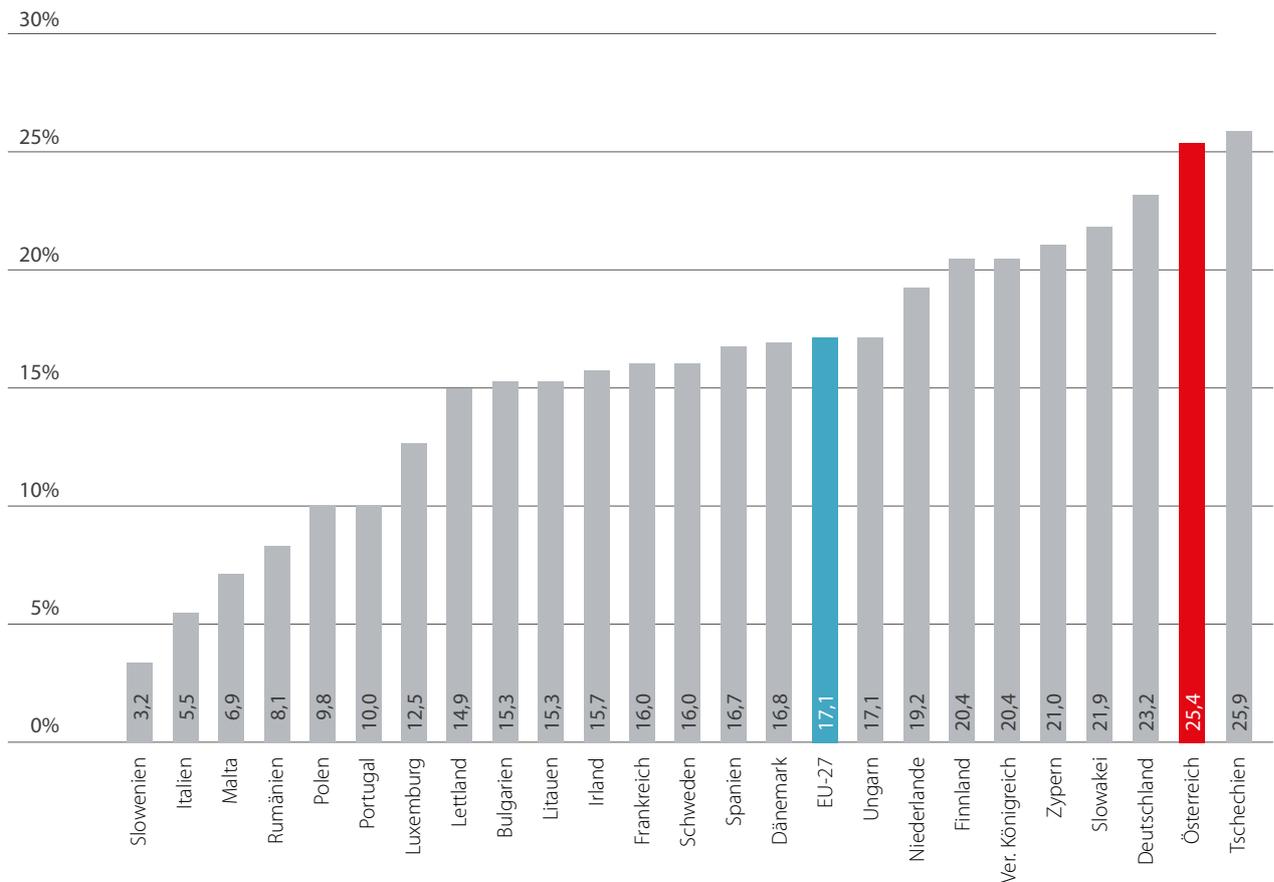
- » „Flächenkollektivverträge“ statt „Firmen-Kollektivverträge“: Einheitliche Kollektivverträge für ganze Branchen, die die Interessen aller betroffenen ArbeitnehmerInnen adäquat erfassen, führen zu einheitlichen Entlohnungsbedingungen für die Beschäftigten und zu fairer Konkurrenz für die Unternehmen einer Branche. Sie erschweren es den Unternehmen, durch Ausgliederungen zu „billigeren“ Kollektivverträgen zu kommen. Daher muss die Kollektivvertragsfähigkeit auf ArbeitnehmerInnenseite beim ÖGB liegen und nicht bei der ArbeitnehmerInnenvertretung auf Ebene der einzelnen Betriebe.
- » Im kollektivvertragsfreien Raum muss das angemessene Entgelt unabdingbar sein. Das Gesetz muss die Angemessenheit und Ortsüblichkeit der Entlohnung auch für den Fall vertraglicher Vereinbarungen garantieren.
- » Durch den verstärkten Wettbewerb auf globaler Ebene und in Europa kommen nationale kollektivvertragliche Strukturen unter Druck. Weitere Dezentralisierung und Flexibilisierung muss aufgehoben werden. Dazu ist eine koordinierte europäische Kollektivvertragspolitik für die wirksame Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping und als wichtiger Beitrag für eine aktive europäische Beschäftigungspolitik nötig.

FÜR GLEICHWERTIGE BEZAHLUNG VON FRAUEN

Nach wie vor gibt es erhebliche Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern. Viele Frauen verdienen für die gleiche und gleichwertige Tätigkeit noch immer weniger als Männer.

Mangelnde Transparenz bei Löhnen und Gehältern, Zulagen und Einstufungen begünstigen diese Diskriminierung. Auch die mangelnde Anrechnung von Vordienstzeiten, die Einstufungskriterien sowie Zulagensysteme erweisen sich für Frauen häufig als „Einkommensfallen“. Die verpflichtenden Einkommensberichte und die verpflichtenden Angaben des zu erwartenden Mindesteinkommens in Stelleninseraten sind ein erster, aber bei weitem nicht ausreichender Schritt in die richtige Richtung.

Gender Pay Gap in der Europäischen Union 2009



Quelle: Eurostat (2012), Strukturindikator geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen in Prozent

DER ÖGB FORDERT:

- » Widerspiegelung des Geschlechteranteils in den Verhandlungsteams für Kollektivvertragsverhandlungen und Sensibilisierung der VerhandlerInnen auf die Thematik Gender-Mainstreaming (Gleichstellungs- und Geschlechterfragen).
- » Die Wirtschaftskammer Österreich soll zur besseren Nachvollziehbarkeit ihre Lohn- und Gehaltsstatistik wieder geschlechtsspezifisch anführen, wie sie das bis in die Neunzigerjahre gemacht hat.
- » Verhandlung von Maßnahmen zur Schließung der Einkommensschere in den Kollektivverträgen, z. B. Anhebung der kollektivvertraglichen Mindestlöhne, stärkere Anhebung niedriger Einkommensgruppen, bessere Anrechnung von Vordienstzeiten, Anrechnung von Karenzzeiten des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes auf dienstzeitenbezogene Ansprüche, Zugangserleichterungen für Frauen bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Berücksichtigung von Bildungs- und Qualifizierungsschritten für die Einstufung.
- » Kollektivverträge müssen über die Definition der Einstufungskriterien und Tätigkeitsbeschreibungen für eine systematische, transparente, nachvollziehbare und geschlechtergerechte Arbeitsbewertung sorgen, um Arbeitsplätze vergleichbar zu machen. Dabei geht es auch um die stärkere Berücksichtigung von sozialen Kompetenzen und geistigen/mentalenen Anforderungen.
- » Frauen und Männer dürfen keine Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung aufgrund der Inanspruchnahme von Karenz, Elternzeit, Pflegefreistellung oder Familienhospizkarenz haben. Sie sollen tunlichst wieder auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren können.

- » Teilzeitbeschäftigte dürfen keine Nachteile bei der Einkommens- und Karriereentwicklung haben. Sie dürfen insbesondere bei der Zahlung von Zulagen, beim beruflichen Aufstieg, beim Zugang zu Bildungsmaßnahmen, bei gesundheitlicher und sozialer Förderung nicht benachteiligt werden.
- » Es ist wichtig, das Lohn- und Gehaltsniveau in frauendominierten Branchen insgesamt anzuheben, insbesondere im Dienstleistungssektor, im Bereich Gesundheit und Pflege, im Sozialbereich und der Kinderbetreuung sowie im Bereich der Bildung. Es bedarf daher einer gesellschaftlichen Diskussion über die Wichtigkeit und Wertigkeit verschiedener Berufe in gesellschaftlich relevanten, zukunftsorientierten Bereichen.
- » Die Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Förderungen aus öffentlichen Mitteln für Unternehmen müssen an betriebliche Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen wie z. B. Frauenquoten in Führungsebenen, gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, Zugänglichkeit zu allen Bildungsmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsmaß, familienorientierte Personalpolitik (z. B. Betriebskindergärten; Ermöglichung von Karenz für beide Elternteile) sowie eine Offenlegung und Analyse der betrieblichen Entgeltstrukturen gekoppelt werden.

72 |

WEITERENTWICKLUNG DER EINKOMMENSBERICHTE

Derzeit ist die Aussagekraft der Einkommensberichte aufgrund fehlender Formvorschriften teilweise mangelhaft, und es ist schwierig, konkrete Maßnahmen zur Beseitigung der Entgelt Differenz festzulegen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen und eine Kontrolle der Einhaltung.
- » Nachweisliche und verpflichtende Analysen jener Einkommensberichte, die Entgelt Differenzen aufweisen.
- » Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in

einheitliche Komponenten, die die Einkommensberichte für die BetriebsrätInnen leichter handhabbar und lesbar machen.

- » Spürbare Sanktionen bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie beim Unterlassen jeglicher Aktivität zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- » Eine Erweiterung der Verpflichtung zur Erstellung von Einkommensberichten auf alle DienstgeberInnen (z. B. Länder und Gemeinden, ausgegliederte Einrichtungen).

VERBESSERUNG DER VERPFLICHTENDEN GEHALTSANGABE IN STELLENAUSSCHREIBUNGEN

DER ÖGB FORDERT:

- » Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und die voraussichtliche Einstufung in die Verwendungsgruppe in der jeweiligen Stellenausschreibung.
- » Klagerecht für Interessenvertretungen (Verbandsklage).
- » Erweiterung auf freie DienstnehmerInnen und alle DienstgeberInnen.

STARKE MITBESTIMMUNG – STARKER SOZIALSTAAT

Eine starke Mitbestimmung und ein starkes Mitspracherecht der Belegschaft und ihrer Vertretung sind wichtig für eine soziale und demokratische Willensbildung auf betrieblicher Ebene.

DER ÖGB FORDERT:

- » Neben den bereits bestehenden Belegschaftsvertretungen muss es auch neue Mitbestimmungsformen für größere Einheiten (z. B. Einkaufszentrum, Cluster) geben.
- » Hinsichtlich Konzernvertretung sollen die im Gesetz verankerten Ausnahmen gestrichen werden.
- » Durch Entwicklungen auf europäischer Ebene

dürfen nationale Standards der Mitbestimmung nicht verschlechtert werden.

- » Durch atypische Beschäftigung bzw. durch den zunehmenden Ersatz der Stammbeslegschaften durch überlassene Arbeitskräfte darf die Mitbestimmung nicht ausgehebelt werden.

FÜR EINE STARKE MITBESTIMMUNG AUF BETRIEBLICHER EBENE

DER ÖGB FORDERT:

- » Zur Durchsetzung der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bedarf es wirksamer Sanktionsmechanismen (z. B. strengere Strafen und Aufschiebung wirtschaftlicher Entscheidungen durch einstweilige Verfügung).
- » Die Ausdehnung des Benachteiligungsverbot und des Kündigungsschutzes auf Ersatzmitglieder des Betriebsrats und für alle, die sich aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats- und Personalvertretungswahlen beteiligen.
- » Eine Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (z. B. Frauenförderpläne, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Systeme der Gewinnbeteiligung, Führung von Personalakten).
- » Senkung der Freistellungsgrenzen sowie Ausweitung der Bildungsfreistellung.
- » Anspruch auf Bildungsfreistellung auch für ErsatzbetriebsrätInnen, ErsatzpersonalvertreterInnen und Ersatz-JugendvertrauensrätInnen.
- » Die Freistellungswochen können, ohne Wegfall des Einzelanspruchs, in einem Bildungspool zur Verfügung gestellt werden. Somit sollen alle BetriebsrätInnen und ErsatzbetriebsrätInnen auf die gesamten zur Verfügung stehenden Freistellungswochen zugreifen können.
- » Die Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften soll in Zukunft der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 96 ArbVG (Zustimmung des Betriebsrats) unterliegen.

» Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Anzahl der Beschäftigten und Art der Beschäftigung: Beschränkung des Beschäftigtenanteils der überlassenen Arbeitskräfte auf maximal zehn Prozent der gesamten Belegschaft.

- » Überlassene Arbeitskräfte, freie DienstnehmerInnen etc. dürfen nicht mehr als Sachaufwand in den Bilanzen ausgewiesen werden, sondern müssen als Personalaufwand deklariert werden.
- » Entfall der derzeitigen Einschränkungen von wirtschaftlichen Mitwirkungsrechten für Organe der Arbeitnehmerschaft in Theaterbetrieben (§ 133 Abs. 6 ArbVG).
- » Ausbau der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats für den Umgang mit modernen Informationstechnologien im Betrieb.

VERBESSERUNG DES DATENSCHUTZES IM BETRIEB

DER ÖGB FORDERT:

- » Verbesserung des Datenschutzes am Arbeitsplatz und verbesserte Mitsprache und Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung bei datenschutzrechtlichen Angelegenheiten: z. B. verpflichtende Einrichtung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ab 25 Beschäftigten.
- » Zwingende Mitbestimmung der Betriebsräte bei Bestellung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten.
- » Mehr Mitspracherechte des Betriebsrats bei Verwendung personenbezogener ArbeitnehmerInnen-daten im Betrieb, in Unternehmen, im Konzern und bei virtuellen Organisationsformen.
- » Europäische Datenschutzregelungen dürfen nur in Form einer Richtlinie abgeschlossen werden, damit das „Günstigkeitsprinzip“ aufrechterhalten bleibt und nationale Bestimmungen nicht in ihrer Gültigkeit durch eine unmittelbar anzuwendende europäische Verordnung beschränkt werden.
- » Besserer Rechtsschutz durch Klarstellung in § 32 Datenschutzgesetz, dass für Datenschutzstreitig-

| 73

keiten im Arbeitsverhältnis das Arbeits- und Sozialgericht zuständig ist sowie Parteistellung für Arbeiterkammer und ÖGB im Gerichtsverfahren als klageberechtigte Institutionen.

- » Mehr personelle Ressourcen für nationale Datenschutzbehörden zur effizienten Rechtsdurchsetzung.

MITBESTIMMUNG AUCH AUF EU-EBENE FESTIGEN UND AUSBAUEN

Wirtschaftliche Entscheidungen von Unternehmen werden heute zunehmend im globalen oder europäischen Kontext gefällt. Die zunehmende Intensität von Umstrukturierungen und neue Formen der Unternehmensfinanzierung etwa durch Hedge Fonds oder Private Equity, die primär die kurzfristige Gewinnerzielung und weniger die Zukunft eines Unternehmens im Auge haben, unterstreichen die Notwendigkeit eines Korrektivs.

Die Einführung Europäischer Betriebsräte war ein wichtiger Schritt, um in der EU zur zunehmenden multinationalen Unternehmensorganisation ein Äquivalent für die Belegschaftsvertretungen zu schaffen. Die erfolgte Neufassung der EBR-Richtlinie brachte einige Verbesserungen für die grenzüberschreitende Arbeit und die Unterrichts- und Anhörungsrechte im EBR. Dennoch blieben Kernforderungen der Gewerkschaften offen, weshalb neben einer optimalen Nutzung der Neuerungen eine umfassende Revision der EBR-Richtlinie weiter auf der politischen Tagesordnung steht. Dabei muss es darum gehen, die wirtschaftlichen Unterrichts- und Anhörungsrechte im EBR auszuweiten, insbesondere bei strategischen Entscheidungen und Veränderungsprozessen im Konzern.

DER ÖGB FORDERT:

- » Keine neuen europäischen Gesellschaftsformen, die den Erhalt und die europarechtliche Verankerung von Mitbestimmungsrechten der ArbeitnehmerInnen nicht vollständig garantieren.
- » Jede europäische Rechtsform muss die Einführung verpflichtender europäischer Regeln zur Beteiligung und Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen erfüllen, die nicht hinter das Modell

der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zurückfallen dürfen; bestehende Defizite und Umgehungsmöglichkeiten müssen beseitigt werden.

- » Die EU-Rahmenrichtlinie zur Unterrichtung und Anhörung (2002/14/EG) ist generell um Beteiligungsrechte in Aufsichts- und Verwaltungsräten zu ergänzen.
- » Bereits bestehende Richtlinien zu den Standards für Unterrichtung und Anhörung, zur Errichtung Europäischer Betriebsräte und zur Beteiligung der ArbeitnehmerInnen in der Europäischen Gesellschaft/Europäischen Genossenschaft (SE/SCE) sollen in einer Rahmenrichtlinie zusammengefasst werden.
- » Europäisches Recht, das den grenzübergreifenden Wechsel des Unternehmenssitzes bzw. Zusammenschlüsse regelt sowie europäische Gesellschaftsformen schafft, darf nicht zur „Flucht aus der Mitbestimmung“ führen.

AUF EINEN BLICK

EUROPA

Der ÖGB bekennt sich zur Europäischen Union. Aber der Nutzen der EU muss für alle EuropäerInnen stärker spürbar werden. Die europäischen Gewerkschaften verlangen daher einen grundlegenden politischen Kurswechsel: Die sozialen Grundrechte müssen stärker wiegen als die wirtschaftlichen Marktfreiheiten. Die derzeit vorherrschende neoliberale Politik der EU-Kommission führt zu einer Abwärtsspirale aus Sparpolitik, Sozialabbau und Arbeitslosigkeit und würgt Wachstum und Beschäftigung ab.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Ein neues Wachstums- und Verteilungsmodell statt einseitiger Sparpolitik und neoliberaler Strukturreform. („Neuer Marshallplan“).
- » Grundlegende Einbindung der Sozialpartner in die wirtschafts- und sozialpolitische Koordinierung.
- » Mindestlöhne für alle ArbeitnehmerInnen in allen EU-Ländern; über allgemeingültige KV-Systeme oder per Gesetz, wenn die Gewerkschaften das wollen.
- » Soziale Mindeststandards ohne Ausnahmen für einzelne Länder („Opt-out“).
- » Keine Eingriffe in soziale Grundrechte durch die EU-Institutionen.
- » Vorrang für soziale Grundrechte vor wirtschaftlichen Marktfreiheiten.
- » Keine Eingriffe in bestehende Kollektivverträge der EU-Mitgliedsländer.
- » Unternehmenssteuern mit EU-weiten Mindestsätzen.
- » Investitionen in die Zukunft dürfen nicht unter die strengen EU-Budgetregeln fallen.
- » Jugend- und Beschäftigungsgarantie europaweit umsetzen.
- » Leistungen der Daseinsvorsorge müssen weiterhin von der öffentlichen Hand erbracht werden.
- » Soziale Kriterien (z. B. Kollektivverträge) und ökologische Kriterien bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen.
- » Mehr Kontrolle bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen – gegen Lohn- und Sozialdumping.
- » Banken: Einheitliche Aufsicht und demokratische Kontrolle.
- » Solidarisches Sicherheitsnetz für hoch verschuldete EU-Länder.
- » Neue Einnahmen: Finanztransaktionssteuer, Schließung von Steueroasen, Kampf der Steuerhinterziehung, Besteuerung großer Vermögen und Erbschaften.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

76 |

Europa

Der ÖGB bekennt sich zur Europäischen Union. Europa ist als Friedensprojekt mit dem System einer Sozialen Marktwirtschaft auszubauen. Der Nutzen eines Europas der Vielfalt muss für alle Europäerinnen und Europäer stärker spürbar werden.

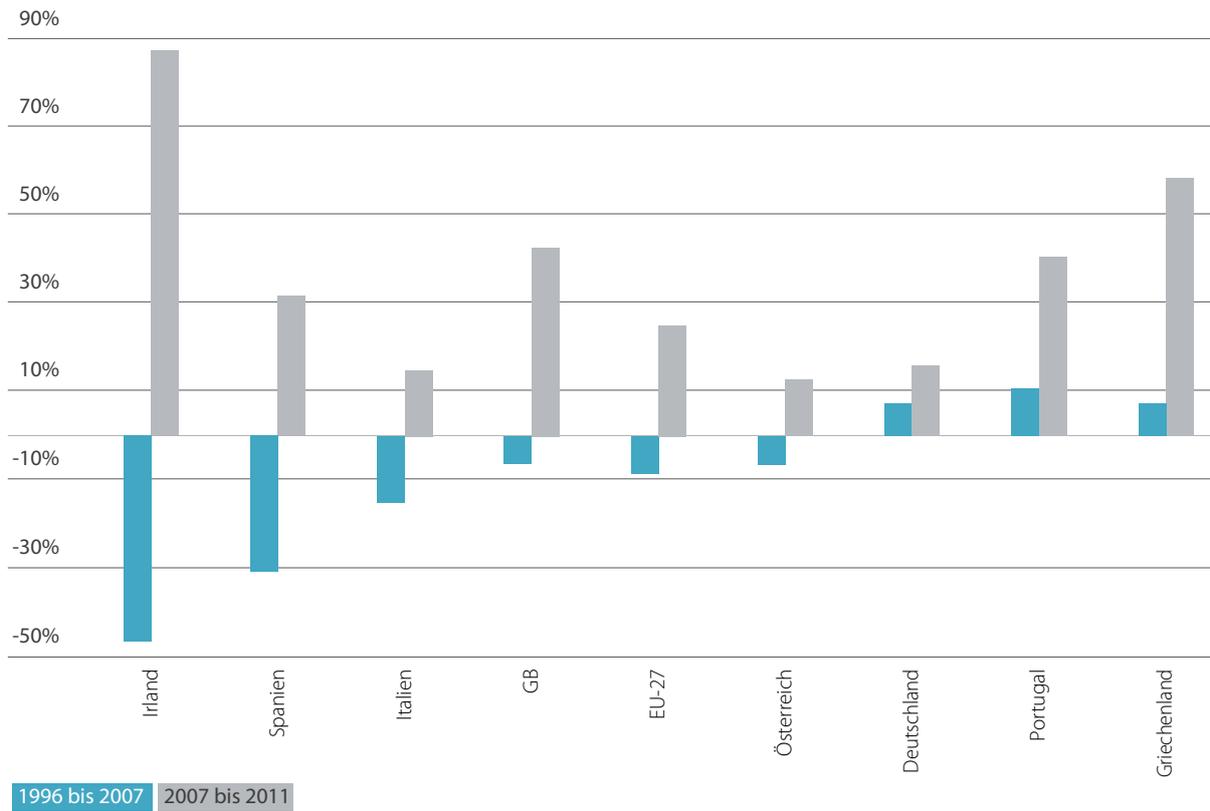
Die EU befindet sich aber in der schwersten Krise seit ihrer Gründung. Die Hauptauslöser der Krise waren unregulierte Finanzmärkte und das völlig enthemmte Handeln vieler Finanzmarktakteure, aber auch die zunehmende Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen. Die europäischen Gewerkschaften haben deshalb von Anfang an einen grundlegenden politischen Kurswechsel in der EU gefordert, vor allem eine strikte Regulierung des Finanzsektors, eine Abkehr von der einseitigen Orientierung auf Preisstabilität, von der Liberalisierung und Deregulierung des Binnenmarktes sowie eine Strategie für Wachstum und Beschäftigung und eine Stärkung der sozialen Grundrechte gegenüber den wirtschaftlichen Marktfreiheiten.

UMINTERPRETATION DER KRISENURSACHEN

Den neoliberalen Eliten in Europa ist eine ideologische Uminterpretation der Krise und ihrer Ursachen gelungen: Die Menschen hätten jahrelang über ihre Verhältnisse gelebt, zu starker Lohnanstieg, zu hohe Pensionen und ein übertriebener Sozialstaat hätten die Union in eine Staatsschuldenkrise getrieben. Die Zahlen widerlegen diese Behauptungen: So hat die Mehrzahl der EU-Staaten die Staatsverschuldung bis zum Beginn der Finanzkrise 2007 reduziert, nicht zuletzt durch schmerzhafteste Reformen zulasten der ArbeitnehmerInnen. Die Budgetdefizite in den Mitgliedsstaaten waren also nicht der Auslöser der Finanz- und Wirtschaftskrise. Im Gegenteil: Einige der am stärksten von der Krise betroffenen Staaten waren geradezu Musterschüler beim Defizitabbau.

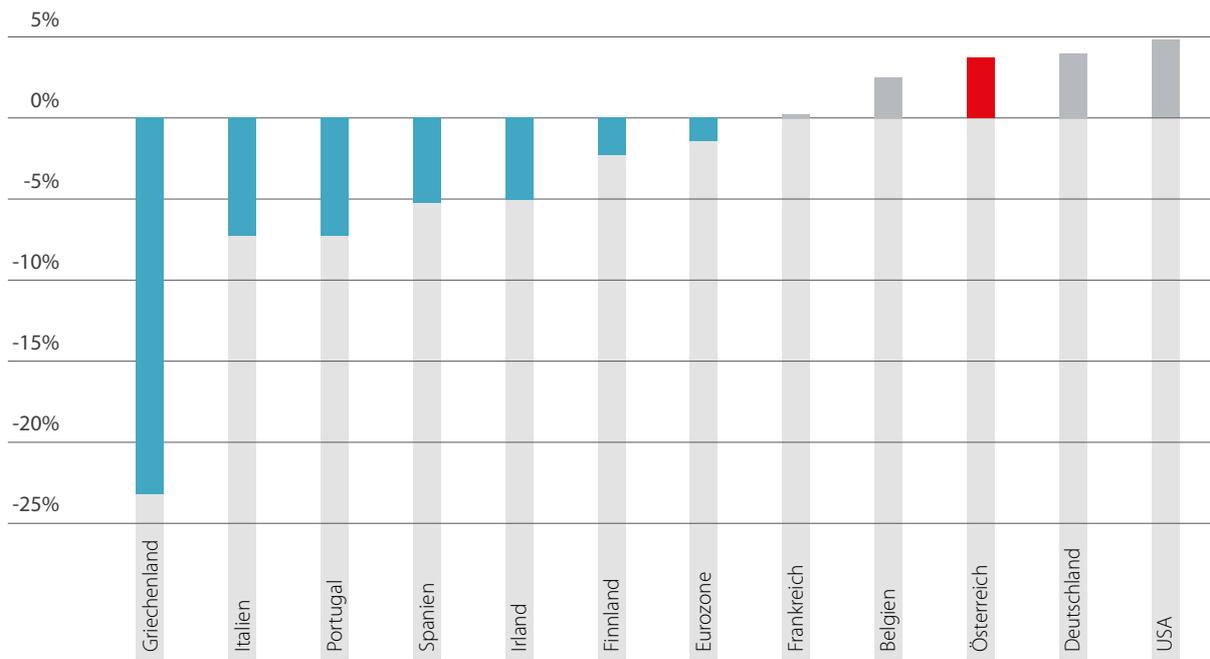
| 77

Staatsschuldenquoten 1996–2007–2011 (in Prozent des BIP)



78 |

Veränderung der realen Wirtschaftsleistung in der Eurozone 2007 und in den USA, 2008–2013*



Datenquelle: EU-Kommission (AMECO-Datenbank Feb. 2013) *Prognose

FÜR EINEN GRUNDLEGENDEN KURSWECHSEL

Die Vorschläge für eine Vertiefung der Wirtschafts- und Währungsunion dürfen nicht zu einer Verstärkung der falschen neoliberalen Politik führen, die zu einer fatalen Abwärtsspirale aus Sparpolitik, Sozialabbau und Arbeitslosigkeit führt und Wachstum und Beschäftigung abwürgt. Insbesondere das Konzept „Wachstum durch Strukturreformen“ ist abzulehnen. Es beinhaltet eine einseitige Belastung der ArbeitnehmerInnen, einen Abbau von sozialen Rechten, eine Deregulierung der Arbeitsmärkte, die Forcierung eines Niedriglohnsektors und eine Schwächung von Kollektivverträgen und Gewerkschaften. Deshalb lehnt der ÖGB Überlegungen und Initiativen für verbindliche vertragliche Verpflichtungen zur Durchführung neoliberaler „Strukturreformen“ strikt ab. Stattdessen benötigen stabile Arbeitsmärkte sozial abgesicherte Arbeitsverhältnisse, Sozial- und Beschäftigungsstandards auf hohem Niveau und eine flächendeckende Erfassung durch Kollektivverträge.

DEN EGB STÄRKEN

Zur Durchsetzung einer anderen Politik, die das europäische Sozialmodell in den Mittelpunkt stellt, ist das gemeinsame Engagement der europäischen Gewerkschaftsbünde im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) eine Grundvoraussetzung. In der Vergangenheit konnten durch den entschlossenen Einsatz der europäischen Gewerkschaftsbewegung immer wieder Angriffe auf die Rechte der ArbeitnehmerInnen erfolgreich abgewehrt werden. Der ÖGB als Vertreter der österreichischen ArbeitnehmerInnen im EGB wird sich weiter für dessen Stärkung einsetzen und auch zusätzliche Instrumente der Interessenvertretung konsequent nutzen, zum Beispiel im Rahmen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses.

EINBINDUNG DER SOZIALPARTNER VERWIRKLICHEN

Die Sozialpartner müssen in die verstärkte wirtschaftspolitische Steuerung auf europäischer Ebene grundlegend eingebunden werden. Dies betrifft die gesamte jährliche wirtschafts- und budgetpolitische Koordinierung der Mitgliedsstaaten (das so-

genannte Europäische Semester). Diese Einbindung hat vor den relevanten Entscheidungen zu erfolgen, um einen wirklichen Dialog und eine Einflussnahme zu ermöglichen. Dies gilt für alle Aspekte der Wirtschafts- und Währungsunion, aber im Besonderen für die länderspezifischen Empfehlungen und für alle „Empfehlungen“, die Löhne, Lohnfestsetzungssysteme, Lohnstückkostenentwicklungen, Beschäftigung sowie den Bereich der sozialen Sicherheit und Pensionen betreffen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Löhne, Pensionen und Sozialsysteme dürfen nicht länger als vorrangige Anpassungsinstrumente für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit missbraucht werden.
- » Eine Koordinierung von Lohn- und gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklungen in der Eurozone kann nur mit und durch die Sozialpartner unter Wahrung ihrer Autonomie erfolgen. Der ÖGB lehnt jegliche Eingriffe in soziale Grundrechte durch die EU-Kommission ab.
- » Verbindliche Lohnuntergrenzen in allen EU-Staaten für alle ArbeitnehmerInnen, vorrangig über Förderung von KV-Systemen mit allgemeinverbindlicher Wirkung für alle Unternehmen und deren Beschäftigte, ersatzweise über gesetzliche Mindestlöhne, wenn dies von den jeweiligen Gewerkschaften unterstützt wird.
- » Kein weiterer Abbau der Sozialschutzsysteme, sondern verbindliche soziale Mindeststandards auf hohem Niveau ohne Ausnahmeregelungen (keine „Opt-outs“).
- » Fokussierung auf qualitative Aspekte der Arbeit, Bekämpfung prekärer Beschäftigungsverhältnisse.
- » Der europäische Soziale Dialog muss gestärkt, seine Ergebnisse müssen respektiert werden. Einschränkungen des Sozialen Dialogs sind weder auf branchenübergreifender noch auf sektoraler Ebene akzeptabel und werden auf den entschiedenen Widerstand der Gewerkschaften treffen.
- » Ende des Steuerwettbewerbs und -betrugs durch eine stärkere Europäisierung der Steuerpolitik und ein Abrücken von der Einstimmigkeitsregel:

Vor allem die Finanztransaktionssteuer und eine Harmonisierung der Körperschaftssteuer durch eine gemeinsame Bemessungsgrundlage und die gleichzeitige Einführung von Mindeststeuersätzen sind überfällig. Auch im Bereich der Vermögensbesteuerung besteht EU-weiter Handlungsbedarf.

- » Zur Reduzierung der Budgetdefizite in den Mitgliedstaaten müssen in der gesamten EU die Instrumente für vermögensbezogene Steuern endlich stärker genutzt werden.

WIRTSCHAFTS- UND WÄHRUNGSUNION UMGESTALTEN

Um die Wirtschafts- und Währungsunion zu sichern und eine Politik im Interesse der ArbeitnehmerInnen einzuleiten, ist ein grundlegender Politikwechsel hin zu Wachstum und Beschäftigung notwendig. Insbesondere die Eurozone muss sich endlich in ihrer Grundausrichtung auf eine Kombination aus nachfrageorientierter Wirtschaftspolitik sowie Investitionen in Zukunftsbereiche und Infrastruktur konzentrieren. 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.

Neben der Deregulierung der Finanzmärkte ist die Finanz- und Wirtschaftskrise der EU vor allem in einer Schwäche der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage begründet. Sie schwächt durch fehlende EU-weite Koordination der Wirtschaftspolitik systematisch die wirtschaftliche Entwicklung. Dabei kommen auch im Zeitalter der Globalisierung 87 Prozent der Nachfrage nach Gütern in der EU aus den Ländern der EU, nur etwas mehr als ein Zehntel der Nachfrage kommt von Nicht-EU-Ländern.

DER ÖGB FORDERT:

- » Der Konsum ist ein entscheidender Faktor, um die Wirtschaftsleistung der Eurozone zu stärken. Dies erfordert eine nachhaltige Lohnpolitik, die den Spielraum aus Inflation und gesamtwirtschaftlichem Produktivitätszuwachs ausnutzt, sowie verteilungspolitische Maßnahmen zugunsten

von Bevölkerungsgruppen mit niedrigem Einkommen, da diese einen großen Teil ihres Einkommens für Konsum ausgeben.

- » Um den nachhaltigen Zusammenhalt der Eurozone zu sichern, ist der Abbau makroökonomischer Ungleichgewichte erforderlich. Die Ungleichgewichte zwischen den Leistungsbilanzen in der Eurozone müssen aber symmetrisch abgebaut werden. Leistungsbilanzüberschüsse und -defizite müssen gleich behandelt werden. Exportüberschüsse, die in wirtschaftlich stärkeren Regionen wegen eines höheren Produktivitätswachstums entstehen, müssen zugunsten von Reallohnsteigerungen für die große Mehrheit der Bevölkerung dieser Länder und Investitionen in die Realwirtschaft verwendet werden.
- » Länder mit Leistungsbilanzdefiziten benötigen Investitionen in Bildung und in die Entwicklung der Produktivkräfte, um ihre wirtschaftliche Lage zu verbessern. Die europäischen Gewerkschaften haben bereits vor Jahren einen Investitionsplan für Griechenland gefordert.
- » Die Finanzierung einer Offensive für Wachstum und Beschäftigung ist auch durch eine europaweit stärkere Belastung hoher Einkommen und Vermögen sicherzustellen. Der Steuerwettbewerb nach unten bei Kapital- und Unternehmenssteuern muss beendet, Steueroasen müssen geschlossen werden. Initiativen der EU-Kommission zur Verhinderung von Steuerflucht müssen rasch und wirksam umgesetzt werden. Die längst überfällige stärkere steuerliche Belastung von Finanztransaktionen wird ebenfalls einen Beitrag leisten.
- » Diese neue europäische Fiskalpolitik muss durch eine Geldpolitik ergänzt werden, die zu Wachstum und Beschäftigung beiträgt. Die Europäische Zentralbank muss ein breiteres Mandat erhalten und einer demokratischen Kontrolle unterliegen. Die EZB muss neben ihrem Fokus auf Preisstabilität auch Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, aber auch Finanzmarktstabilität als Ziele in ihrem Mandat verankern.
- » Die EZB muss die Rolle eines Kreditgeber der letzten Zuflucht erhalten. Es muss auch ermöglicht werden, bei Einhaltung der vorgegebenen Krite-

rien Eurobonds herauszugeben.

- » Die strengen EU-Budgetregeln dürfen kein Hindernis für zukunftsorientierte Investitionen sein, die nachhaltiges Wachstum anstoßen. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll, eine sogenannte „goldene Regel“ in die Haushaltsplanung einzuführen. Demnach sollten die Ausgaben für langfristige Investitionen nicht bei den Fiskalregeln im Sinne des Stabilitäts- und Wachstumspakts und des Fiskalpakts angerechnet werden. Nur so kann verhindert werden, dass aus der Rückführung der Staatsverschuldung ein Rückgang des wirtschaftlichen Potenzials resultiert.

JUGENDARBEITSLOSIGKEIT SOFORT BEKÄMPFEN

Die Bekämpfung der dramatisch steigenden Arbeitslosigkeit, vor allem unter Jugendlichen, ist eine der dringendsten Herausforderungen Europas. In einigen Mitgliedsstaaten der EU sind mehr als die Hälfte der Jugendlichen arbeitslos. Um hier deutliche Fortschritte zu erzielen, müssen auf EU-Ebene so rasch wie möglich konkrete Maßnahmen gesetzt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Eine europaweite Jugendgarantie muss rasch in allen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden und ein messbares EU-Ziel zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit verbindlich festlegen.
- » Die Einführung dieser Jugendgarantie muss den Jugendlichen spätestens binnen vier Monaten nach Beendigung der Schule einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz garantieren. Es darf sich dabei keinesfalls um prekäre Beschäftigungsformen handeln.
- » Bisher nicht verbrauchte Strukturfondsmittel (Europäischer Sozialfonds, aber auch Europäischer Regionalfonds, Kohäsionsfonds) sind rasch und unbürokratisch zur Verfügung zu stellen, um ein ganzes Bündel von Maßnahmen der Mitgliedsstaaten zur Erreichung des Jugendbeschäftigungsziels zu finanzieren.
- » Der Finanzierungsanteil aus EU-Mitteln sollte möglichst hoch angesetzt werden und auf Vorfinanzierungserfordernisse der Mitgliedsstaaten

verzichtet werden. Im Finanzrahmen der EU müssen entsprechende Mittel für Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit reserviert werden.

SOZIALPAKT FÜR EUROPA

Die Mitgliedsbünde des EGB fordern neben einem grundlegenden Kurswechsel in der EU-Politik auch die Ergänzung der Wirtschafts- und Währungsunion durch einen Sozialpakt für Europa. Die derzeitige neoliberale Politik führt zu wachsender Ungleichheit, einer Zunahme der Armut und der Ausgrenzung, rasant steigenden Arbeitslosenzahlen und zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit. Verschärft durch die zunehmende Niedriglohnkonkurrenz könnte dieser Trend zu einer zunehmenden Ablehnung des europäischen Projekts – das von ÖGB und EGB stets nachhaltig unterstützt wurde – durch die ArbeitnehmerInnen führen.

Die wirtschaftlichen und sozialen Nachkriegsordnungen, die zur Gründung der EU und zur Schaffung des europäischen Sozialmodells geführt haben, sind in ihren Grundpfeilern bedroht. Die Wirtschafts- und Währungsunion muss dem europäischen Integrationsprozess dienen, der auf den Prinzipien Frieden, Demokratie und Solidarität und auf dem wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt beruht. EGB und ÖGB fordern deshalb die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und qualitativ hochwertige Beschäftigung, gerechte Löhne, den Kampf gegen Diskriminierung und die Realisierung der Gleichstellung, einen effektiven Sozialen Dialog, hochwertige öffentliche Dienste, soziale Schutzstandards – zu denen auch gerechte und nachhaltige Vorschriften im Bereich Gesundheit und Pensionen gehören – sowie eine Industriepolitik, die einen gerechten Übergang zu einem nachhaltigen Entwicklungsmodell gewährleistet. Eine derartige Politik würde dazu beitragen, das Vertrauen der BürgerInnen in die Integrationskraft der Europäischen Union wieder aufzubauen.

DER ÖGB FORDERT:

Vorrang für Kollektivvertragsverhandlungen und den Sozialen Dialog:

- » Tarifautonomie und der soziale Dialog müssen in

der EU und auf nationaler Ebene garantiert werden. Die Autonomie der Sozialpartner muss auf nationaler und auf europäischer Ebene gewährleistet sein.

- » Keine Eingriffe in Kollektivvertragsverhandlungen oder bestehende Kollektivverträge.
- » Alle ArbeitnehmerInnen müssen vom Schutz durch Kollektivverträge erfasst werden.
- » Die Sozialpartner sind in alle Phasen der europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung und in die nationalen Reformpläne einzubinden.

Wirtschaftspolitik für nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung:

- » Eine europäische Industrie- und Investitionspolitik, die darauf abzielt, wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen zu meistern: Investitionen in nachhaltige Infrastruktur, Forschung und Entwicklung, Klimatechnik und erneuerbare Ressourcen sollen hierbei Vorrang haben. Sie dürfen nicht in die Budgetdefizite eingerechnet werden.

82 | » Regeln zur Sicherstellung eines regulierten, soliden und transparenten Finanzsektors im Dienste der Realwirtschaft.

- » Zusätzliche Mittel, die aus einer verbesserten Nutzung des europäischen Strukturfonds, der Europäischen Investitionsbank, aus Projektanleihen und einer angemessen entwickelten Finanztransaktionssteuer gewonnen werden können, sollten primär für Wachstum und Beschäftigung sowie für soziale Zwecke verwendet werden.
- » Dem Druck der EU zur Liberalisierung und zur Ausschreibung der öffentlichen Dienstleistungen, die in nationaler Zuständigkeit liegen, ist Einhalt zu gebieten.
- » Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen und zur Bekämpfung von prekären Arbeitsverhältnissen: Kampf gegen missbräuchliche Praktiken in Teilzeit, Leiharbeit und bei befristeten Verträgen.
- » Eine aktive Arbeitsmarktpolitik mit Initiativen insbesondere zur Unterstützung von Menschen, die

nur beschränkten oder gar keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Wirtschaftliche und soziale Gerechtigkeit:

- » Eine gerechte Besteuerung von Einkommen und Vermögen und ein Ende für Steuerparadiese, Steuerflucht, Steuerhinterziehung, Korruption und Schwarzarbeit.
- » Effektive Maßnahmen zur Sicherung des Prinzips von gleichem Lohn und gleichen Rechten für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort. Kollektivverträge und gleiches Arbeitsentgelt müssen für alle gelten.
- » Der zunehmende Missbrauch bei der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen ist europaweit unverzüglich und effektiv zu bekämpfen. Entsprechende Sanktionen bei Verstößen von Unternehmen müssen verpflichtend festgelegt werden. Neben einer „Durchsetzungsrichtlinie“ ist auch die EU-Entsenderichtlinie selbst zu reformieren und zu verschärfen, damit die Rechte der entsandten Beschäftigten auch in der Praxis effektiv durchgesetzt werden können. Es darf keinerlei Einschränkungen der Kontrollbefugnisse der Behörden des Aufnahmestaates geben.

VERBINDLICHE MINDESTSTANDARDS BEI RESTRUKTURIERUNGEN

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Intensität an Umstrukturierungen und eines aggressiver gewordenen Umfelds der Unternehmensfinanzierung ist eine innovative europäische Regulierung gefordert, die einerseits die Offenheit und Attraktivität Europas für Investoren signalisiert, andererseits aber auch ArbeitnehmerInnen in Unternehmen frühzeitige Informationsrechte und effektive Mitwirkungsmöglichkeiten an der Unternehmenspolitik bietet.

Die Unternehmensführung muss wieder mehr an Langfristigkeit orientiert sein. In diesem Sinn braucht es Initiativen für einen Rechtsrahmen, um Mindeststandards bei Restrukturierungen zu schaffen, und damit die Position der ArbeitnehmerInnen am Arbeitsmarkt zu stärken.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtungen zur strategischen Planung von Weiterbildung inklusive präventiver Qualifizierung aller Beschäftigtengruppen im Unternehmen.
- » Maßnahmen, die bei Restrukturierungen den Erhalt von Arbeitsplätzen verfolgen: Ausschöpfung sämtlicher Alternativen zu Kündigungen, Kompensationen im Fall von Kündigungen (inklusive Sozialplänen), Nutzung der Sozialpläne auch zur Weiterqualifizierung.
- » Bestimmungen, die Unternehmen im Fall von Restrukturierungen zum präventiven Zusammenwirken mit regionalen Stellen und lokalen Zulieferketten anhalten.
- » Vorgaben dafür, soziale und ökologische Ziele mit ökonomischen Effizienzzielen in einem kohärenten Konzept zu kombinieren und ArbeitnehmerInnen verbindlich in die zugrunde liegende Berichterstattung einzubinden.

EUROPAWEITE ABSICHERUNG DER DASEINSVORSORGE

Die Entwicklung und der Erhalt qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen (u. a. Bereiche der öffentlichen Infrastruktur, z. B. Wasser, Energie, Verkehr; der sozialen Sicherheit, z. B. Sozialversicherung und Gesundheitswesen; kommunale Dienstleistungen, z. B. sozialer Wohnbau und Abfallbeseitigung; soziale Dienstleistungen, Kultur und andere sensitive Bereiche) sind von essenzieller Bedeutung für eine solidarische Gesellschaftsordnung. Deshalb muss die Finanzierung, die Organisation und die Erbringung von auf Solidarität beruhenden Dienstleistungen von allgemeinem Interesse garantiert werden. Dabei sind die gemeinsamen Prinzipien und Werte wie Solidarität, gleichberechtigter Zugang, Universalität, Kontinuität, Anpassungsfähigkeit, Bezahlbarkeit, Nähe der Dienste, Sozialpartnerschaft und demokratische Kontrolle sicherzustellen. Eine positive europäische Agenda muss ein Gegengewicht zur Verwirtschafterung öffentlicher Dienste innerhalb und außerhalb der EU bilden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein klares Bekenntnis zur Erbringung von Daseinsvorsorgeleistungen durch die öffentliche Hand.

- » Verankerung des Vorrangs funktionierender öffentlicher Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarkts und des Wettbewerbsrechts.
- » Definition und Bereitstellung von Leistungen der Daseinsvorsorge obliegen den Mitgliedsstaaten oder ihren Gebietskörperschaften.
- » Berücksichtigung des Prinzips der Subsidiarität durch Garantie des Rechts auf lokale und regionale Selbstbestimmung bei der Erbringung, Organisation und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen.
- » Verankerung einer praktikablen Inhouse-Vergabemöglichkeit im Bereich der Daseinsvorsorge.
- » Unterwerfung der Dienstleistungskonzessionen unter die EU-Vergaberichtlinien wird abgelehnt.
- » Öffentlich-öffentliche Zusammenarbeit wie zum Beispiel eine interkommunale Kooperation als legale interne Möglichkeit, ausschreibungsfrei Dienstleistungen gemeinsam mit anderen öffentlichen Gebietskörperschaften zu organisieren und zu erbringen, soll forciert und anerkannt werden.
- » Verbindliche Anwendung und Berücksichtigung sozialer Kriterien einschließlich Kollektivvereinbarungen sowie ökologischer Kriterien bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.
- » Flexibilisierung des EU-Beihilfenrechts bei der Finanzierung von Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse.
- » Ausreichende öffentliche Ausgaben für öffentliche Dienste und den öffentlichen Sektor durch Aufrechterhaltung und Entwicklung solidarischer Finanzierungssysteme. Diese Ausgaben sind als Investitionen und nicht als Kostenfaktor anzusehen.
- » Im Gegensatz zur österreichischen Praxis ist in den Förderrichtlinien der EU längst vorgesehen, dass auch soziale Dienstleistungen auf dem Land gefördert werden sollen. Diese Fördergelder müssen für alle Menschen im ländlichen Raum genutzt werden.

BINNENMARKT ENDLICH SOZIAL GESTALTEN

Der Hauptgrund für die Fehlentwicklungen im Binnenmarkt ist die fast ausschließliche Fokussierung auf den Wettbewerb, wobei ArbeitnehmerInnenrechte, Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsplätze und Einkommen in das Konzept nicht einbezogen werden. Der ÖGB hat wiederholt kritisiert, dass die Weiterentwicklung des Binnenmarktes nicht nur in einer Beseitigung von Marktbarrieren und Handelshemmnissen bestehen darf. Die Rechte der ArbeitnehmerInnen und soziale Entwicklungsziele dürfen keinesfalls dem freien Markt untergeordnet werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Vor allem die EU-Entsenderichtlinie und die Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie müssen wirkungsvolle Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping beinhalten. Dabei sind die Möglichkeiten für die Kontrolle und Sanktionen bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung auszubauen. Insbesondere ein EU-weiter Mechanismus zur Vollstreckung von Verwaltungsstrafen ist zu schaffen.
- 84 | » Die Sicherung einer flächendeckenden und leistbaren Versorgung mit elementaren öffentlichen Dienstleistungen muss eine der Hauptaufgaben eines Sozialstaats unter der Berücksichtigung von weiteren Zielen wie Effizienz, Beschäftigung und Umwelt sein.
- » Jeder Staat soll auch weiterhin die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse individuell festlegen können, welche erschwinglich, effizient erbracht und für alle zugänglich sein sollen.
- » Die bisherigen Liberalisierungsschritte (z. B. Verkehr, Energie) müssen von der EU-Kommission evaluiert werden. Im Lichte der bisherigen Erfahrungen ist von weiteren sektoriellen Marktöffnungen (insbesondere Verkehr, Wasser) Abstand zu nehmen.
- » Den Automatismus zwischen Wettbewerb und besseren und kostengünstigeren öffentlichen Dienstleistungen gibt es nicht. Die Einführung und Verschärfung des Wettbewerbs zwingt Anbieter der Daseinsvorsorge zu Kosteneinsparungsmaßnahmen zum Nachteil der Dienstleistungsqualität. Erfahrungsgemäß erfolgen

diese Einsparungen größtenteils auf Grundlage der Personalkosten. Der ÖGB lehnt weitere Liberalisierungen deshalb strikt ab.

GRENZÜBERSCHREITENDE MOBILITÄT IM BINNENMARKT

Der ÖGB sieht die Vorschläge zur Schaffung eines echten europäischen Arbeitsmarktes kritisch, da sich die Vorschläge hauptsächlich an den Wünschen der Unternehmen orientieren. Allein die Förderung einer erhöhten grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität ist nicht ausreichend, die Arbeitslosigkeit in der EU zu verringern. Gleichzeitig müssen hier endlich weitere Schritte zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping gesetzt werden.

Der ÖGB lehnt die Pläne für europäische Regelungen zur konzerninternen Entsendung von Arbeitskräften und über die Zulässigkeit von drittstaatsangehörigen Saisonarbeitskräften ab, da diese Vorschläge sich weitgehend am kurzfristigen Bedarf der Unternehmen orientieren und Lohn- und Sozialdumping fördern. Aufgrund der großen Lohnunterschiede ist gerade bei Entsendungen und kurzfristigen Aufenthalten im Falle von Saisonarbeitskräften die Gefahr der Umgehung und Nichteinhaltung von nationalen Vorschriften in Bezug auf die Entlohnung, die Sozialversicherung, das Arbeitsrecht sowie auf den ArbeitnehmerInnenschutz sehr groß, was zu maßgeblichen Verzerrungen am Arbeitsmarkt führt.

Nach wie vor gibt es keine Lösung im Bereich der Entsenderichtlinie, wo beim grenzüberschreitenden Einsatz von ArbeitnehmerInnen häufig Sozial- und Lohnstandards unterlaufen werden. Der derzeit diskutierte Richtlinienvorschlag („Durchsetzungsrichtlinie“) enthält zwar einige Schritte in die richtige Richtung, greift aber insgesamt zu kurz. Insbesondere eine Einschränkung nationaler Kontrollmaßnahmen – wie von der Kommission vorgeschlagen – ist absolut inakzeptabel.

VORRANG FÜR SOZIALE GRUNDRECHTE VOR WIRTSCHAFTLICHEN MARKTFREIHEITEN – SOZIALES FORTSCHRITTSPROTOKOLL EINFÜHREN

Aus Sicht des ÖGB ist das Verhältnis der sozialen

Grundrechte zu den wirtschaftlichen Freiheiten im Binnenmarkt dringend zu korrigieren. Die vielfach kritisierten einschlägigen EuGH-Entscheidungen (Viking, Laval etc.) führen zu einem völlig inakzeptablen Ungleichgewicht im Binnenmarkt und haben die sozialen Grundrechte der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften massiv attackiert. Der Vorschlag der EU-Kommission für eine „Monti-II-Verordnung“ ging allerdings in die falsche Richtung und hätte weitere Eingriffe in soziale Grundrechte legitimiert, v. a. in das Streikrecht.

DER ÖGB FORDERT:

» Es muss sichergestellt werden, dass soziale Grundrechte, die zum Teil den Status von Menschenrechten im Sinne der EMRK besitzen, den Marktfreiheiten des Binnenmarktes nicht länger untergeordnet sind, sondern im Zweifel Vorrang haben müssen. Dieses Prinzip muss in einem Sozialen Fortschrittsprotokoll im Primärrecht festgeschrieben werden, um die skandalöse EuGH-Rechtsprechung zu korrigieren.

ANFORDERUNGEN AN DIE EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Die europäische Wirtschaftspolitik bedarf dringend eines Kurswechsels in Richtung eines neuen Wachstums- und Verteilungsmodells, um die tatsächlichen Ursachen der Krise zu bekämpfen, nämlich unzureichend regulierte Finanzmärkte, eine ungleiche Verteilung von Vermögen und der Einkommen bzw. der Einkommenszuwächse sowie Ungleichgewichte in den Leistungsbilanzen.

Basis für die notwendige Konsolidierung der öffentlichen Finanzen ist es, dass die nationalen Bemühungen nicht von Spekulation auf den Finanzmärkten unterlaufen und konterkariert werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Straffere Regulierung der Finanzmärkte unter Einbeziehung des Schattenbanksystems, wobei entsprechende Schritte innerhalb der G-20 koordiniert werden müssen, um Ausweicheffekte zu vermeiden.
- » Die Finanzmärkte müssen auf ein vernünftiges Maß reduziert werden und wieder der Realwirtschaft dienen.

- » Verringerung der Abhängigkeit von privaten Ratingagenturen, um die übermäßige Erhöhung der Finanzierungskosten zu vermeiden.
- » Glaubwürdiges solidarisches Sicherheitsnetz, im Rahmen dessen hoch verschuldete Länder bei der Finanzierung ihrer Staatshaushalte unterstützt werden. Das Inkrafttreten des ESM und die Ankündigung der EZB, unter gewissen Bedingungen Staatsanleihen aufzukaufen, sind richtige Schritte in diese Richtung. Im Krisenfall muss die EZB ihre Aufgabe als Kreditgeberin letzter Instanz („lender of last resort“) wahrnehmen.
- » Mittelfristig muss die Geldpolitik vermehrt zu Wachstum und Beschäftigung beitragen. Die Europäische Zentralbank muss, wie das Federal Reserve System der USA, ein breiteres Mandat erhalten. Das bedeutet, dass die EZB neben ihrem Fokus auf Preisstabilität auch Wirtschaftswachstum und Beschäftigung, aber auch Finanzmarktstabilität als Ziele in ihrem Mandat verankert haben muss.

- » Bei der Haushaltskonsolidierung muss einerseits auf die richtige Balance von Nachfrage- und Angebotsseite geachtet werden, andererseits auf die Balance von Ausgaben- und Einnahmenseite.
- » Auf der Einnahmenseite besteht eine Reihe von Handlungsansätzen zur notwendigen Stärkung der Steueraufkommensbasis: Finanztransaktionssteuer, Schließung von Steueroasen, entschlossener Kampf gegen Steuerhinterziehung, Besteuerung großer Vermögen, von Immobilien und von Erbschaft, Besteuerung von Banken zur Internalisierung externer Kosten, Koordinierung der Steuerpolitiken zur Beseitigung von Wettbewerbsverzerrungen, anstatt wie bisher über einen Senkungswettbewerb die Erosion der öffentlichen Einnahmen voranzutreiben.

MITTEL FÜR ZUKUNFTSINVESTITIONEN ERHÖHEN

Dass Ausgabenkürzungen erfolgversprechender sind als Einnahmenerhöhungen, bleibt aber ein unbewiesenes Dogma. Ausgabenkürzungen schwächen die Nachfrage und führen zu einem Rückgang des BIP und sind darüber hinaus in der Regel re-

gressiv, etwa bei Sozialsystemen oder öffentlichen Dienstleistungen. Sie verschärfen damit die Verteilungsungleichheit und dämpfen den Konsum.

Der Widerspruch zwischen aktuellem haushaltspolitischen Regime und den sozial- und beschäftigungspolitischen Zielen der EU-2020-Strategie kann entschärft werden, z. B. durch eine Ausnahmebestimmung, die öffentliche Zukunftsinvestitionen nicht behindert, etwa in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Bildung und Infrastruktur, Ökologie sowie Ausgaben für das Sozialsystem, die Daseinsvorsorge, Betreuungs- und Pflegedienste usw.

Eine budgetsaldoneutrale Umverteilung würde unmittelbar Beschäftigung und Nachfrage schaffen, ohne die öffentlichen Haushalte zu belasten. Neben den positiven Wirkungen auf die inländische Wirtschaft würden solche Maßnahmen, insbesondere von Überschussländern, über die Stimulierung von Importen auch expansive Impulse für die gesamte Währungsunion setzen. Eine EU-weite Koordinierung solcher expansiver Maßnahmen wäre noch wesentlich effizienter, da für die EU insgesamt die Importquote erheblich geringer ist als auf nationalstaatlicher Ebene.

86 |

BANKEN: EINHEITLICHE AUFSICHT UND DEMOKRATISCHE KONTROLLE

Die Kernfunktion des Finanzsektors ist wieder ins Zentrum der Regulierungsmaßnahmen zu stellen – d. h. die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand. Risiken, die von den Finanzmärkten aufgrund von Intransparenz, Komplexität und Handelsvolumina auf die Gesamtwirtschaft ausgehen, müssen durch eine umfassende Regulierung bzw. Aufsicht über die Finanzmärkte ausgeschlossen werden. Die geplante Bankenunion kann die notwendigen Voraussetzungen schaffen, um eine effiziente und einheitliche europäische Bankenaufsicht zu ermöglichen.

Die Schaffung einer einheitlichen Aufsicht muss gründlich vorbereitet werden, weil die Gefahr besteht, dass ansonsten die EZB bei der Erfüllung der Geldpolitik, der Aufsicht über die Banken sowie der

Makroökonomie überfrachtet wird. Es ist zu diskutieren, ob nur die systemrelevanten Banken durch die EZB zu prüfen sind.

DER ÖGB FORDERT:

- » Alle Mitgliedsstaaten sollten einbezogen werden.
- » Klare Trennung der Aufgaben sowie Klarstellung der Verantwortung und Haftung.
- » Wenn nur große Banken durch die EZB geprüft werden, müssen die unterschiedlichen Aufsichtsregimes in der EU durch gemeinsame Standards harmonisiert werden, ohne dass dabei die niedrigsten Standards durchgesetzt werden.
- » Durchgriffsrechte der europäischen Aufsicht auf die nationale Ebene inkl. Sanktionsmöglichkeiten.
- » Gemeinsame Eigenkapitalvorschriften.
- » Schaffung einer Regelung für Bankeninsolvenz: Bei der Bankenrettung muss die Rettung der Bank und ihrer Funktion im Mittelpunkt stehen, ohne gleichzeitig die Eigentümer aus der Verantwortung für das Risiko zu entlassen.
- » Maßnahmen für die durch die Bankensanierung negativ betroffenen Beschäftigten.
- » Vermeidung des Verlusts von heimischen Arbeitsplätzen – keine Finanzierung von Auslagerungen von Dienstleistungen ins Ausland.
- » Makroökonomische Aufsicht zur Analyse der Situation des europäischen Finanzmarktes unter Einbindung der Sozialpartner.
- » Schaffung eines Frühwarnsystems.
- » Demokratische Kontrolle durch das EU-Parlament und Prüfung durch den Rechnungshof.
- » Direkte Rekapitalisierung durch den ESM erst, wenn eine einheitliche Aufsicht umgesetzt ist.
- » Eine Trennung von Investmentbanken sowie Kommerzbanken und Sparinstituten bzw. zumindest Maßnahmen für eine stärkere Entkoppelung des Investmentbankrisikos sind zu prüfen.
- » Verbot von Leerverkäufen, Hochfrequenzhandel,

Spekulation auf Rohstoffe, Verbot des Handels mit bestimmten mehrfach abgeleiteten Finanzprodukten.

- » Striktere Regulierung von Hedge Fonds.
- » Überprüfung der Rolle von Ratingagenturen.
- » Auflagen im Rahmen von Rettungsmaßnahmen sind gerechtfertigt: insbesondere der Erhalt und die Forcierung von Beschäftigung, sozial und ökologisch verträgliches Wachstum, Wahrung sozialer Stabilität sowie der Erhalt sozialer Sicherungssysteme.
- » Alle Maßnahmen im Rahmen von Rettungsmaßnahmen unter dem Vorwand der Erhöhung der „Wettbewerbsfähigkeit“, der Abbau sozialer und gewerkschaftlicher Rechte sowie arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen sind entschieden abzulehnen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT – WIRTSCHAFTS- UND INDUSTRIEPOLITIK

Damit die Wirtschaft wachsen kann, brauchen die Menschen Arbeit. Nur steigende Einkommen sichern die Konsumnachfrage. Vor allem, wenn konjunkturbedingt die Nachfrage aus dem Ausland zurückgeht, muss mit guten Lohn-/Gehaltsabschlüssen dafür gesorgt werden, dass die Inlandsnachfrage steigt.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Ausbau der sozialen Dienstleistungen, vor allem von Kindergärten und Pflegeeinrichtungen. Das schafft direkt und indirekt Arbeitsplätze.
- » Aktive Arbeitsmarktpolitik, um die durch sinkende Konjunktur entstehenden Probleme abzufedern.
- » Kontrolle der Banken: Je mehr Risiko die Banken eingehen, desto strengere Vorschriften müssen gelten (z. B. höhere Eigenkapitalerfordernisse).
- » Bankgeheimnis so umgestalten, dass die Finanzbehörden Zugriff auf alle Informationen über Vermögen haben – so wie sie ja auch Zugriff auf alle Lohndaten der ArbeiterInnen und Angestellten haben.
- » Bekämpfung der Steuerflucht.
- » Nach Bankenrettungen mit öffentlichen Mitteln soll es auch möglich sein, die Banken in öffentlichem Eigentum zu halten.
- » Banken dürfen ihren KundInnen nur Produkte mit für diese geeignetem Risiko anbieten.
- » Der notwendige Abbau des Budgetdefizits und der Staatsschulden muss auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rücksicht nehmen – keine Gefährdung der Nachfrage durch übertriebenes Sparen.
- » Absicherung der österreichischen Industrie; Konzernzentralen und Entscheidungskompetenzen sollen in Österreich bleiben.
- » Der Staat soll sich über die Holding ÖIAG verstärkt an wichtigen Unternehmen beteiligen, damit Arbeitsplätze in Österreich erhalten bleiben.
- » Energieunternehmen müssen mehrheitlich in öffentlichem Eigentum bleiben.
- » Quotenregelung, damit mehr Frauen in die Führungsebenen der Unternehmen kommen.
- » Mehr Geld für Forschung und Entwicklung.
- » Wohnbauförderung muss auch wirklich für Wohnbau verwendet werden – damit Wohnen wieder leistbar wird.

AUF EINEN BLICK

ÖSTERREICHS WIRTSCHAFT – STEUERPOLITIK

In Österreich sind im internationalen Vergleich die Arbeitslöhne sehr hoch besteuert, Vermögen hingegen fast gar nicht. Hier muss es eine Korrektur geben: durch eine umfassende Steuerstrukturreform. Das Ziel: Entlastung der Arbeitseinkommen, vor allem der niedrigen Einkommen, Besteuerung der großen Vermögen und Erbschaften.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Mehr Netto vom Brutto – Tarifstufen und Freibeträge sollen an die Inflation angepasst werden, damit die jährlichen Lohnerhöhungen bei den ArbeitnehmerInnen landen und nicht beim Finanzamt.
- » Negativsteuer bis zu einem Einkommen von 1.300 Euro brutto.
- » Erhöhung und Ökologisierung des Pendlerpauschales.
- » Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer als Mitfinanzierung zum Pflegefonds.
- » Wiedereinführung einer Vermögenssteuer ab einem Reinvermögen (Vermögen minus Schulden) von 700.000 Euro.
- » Konsequente Umsetzung der Finanztransaktionssteuer; Zweckwidmung der Einnahmen für öffentliche Dienstleistungen.
- » Börsenumsatzsteuer; solange, bis eine zumindest europaweite Finanztransaktionssteuer kommt.
- » Wertschöpfungsabgabe: Einige Abgaben, die die Unternehmen leisten, sind abhängig von der Lohnsumme – viele Beschäftigte bedeuten also hohe Abgaben. Daher soll die Wertschöpfung eines Betriebs Bemessungsgrundlage werden.
- » Einschränkung von Möglichkeiten, mit denen Unternehmen ihre Steuern minimieren können, z. B. Gruppenbesteuerung.
- » EU-weite Mindest-Körperschaftssteuer (Köst), damit sich die EU-Länder nicht gegenseitig Konkurrenz um Unternehmensstandorte machen.
- » Spitzeneinkommen von Managern sollen nicht mehr als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden dürfen.

Österreichs Wirtschaft

ANFORDERUNGEN AN DIE ÖSTERREICHISCHE WIRTSCHAFTSPOLITIK

Stabile Erwartungen der privaten Haushalte und aktive Beschäftigungspolitik sind zentrale Grundlagen einer nachhaltig positiven Wirtschaftsentwicklung. Deshalb müssen alle Signale der Verunsicherung, etwa in Bezug auf die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Altersvorsorge sowie des Gesundheitswesens vermieden werden.

Insbesondere bei konjunkturell bedingt nachlassender Zugkraft des Exports gilt es, die Expansion der Binnennachfrage zu gewährleisten, wobei vor allem die stetige Ausweitung der realen Masseneinkommen die Stabilität der Konsumnachfrage sichert. Dabei ist zu berücksichtigen, dass von niedrigen Einkommen ein größerer Anteil konsumiert wird als von hohen Einkommen. Generell ist eine produktivitätsorientierte Lohnpolitik – also eine Orientierung der nominellen Lohnsteigerungen an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung plus Zielinflationsrate – anzustreben, wobei die niedrigeren Einkommensgruppen besonders zu fördern sind.

Angesichts der Belastung des öffentlichen Haushalts durch die hohen Kosten der Bankenrettung ist der Spielraum für expansive Maßnahmen aus dem Budget allerdings relativ gering. Das erfordert auf der einen Seite einnahmenseitig neue Handlungsspielräume. Andererseits müssen vor allem jene Maßnahmen forciert werden, die in Relation zum eingesetzten Steuereuro besonders hohe beschäftigungsschaffende bzw. -stabilisierende Effekte mit sich bringen.

DER ÖGB FORDERT:

Soziale Dienstleistungen

- » Der Ausbau der sozialen Dienstleistungen vor allem in den Bereichen Kinderbildungseinrichtungen und Pflege ist angesichts des hohen Bedarfs nach wie vor dringend. Zudem ist die Ausweitung des Angebots an sozialen Dienstleistungen das beste Instrument, um die Chancen und Lebensumstände von Frauen zu verbessern, auch weil sie ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtert. Der Ausbau sozialer Dienstleistungen stellt aber auch ein besonders effizientes Instrument der direkten Schaffung von Arbeitsplätzen dar.

Aktive Arbeitsmarktpolitik

- » Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind besonders gut geeignet, um die durch eine temporäre Konjunkturabschwung entstehenden Probleme auf dem Arbeitsmarkt abzufedern. Der österreichische Arbeitsmarkt konnte die Rezession 2008/2009 auch deshalb überdurchschnittlich gut überwinden, weil es gelungen ist, bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse das Arbeitskräfteangebot temporär zu verknappen. Wichtig waren in diesem Zusammenhang Kurzarbeit, Abbau von Überschüssen in den Stundenkonten, die Inanspruchnahme bestehender Urlaubsansprüche und das Instrument der Bildungskarenz.

FINANZMÄRKTE UND BANKEN

Seit Beginn der Achtzigerjahre des vorigen Jahrhunderts verursachten Deregulierung, Liberalisierung

und Privatisierung sowie wachsende Ungleichgewichte in und zwischen den Staaten spekulative Blasen. Deren Platzen führte letztlich in die größte Krise seit der großen Depression in den Dreißigerjahren des vorigen Jahrhunderts.

Der organisierten Verantwortungslosigkeit – rasantes Wachstum, Spekulation, blindes Vertrauen auf externe Ratings und komplexe Risikomodelle (die teils in den Banken selbst nicht verstanden wurden), das Vertrauen auf Geldmärkte bei Refinanzierung, zu dünne Eigenkapitaldecken – folgte der Crash. Der Zwang Staaten dazu, in großem Stil Banken zu retten, weil sie zu groß und zu vernetzt waren, als dass er es sich leisten konnte, sie zusammenbrechen zu lassen („too big to fail“). Die Rettungsmaßnahmen für die Banken lasten nun auf Budgets und Staatsschuld und führen in vielen Mitgliedsländern zu einer Bedrohung des Sozialstaats.

Es gilt, Banken wieder zu einem soliden Geschäftsmodell zurückzuführen, die Risiken zu trennen bzw. besser zu erfassen und den Staat nicht mehr erpressbar zu halten. Management, Eigentümer und Gläubiger dürfen nicht aus der Verantwortung entlassen werden. Ein modernes Bankeninsolvenzrecht muss der Finanzmarktaufsicht die rechtliche Möglichkeit geben, frühzeitig zu intervenieren. Gleichzeitig sind das Schattenbankenwesen und die Flucht aus der Bilanz zu stoppen. Die Spekulation muss eingedämmt werden – hier gilt es vor allem, den Wildwuchs abseits geregelter Handelsplätze abzustellen.

Die Reformen im Kreditwesen und auf den Finanzmärkten sind dabei nur eine notwendige Voraussetzung, reichen aber bei weitem nicht aus, um wieder zu einem stabileren Finanzsystem zurückzukommen. Erst der Abbau von Ungleichgewichten in der Verteilung und zwischen den Staaten wird dies zusammen mit der Re-Regulierung des Finanzsektors erreichen können.

DER ÖGB FORDERT:

- » Renditen des Finanzsektors sollen mit jenen der Realwirtschaft kompatibel sein.
- » Einheitliche Richtlinien für Ratingagenturen und Ratings mit transparenten, nicht buchhalterisch beeinflussbaren Kennzahlen zur Bonitätsprüfung – ausschließlich solche Ratings dürfen für gesetz-

liche Regelungen herangezogen werden.

- » Realisierte Gewinne und sogenannte „Buchgewinne“ müssen getrennt ausgewiesen werden.
- » Die Eigenkapitalanforderungen an die Banken müssen verstärkt nach deren Risikoprofil ausgerichtet werden. Je größer das Risiko ist, das Banken in ihren Büchern haben, umso strengere Eigenkapitalerfordernisse müssen gelten. Das anrechenbare Eigenkapital soll nur realisierte Gewinne beinhalten. Gewinne aus „Fair-Value“-Bewertungen sind nicht anzurechnen.
- » Verstärkte Kontrolle bei Transaktionen mit Stiftungen, Zweckgesellschaften und Derivaten.
- » Einheitliches, nationales Einlagensicherungssystem.
- » Das Bankgeheimnis ist so auszugestalten, dass Finanz und Behörden jederzeit Zugriff auf alle Bankinformationen haben – so wie sie ja auch auf die Lohndaten der ArbeitnehmerInnen jederzeit zugreifen können. Die Steuerflucht ist zu bekämpfen.
- » Bei künftigen Hilfsprogrammen für Banken ist die Tabuisierung öffentlichen Eigentums an Banken abzulehnen bzw. die öffentliche Forderung nach höherem Einfluss auf die der Bankenrettung zugrunde liegenden Verträge mit der öffentlichen Hand gerechtfertigt.
- » Österreich soll sich wie 24 EU-Mitgliedsstaaten beim automatischen Informationsaustausch beteiligen und die EU-Zinsertrag-Steuerrichtlinie vollständig anwenden.
- » KonsumentInnen sollen nur Produkte und Dienstleistungen angeboten bekommen dürfen, die zu ihrem Risikoprofil passen und die sie auch verstehen können. Der Wechsel zu einer anderen Bank inklusive aller daran geknüpften Kontoverbindungen muss innerhalb von sieben Tagen und ohne Kosten für KonsumentInnen möglich sein.
- » Verpflichtendes Zulassungsverfahren für jedes neue „Finanzprodukt“ mit der Überprüfung des volkswirtschaftlichen Nutzens und der vorhandenen Risiken. HändlerInnen müssen gegenüber KleinanlegerInnen für über das schriftlich festgelegte Risiko hinausgehende Ausfälle haften.

BUDGETPOLITIK UND ÖFFENTLICHER SEKTOR

Einer nachhaltigen Finanzlage der öffentlichen Haushalte kommt wichtige gesamtwirtschaftliche Bedeutung zu. Sie schafft die Spielräume für antizyklische Budgetpolitik in der Rezession und sichert die Unabhängigkeit von den internationalen Finanzmärkten.

So wünschenswert ein niedriges Budgetdefizit und – ausgehend vom derzeit hohen Niveau – auch eine Verringerung der Staatsschuldenquote sind, so bedenklich ist die Verankerung konkreter, quantitativer Zielsetzungen, wie sie im Rahmen der europäischen Vorgaben etwa im Rahmen des „Fiskalpakts“ und der „Schuldenbremse“ erfolgt. Denn ein niedriges (konjunkturelles wie strukturelles) Budgetdefizit ist vor allem das Ergebnis einer günstigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und nicht deren Voraussetzung: Bei positiver Konjunktur mit rascher Ausweitung von Produktion, Einkommen und Beschäftigung verbessert sich der Budgetsaldo automatisch und die Staatsschuldenquote sinkt. Unter diesen Rahmenbedingungen nimmt zum einen das Aufkommen an Gewinn- und Lohnsteuern, SV-Beiträgen und Verbrauchssteuern zu, und zum anderen sinken die Kosten für Arbeitslosigkeit und Pensionen. Der Budgetsaldo lässt sich nicht präzise festlegen, sondern ist das Ergebnis der Konsum- und Investitionsentscheidungen von privaten Haushalten und Unternehmen und der davon abhängigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Eine erfolgreiche Budgetpolitik basiert auf einer erfolgreichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Dies hat sich jüngst in den Erfahrungen mit der Austeritätspolitik in den Krisenländern Südeuropas einmal mehr bestätigt.

DER ÖGB FORDERT:

- » Der notwendige Abbau von Budgetdefiziten und Staatsschulden muss auf die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rücksicht nehmen, und er muss vor allem auf die Nachfrageeffekte der eingesetzten Konsolidierungsmaßnahmen achten.

STEUERPOLITIK – LOHNSTEUER SENKEN, DAMIT DIE NETTOLÖHNE STEIGEN

In Österreich sind im internationalen Vergleich die Arbeitslöhne sehr hoch besteuert, während bei der

Besteuerung der Vermögen Österreich einen der letzten Plätze in der OECD einnimmt. Internationale Spitzenwerte liegen bei der Besteuerung der Einkommen knapp über dem steuerlichen Existenzminimum vor. Hier muss es eine deutliche Korrektur geben. Erzielbar ist das nur über eine umfassende Steuerstrukturreform. Die notwendige Lohnsteuersenkung kann unter den in der EU gegebenen fiskalpolitischen Bedingungen sozial verträglich nur über steuerliche Gegenfinanzierungen realisiert werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer als Mitfinanzierung zum Pflegefonds.
- » Wiedereinführung einer Vermögenssteuer ab einem Reinvermögen von 700.000 Euro.
- » Die Börsenumsatzsteuer ist sofort wieder einzuführen, bis eine zumindest europaweite Finanztransaktionssteuer (geringe Steuer von ca. 0,05 bis max. 1 Prozent auf jede grenzüberschreitende Zahlung) einen geeigneten Ersatz abgibt.
- » Die geplante Finanztransaktionssteuer in einem Teil der europäischen Staaten war ein großer Erfolg des konsequenten Einsatzes des ÖGB. Nun ist die Energie in eine konsequente Umsetzung dieser Steuer zu setzen und die Zweckwidmung der Mittel zur Finanzierung qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen zu fixieren.
- » Wertschöpfungsabgabe: Neben der Lohnsumme soll künftig auch die Wertschöpfung eines Betriebs Bemessungsgrundlage werden – also Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen, Mieten, Pachten und Leasingraten eines Unternehmens. Dadurch werden personalintensive Betriebe entlastet. Die Wertschöpfungsabgabe soll zur Finanzierung des Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) herangezogen werden.
- » Verschiedene steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten von Großunternehmen sollten geschlossen werden (z. B. Einschränkung der Gruppenbesteuerung hinsichtlich der Auslandsverluste, Einschränkung von Firmenwertabschreibung, Einschränkung des Abzugs von Fremdkapitalzinsen bei fast vollständiger Fremdfinanzierung des Unternehmens).

- » Abschaffung des Unternehmenssteuerdumpings in der EU – es muss eine Mindest-KöSt von 25 Prozent geben.
- » Steuerbetrug und Steuerhinterziehung müssen konsequenter bekämpft werden. Dazu ist unbedingt auch die Aufstockung der Zahl der Fahnder und Prüfer in der Finanzverwaltung notwendig.
- » Das Ausnutzen von Steueroasen muss durch ein Außensteuergesetz nach dem Vorbild Deutschlands und durch andere Maßnahmen eingeschränkt werden.
- » Grundsteuer:
 - » Annäherung der Einheitswerte an die tatsächlichen Verkehrswerte.
 - » Großzügige Freibeträge sorgen dafür, dass eigenbenutzter Wohnraum (eigenbenutzte Eigentumswohnung; eigenbenutztes Einfamilienhaus) durch die Grundsteuerreform nicht zusätzlich belastet wird.
- » Keine Überwälzung der Grundsteuer im Wege erhöhter Betriebskosten auf die Mieter.
- » Reform des Finanzausgleichsgesetzes im Sinne einer fairen Mittelaufteilung durch einen aufgabenorientierten Finanzausgleich und eine klare Kompetenzaufteilung zwischen den Gebietskörperschaften.
- » Die derzeit befristete Solidarabgabe für Spitzenverdiener wird verlängert bzw. die Progression verstärkt – die endgültige Überwindung der Krise ist nicht absehbar.
- » Spitzeneinkommen für Manager oberhalb vertretbarer Grenzen sollen von den Betrieben nicht mehr als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können.
- » Es ist nicht einzusehen, dass Dividenden an Aktionäre unbegrenzt mit lediglich 25 Prozent und damit weit weniger als Einkommenszuwächse bei mittleren Einkommen besteuert werden.
- » Keine übertriebene Steuerbegünstigung für Stiftungen und Private-Equity-Modelle.
- » Schrittweise Abschaffung der Gruppenbesteuerung und die Begrenzung der Verlustanrechnung auf die EU-Vorgaben.
- » Einbeziehung der MÖST in ein umfassendes Ökologisierungskonzept, wobei strikt auf sozialen Ausgleich und auf Belastungsausgleich für PendlerInnen zu achten ist.
- » Flächendeckende Lkw-Maut.
- » Weitere Ökologisierung der NOVA.
- » MÖST-Befreiung bei Biosprit soll fallen; eine weitere Beimischung von Agrartreibstoffen in Österreich soll künftig unterbleiben, wenn für deren Herstellung Lebensmittelrohstoffe eingesetzt werden. Die Spekulation mit Nahrungsmitteln soll eingedämmt werden – die Bundesregierung soll sich für diese Ziele auch im Rat der EU einsetzen.
- » Die Einkommensteuerbefreiung gut verdienender Landwirte ist korrekturbedürftig.
- » Landwirtschaft ist nicht mit Umweltpolitik gleichzusetzen: Agrartreibstoffe sind nicht die Lösung, sondern das Problem.

Durch diese Maßnahmen kann die Lohnsteuerbelastung für kleine und mittlere Einkommen substantiell gesenkt werden. Damit von den kollektivvertraglichen Lohn- und Gehaltserhöhungen mehr in der Geldbörse bleibt, sollen die Tarifstufen und Freibeträge mit dem Verbraucherpreisindex valorisiert werden.

Im Rahmen einer umfassenden Steuerreform muss auch die Transparenz der Lohnverrechnung für die ArbeitnehmerInnen erhöht werden. Es kann auf Dauer nicht so sein, dass die Lohn-/Gehaltsabrechnung von ArbeitnehmerInnen in bestimmten Branchen selbst von Spezialisten nicht nachvollzogen werden kann, wenn sie nur über die Informationen verfügen, die auf der Lohnabrechnung stehen. Eine Vereinfachung der Lohnabrechnung darf aber keinesfalls über den Weg des Streichens von ArbeitnehmerInnenbegünstigungen gehen. Man kann die

bestehenden Regelungen so umbauen, dass sie einfacher handhabbar, sind und dass kein Nachteil für die betroffenen ArbeitnehmerInnen entsteht.

DER ÖGB FORDERT:

- » Eine Negativsteuer bis zu einem Einkommen von 1.300 Euro brutto – durch automatisierte ArbeitnehmerInnen-Veranlagung, die direkt über die Arbeitgeber ausbezahlt wird. Dadurch werden die geringsten Einkommen erhöht, und ihnen wird im Effekt ein Teil der Sozialversicherungsbeiträge erstattet.
- » Erhöhung und Ökologisierung des Pendlerpauschales: Aufgrund der kräftig gestiegenen Preise bei Treibstoffen und bei den Tarifen für öffentliche Verkehrsmittel ist eine weitere Aufstockung der Pendlerpauschalen notwendig. Dabei soll eine Systemumstellung vorgenommen werden: Die bisherigen Freibeträge sollen in Absetzbeträge umgewandelt werden, und der Absetzbetrag soll mit Negativsteuerwirkung ausgestattet werden. Auch das amtliche Kilometergeld muss infolge deutlich gestiegener Kosten entsprechend angehoben werden. Wer ein öffentliches Verkehrsmittel benutzt, soll das große Pendlerpauschale bekommen.

INDUSTRIE- UND ENERGIEPOLITIK

Österreich muss – im Gegensatz zur neoliberalen Denkweise, die einseitig auf Deregulierung und Privatisierung setzt – mit seiner Wirtschafts-, Industrie- und Infrastrukturpolitik gezielt auf eine anspruchsvolle Strategie setzen. Es wäre ein fataler Fehler, als Antwort auf die europaweiten fiskalpolitischen Probleme mit dem Streichen bzw. Zurückschrauben von Zukunftsinvestitionen zu reagieren.

Österreich gelang es – gerade auch aufgrund seines starken produzierenden Sektors bzw. moderner Infrastrukturen –, die Krise besser zu bewältigen. Aus diesen Erfahrungen und auf Basis dieser Überlegungen sind Schlüsse für wichtige wirtschaftspolitische Weichenstellungen zu ziehen:

- » Österreich bekennt sich zu einer aktiven Industriepolitik. Strategisch sollte diese in drei Richtungen zielen:

- » Absicherung des Anteils der Industrie an der österreichischen Wertschöpfung und damit ihrer Beschäftigten. Halten und Ausbauen von Entscheidungskompetenzen (Konzernzentralen, Unternehmensfunktionen) in Österreich.

- » Unterstützung des Strukturwandels hin zu höherwertigeren Produktionen und Dienstleistungen. Daher Schwerpunkt auf Bildung, Aus- und Weiterbildung, Technologie, Innovationskraft, modernste Infrastrukturen, effektive öffentliche Verwaltung usw.

- » Bekenntnis zu industriepolitischen Eingriffen, falls durch plötzliche Insolvenzen/Umbrüche massive soziale Verwerfungen drohen, regionalwirtschaftliche Probleme absehbar sind oder auch Branchen-Know-how unwiederbringlich verloren gehen würde. Also auch Auffangen von strategisch wichtigen Produktionsunternehmen.

Leider sind Anfang des neuen Jahrhunderts in dieser Hinsicht wirtschaftspolitisch falsche Weichenstellungen vorgenommen worden. Der ÖIAG wurde praktisch ausschließlich die Funktion einer Privatisierungsagentur zugewiesen. Durch den vollständigen oder teilweisen Verkauf wichtiger Unternehmen wanderten in der Folge Entscheidungszentren aus Österreich ab, Produktionen und Arbeitsplätze gingen verloren (z. B. Austria Tabak). Wichtige Infrastrukturinvestitionen – etwa im Energiebereich – wurden nur verhalten getätigt. Die Chancen für eine weitere Stärkung Österreichs wurden dadurch leichtfertig riskiert. Ein starker Produktionssektor ist auf Dauer ohne heimische strategische Unternehmenskerne und ohne eine moderne, kundenorientierte und gut regulierte Infrastruktur- und Energiepolitik nicht denkbar.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Neuorientierung der ÖIAG mit dem Ziel, ein gesundes Wachstum der Beteiligungsunternehmen anzustreben und die Entwicklung des österreichischen Wirtschaftsstandortes voranzutreiben:
- » Die ÖIAG soll die Anteile an den ihr zugeordneten Unternehmen langfristig halten, gegebenenfalls auch Anteile aufstocken und sich an strategischen österreichischen Schlüsselunter-

nehmen beteiligen.

» In Post AG und A1 Telekom Austria AG muss der Staat zumindest Kernaktionär bleiben. Die ÖIAG darf keine Ausverkaufsgesellschaft zum Vorteil von Spekulanten werden. Für den Fall einer Kapitalerhöhung muss die ÖIAG in die Lage versetzt werden, mitzuziehen.

» Die ÖIAG soll wieder eine echte staatliche Beteiligungsgesellschaft werden, um Firmen und Arbeitsplätze in Österreich zu halten und zu stabilisieren. Der Modus der Bestellung der EigentümervertreterInnen ist umgehend zu verändern. Die ÖIAG darf keine Spielwiese der Industriellenvereinigung bleiben.

» Die Bestellung des Aufsichtsrats der ÖIAG (der Eigentümervertreter) soll künftig durch den Bund als 100-Prozent-Eigentümer erfolgen, da dieser die strategischen Vorgaben macht und auch die Letztverantwortung hat.

96 |

» Die Industrieentwicklung in den Zukunftsbereichen (insbesondere Umweltschutztechnik, Energieeffizienz, Ökologisierung der Produktion, moderne Verkehrsmittel und -logistik) ist gezielt voranzutreiben.

Als erfolgreiches wirtschaftspolitisches Instrument hat sich die Gesellschaft des Bundes für industriepolitische Maßnahmen (GBI) in den 1980er- und 1990er-Jahren einen überaus guten Namen gemacht. Der Unternehmensgegenstand umfasste Industrieansiedlungen und Sanierungen für regionalwirtschaftlich wichtige Industrieunternehmen. In Summe konnte die GBI langfristig ca. 8.900 Arbeitsplätze sichern bzw. neu schaffen. Damit konnte ein Beitrag von ca. 190 Mio. Euro zur Budgetentlastung des Bundes geleistet werden.

In einer Zeit wirtschafts- und finanzpolitischer Krisen sind Restrukturierungen von hoher regionalpolitischer Relevanz, wenn strukturschwache Regionen seitens der öffentlichen Hand unterstützt werden. Aus diesem Grund sieht der ÖGB in einer Gründung einer Gesellschaft, deren Aufgaben die Restrukturierung von angeschlagenen Unternehmen und die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen ist, ein sinnvolles Instrument der Wirtschaftspolitik.

DER ÖGB FORDERT:

» Errichtung einer Restrukturierungsgesellschaft nach dem Vorbild der GBI.

LANGFRISTIGE SICHERUNG DER ENERGIEVERSORGUNG

Im Bereich der Energiepolitik setzt sich der ÖGB für eine langfristige Sicherung der Energieversorgung unter sozial, wirtschaftlich und ökologisch nachhaltigen Gesichtspunkten ein. Energie muss weiters für Haushalte und Unternehmen leistbar sein und im notwendigen Ausmaß zur Verfügung stehen – allerdings unter dem Gesichtspunkt steigender Energieeffizienz. Der Energieerzeugung aus erneuerbaren Quellen – insbesondere Wasser- und Windkraft – soll langfristig Vorrang vor rohstoffabhängigen Energieerzeugungsformen eingeräumt werden. Der steigende Anteil erneuerbarer Energieerzeugung stellt allerdings das öffentliche Netz vor größere technische Herausforderungen und muss mit den erforderlichen Netzausbauten in Einklang gebracht werden, um hohe gesamtwirtschaftliche Kosten und Engpässe zu vermeiden.

DER ÖGB FORDERT:

» Der ÖGB bekennt sich zum mehrheitlichen öffentlichen Eigentum an den Energieunternehmen bzw. an der für eine Energieversorgung notwendigen und funktionierenden Infrastruktur im Sinne einer gesicherten Daseinsvorsorge.

» Die Energiepolitik muss im gleichen Ausmaß wie bisher von der öffentlichen Hand vorgegeben werden und die sichere Versorgung mit leistbarer, nachhaltig erzeugter Energie sicherstellen.

DEMOKRATISIERUNG DER WIRTSCHAFT

Gemäß Paragraf 70 Aktiengesetz hat der Vorstand unter eigener Verantwortung die Gesellschaft so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und der ArbeitnehmerInnen sowie des öffentlichen Interesses es erfordert. Dieser grundsätzlichen Ausrichtung der Unternehmensführung muss wieder der gebührende Stellenwert eingeräumt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Einkommen der Führungskräfte börsennotierter Unternehmen sind von der Entwicklung der Börsenkurse zu entkoppeln.
- » Geschäftsführungskosten dürfen nicht mehr im Personalaufwand verbucht werden.
- » Keine Einschränkung der Veröffentlichungspflichten der Bezüge erst ab drei Geschäftsführern und Vorständen und der getrennte Ausweis der Geschäftsführungskosten.
- » Manager-Vergütungen, die überwiegend kurzfristige Erfolge honorieren, sind abzulehnen. Wichtiger als kurzfristige Ziele ist der langfristige Bestand des Betriebs. Falsche Anreize sind hier kontraproduktiv. Den BetriebsrätInnen soll daher bei der Festsetzung der zugrunde liegenden Ziele der Manager-Vergütung Mitsprache eingeräumt werden.
- » Strafbestimmungen bei Zuwiderhandeln der Geschäftsführer/Vorstände, was die wirtschaftliche Mitbestimmung betrifft (z. B. Aushändigen des Jahresabschlusses). Nicht nur die Gesellschaft soll in die Verantwortung genommen werden, auch die handelnden Personen.

In den vergangenen Jahren wurden Eigentümern unverhältnismäßige hohe Ausschüttungen zugeführt und dadurch das Bestehen der Gesellschaft gefährdet. Um eine Substanzaushöhlung in den Unternehmen zu unterbinden, soll die Gewinnausschüttung an Aktionäre beschränkt werden.

Mehr Rechte bei der wirtschaftlichen Mitbestimmung im Betrieb:

- » Vetorecht der ArbeitnehmerInnen gegen die Fiktivierung von Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, Ertrag starker Teilbereiche etc.) und bei Ausschüttungen.
- » Förderung von globalen ArbeitnehmerInnen-Rechten durch Abschluss von Rahmenvereinbarungen mit internationalen Konzernen.
- » Mitwirkungs- und Aufsichtsrechte der Organe der ArbeitnehmerInnen stärken, insbesondere durch Erweiterung der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen.
- » Kein Ausschluss der ArbeitnehmervertreterInnen aus Aufsichtsrats-Ausschüssen.
- » Eine radikale Erleichterung der Betriebsratswahlen garantiert, dass in allen Unternehmen mit mehr als fünf ArbeitnehmerInnen Betriebsratskörperschaften gewählt werden. Das gesetzliche Gebot würde dann endlich in die Realität umgesetzt werden.
- » Wenn eine Gefährdung des Bestands des Betriebs befürchtet wird, soll auch von Gewerkschaften und BetriebsrätInnen eine staatlich überwachte Restrukturierung von Unternehmen (analog URG) verlangt werden können.
- » Bei ausgegliederten Betrieben der öffentlichen Hand darf die Mitbestimmung nicht ausgehöhlt werden.
- » Quotenregelung bei Führungskräften und Aufsichtsrat.
- » Für mehr Transparenz und zum Ausgleich von Informationsdefiziten müssen die Publizitätspflichten (Jahresabschlüsse) der Unternehmen verschärft werden. Es muss ein internationales Melderegister für Firmen geben mit umfassenden Informationen (Eigentümer, Konzernstruktur, Jahresabschlüsse etc.).
- » Internationale Buchhaltungsstandards dürfen nicht von privaten Konsortien entworfen werden, dies muss vorrangig Aufgabe der gewählten VertreterInnen sein.
- » Stärken des positiven Beitrags von Unternehmen zur nachhaltigen Entwicklung.

Verantwortungsbewusst agierenden Unternehmen kommt eine wichtige gesellschaftliche Rolle zu. Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen sind der umfassendste multilaterale Verhaltenskodex. Sie wurden gemeinsam von den OECD-Mitgliedsstaaten mit Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft und Unternehmen als ein Instrument für verantwortungsvolle Unternehmen erarbeitet. Sie enthalten Handlungsempfehlungen für das Auslandsgeschäft von Unternehmen unter anderem in den Bereichen Menschenrechte, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung, Technologie und Wettbewerb.

DER ÖGB FORDERT:

- » Österreich muss bei der Stärkung unternehmerischer Verantwortung und der Umsetzung der OECD-Leitsätze innerhalb der EU eine führende Rolle einnehmen.

INNOVATION, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

98 |

Der ÖGB steht für eine effiziente und nachhaltige Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik als integraler Bestandteil der Wirtschaftspolitik mit dem Ziel, Arbeitsplätze in Österreich zu schaffen sowie die Lebens- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Die Chancen der österreichischen Wirtschaft sowie ihrer Arbeitsplätze liegen im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung im Angebot innovativer und hochwertiger Produkte bzw. Dienstleistungen und nicht in einer rein kostenorientierten Strategie, die auf Lohndruck, Zuwanderung billiger Arbeitskräfte und Massenproduktion abzielt. Investitionen in Innovationen, Forschung und Entwicklung sind für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen essenziell.

Die im März 2011 beschlossene FTI-Strategie stellt ein Bekenntnis der Bundesregierung für Forschung, Technologie und Innovation in Österreich dar, wobei das Ziel einer F&E-Quote von 3,76 Prozent im Jahr 2020 sehr ambitioniert erscheint. Hier bedarf es größerer finanzieller Anstrengungen der Wirtschaft, da gleichzeitig der Finanzierungsanteil der Wirtschaft gehoben werden soll. Die öffentliche Hand hat weiter die Aufgabe, bei knappen Budgets effektive Anreizsysteme zu entwickeln.

Wesentliche Voraussetzungen für den Erfolg der österreichischen FTI-Strategie, insbesondere für eine Erhöhung der F&E-Intensität der heimischen Wirtschaft und damit der österreichischen F&E-Quote sowie der Entwicklung eigenständiger Innovationen, sind jedoch entsprechende Investitionen in den Bildungssektor inklusive der Aus- und Weiterbildung. Die in Österreich vergleichsweise geringe Zahl von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen sowie auch MaturantInnen stellt – insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern – eine Innovationsbarriere für Forschung und Entwicklung betreibende Unternehmen dar.

DER ÖGB FORDERT:

- » Für Forschungs-, Entwicklungs- und Zukunftsinvestitionen müssen ausreichende Mittel zur Verfügung stehen, um nachhaltig wettbewerbsfähige Arbeitsplätze in Österreich zu schaffen. Auf diese Weise kommen die vom Staat finanzierten Ergebnisse aus Forschungen an Universitäten zum Teil wieder an die Gesellschaft zurück.
- » Um das für die Zukunft erforderliche kompetente Forschungspersonal bereitzustellen, gilt es daher vornehmlich, die Herausforderungen im Bildungssystem zu bewältigen.
- » Die Lösung gesellschaftspolitischer Probleme muss einen wesentlichen Stellenwert in der Innovations- und Technologiepolitik einnehmen, wie etwa Umwelt/Klimawandel, Energie- und Ressourceneffizienz, Verkehr/E-Mobilität, Globalisierung, Gesundheit, Sicherheit, demografische Entwicklung/Alterung, Armut usw.

BAUWIRTSCHAFT UND WOHNBAUFÖRDERUNG

Die Wohnbaupolitik in Österreich ist durch Stabilität und Kontinuität gekennzeichnet. Die Bereitstellung von leistbarem Wohnraum (gemeinnützige Genossenschaften, Gemeindewohnungen) hat für die Bevölkerung einen positiven Effekt auf ihr verfügbares Einkommen. Die österreichische Bauwirtschaft ist ein wichtiger gesamtwirtschaftlicher Motor. Die öffentliche Wohnbauförderung und Sanierungsförderung leistet neben sozialen und ökologischen Aspekten einen wichtigen Beitrag, um diesen Mo-

tor am Laufen zu halten. So bewirken 100 Millionen Euro Wohnbauförderung rund 210 Millionen Euro an gesamten Wohnbauinvestitionen und schaffen rund 2.500 neue Arbeitsplätze.

Allerdings ist die Bauleistung in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Damit fehlen pro Jahr ca. 7.000 Neubauwohnungen. Dies auch im Hinblick auf eine verstärkte Zuwanderung und Verstädterung. Speziell in Ostösterreich kommt einem verstärkten Wohnbau eine große Bedeutung zu. Die Mietpreissteigerungen der vergangenen Jahre sind ein deutliches Indiz dafür, dass zu wenig geförderte Mietwohnungen errichtet werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Im sozialen Wohnbau muss eine Trendwende erfolgen, und die rückläufigen Neubauzahlen müssen umgekehrt werden. Zu diesem Zweck bedarf es einer erneuten Zweckbindung und laufender Inflationsanpassung der seitens des Bundes an die Länder überwiesenen Wohnbauförderungsmittel in Höhe von derzeit 1,78 Milliarden Euro sowie eine Zweckbindung der Rückflüsse aus den bereits vergebenen Wohnbauförderungsdarlehen.
- » Eine neue nach dem Bedarf gesicherte Wohnbauförderung im Ausmaß von rund 3 Mrd. Euro. Zur Bewältigung sollen die Förderung und die aushaftenden Darlehen und Rückflüsse zweckgebunden und die Differenz von den Ländern gedeckt werden.
- » Auch MieterInnen von Wohnbaugenossenschaften und kommunalen Wohnbauten müssen in die Förderung der thermischen Sanierung aufgenommen werden.
- » Um die Sanierung zu fördern, soll der Sanierungsscheck auf 300 Mio. Euro ausgebaut werden. Dem soll ein schrittweiser Ausbau bis zu einer Sonderaktion als Sanierungsmilliarde bis 2020 folgen.
- » Zur Sicherung der Finanzierung der erforderlichen Sanierungs- und Neubauleistung und zur Kompensation der fehlenden Kapitalmarktmittel soll eine Bundeswohnbauagentur errichtet werden. Sie soll die zur Grundfinanzierung notwendigen Investitionen für Wohnungen im unteren Preissegment sichern.

KULTURPOLITIK – KREATIVWIRTSCHAFT

Die Kulturpolitik ist aufgefordert, allen Menschen die gleichberechtigte Teilhabe an den kulturellen Reichtümern, Gütern, Produktionen, Leistungen zu ermöglichen. Sie betrachtet den Menschen in seiner Gesamtheit. Sie soll dazu dienen, auch den geistigen, seelischen, emotionalen, kulturellen Bedürfnissen der Menschen und damit deren Wohlbefinden Rechnung zu tragen.

Vermehrte Wertschätzung und daher finanzielle Anerkennung vieler Kunst- und KulturarbeiterInnen in- und außerhalb der großen Häuser ist nötig. Jene begründen in all ihrer kreativen Vielfalt (Film, Musik, darstellende Kunst, Design, Architektur, neue Medien, Verlage, Literatur, Kulturwissenschaft, Kulturvermittlung, ...) den Ruf Österreichs als Kulturnation mit, können aber Kunst und Kultur mit all ihren Facetten sehr oft nur unter Selbstaussbeutung schaffen/vermitteln.

Der Kulturpolitik ist eine freie, kritische und unabhängige Presse unabdingbar. Sie reformiert die Presseförderung hin zu mehr Qualität und weitet sie aus, um bestens recherchierte Beiträge zu ermöglichen. Ebenso wesentlich ist ein unabhängiger öffentlich-rechtlicher Rundfunk.

DER ÖGB FORDERT:

- » Reformierung der „KünstlerInnen“-Sozialversicherung.
- » Die Folgen der Finanzkrise dürfen nicht als Ausrede herhalten, im Kulturbereich zu kürzen, im Gegenteil soll auch den Kunst- und KulturarbeiterInnen ihr fairer Anteil am gemeinsam erarbeiteten wirtschaftlichen Erfolg zukommen.
- » Die Kulturpolitik muss EU-Regional- und Strukturfonds für ihre Anliegen fruchtbar machen, weil Kunst- und KulturarbeiterInnen für die Entwicklung von Regionen auch wirtschaftlich wertvolle Beiträge liefern.
- » EU-Mittel, die für Wissenschaft und Forschung im Kulturbereich bereitgestellt werden, müssen leichter zugänglich sein und von der österreichischen Kulturpolitik kofinanziert werden.

- » Der digitale Fortschritt und die modernen Nutzungsformen müssen in einer Novellierung des Urheberrechts ausreichende Berücksichtigung finden.
- » Kunstschaffenden muss ihr Schaffen (geistiges Eigentum) finanziell abgegolten werden.

TOURISMUS

Zentrale Herausforderung im Tourismus ist die Schaffung von akzeptablen Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten, sodass einerseits die Verweildauer im Beruf erhöht werden kann, und andererseits auch für ältere Beschäftigte ein Verbleib im Beruf möglich wird. Dafür bedarf es auch einer Reduzierung der gesundheitlichen Belastungen. Im Tourismus leiden die Beschäftigten laut Arbeitsgesundheitsmonitor der AK Oberösterreich altersmäßig ca. zehn Jahre früher unter den verbreiteten berufsbedingten Verschleißerscheinungen als die Beschäftigten in anderen Branchen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Unternehmen müssen ihre Verpflichtung zur Ausbildung von Nachwuchskräften ernst nehmen. Ausbildung im Tourismus darf nicht Ausbeutung von jungen Arbeitskräften bedeuten. Diese sollen tatsächlich die Chance bekommen, sich erfolgreich zu qualifizieren und dürfen nicht als billige Hilfsarbeitskräfte missbraucht werden.
- » Aktives Vorgehen gegen Schwarzarbeit, Steuerhinterziehung und Sozialabgabenbetrug. Durch derartige illegale Praktiken werden Kosten von den Unternehmen auf die Allgemeinheit abgewälzt.

VERKEHRSPOLITIK

Ebenso wie die Güterverkehrsströme ist der Großteil der Bestimmungen im Verkehr international. Dabei spielt die Liberalisierungsstrategie der EU eine zentrale Rolle, der gewerkschaftliche und teils auch nationalstaatliche Interessen vor allem im Bereich des öffentlichen Verkehrs, aber auch insgesamt im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Verwirklichung eines sozialen Europas diametral entgegenstehen.

Das derzeitige Konzept des EU-Binnenmarktes setzt auf möglichst billigen Transport – mit allen negativen Begleiterscheinungen wie Umwelt- und Sozialdumping. Dies äußert sich in einem ruinösen Kostenwettbewerb, der zumeist zulasten der flächendeckenden Versorgung und auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen wird. Auf der Strecke bleiben dabei Sicherheit und Ausbildungsniveau sowie Lebensstandard und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Qualitativ hochwertige und sozial abgesicherte Arbeitsplätze mit gut ausgebildeten und fair entlohnten, motivierten MitarbeiterInnen sind aber Voraussetzung für einen hochwertigen Verkehr.

Vor allem im Bereich der Güterbeförderung auf der Straße vernichtet organisierter Sozialbetrug Arbeitsplätze, und er verursacht enorme volkswirtschaftliche Schäden. Transportunternehmungen flaggen verstärkt ihre Betriebe in die mitteleuropäischen Oststaaten aus, um Kollektivverträge und gesetzliche Regelungen zu umgehen.

Der Verkehrsbereich ist europaweit durch eine Vielzahl intransparenter Regelungen und zwischenstaatlicher Verträge gekennzeichnet. Durch die „automatische“ Mobilität der Beschäftigten und die häufigen Grenzübertritte erzeugt der Mangel an Klarheit in den Bestimmungen enormen, oft sogar völlig legalen Druck auf die Beschäftigten. In manchen Branchen, etwa der Binnenschifffahrt, zeigt sich europaweit die prekäre Lage, dass nur noch wenige ArbeitnehmerInnen in regulären Arbeitsverhältnissen angestellt sind und eine Vielzahl an MitarbeiterInnen aus Nicht-EU-Staaten eingesetzt werden, unter Umgehung der nationalen und europäischen Sozial- und Lohnstandards.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein (internationales) Paket an Gesetzesänderungen gegen Sozialbetrug – insbesondere im Ausländerbeschäftigungsgesetz, Sozialversicherungsrecht, Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz, Gesellschaftsrecht.
- » Wirksame Strafen gegen Unternehmen, um dem systematischen Sozialbetrug ein Ende zu setzen.
- » Auch in Österreich muss es zu einer Reform einer Vielzahl von gesetzlichen Bestimmungen kommen, die die BerufslenkerInnen und Beschäf-

tigten im Verkehrssektor in der Vergangenheit immer stärker in die Verantwortung für Vergehen und Delikte genommen haben, die sie nicht beeinflussen können. Dazu gehört eine Durchforschung von Kraftfahrsgesetz, Güterbeförderungsgesetz, Mautgesetz, Gelegenheitsverkehrsgesetz und anderer verkehrsrechtlicher Regelungen, damit die (verwaltungsstrafrechtliche) Verantwortung ganz klar bei den Arbeitgebern bzw. Zulassungsbesitzern zum Tragen kommt.

- » Der Arbeitgeber hat die Kosten von Aus- und Weiterbildung von BerufslernerInnen zu tragen; die nötigen Kurse müssen während der Arbeitszeit absolviert werden können.

Der ÖGB tritt für Kostenwahrheit zwischen den Verkehrsträgern ein. Der Verkehrssektor ist nämlich dadurch gekennzeichnet, dass jeder Verkehrsträger in einem höchst unterschiedlichen Ausmaß seine externen Kosten trägt. Dadurch ist vor allem der Schienengüterverkehr gegenüber dem Schwerverkehr auf der Straße massiv benachteiligt. Während der Schienenverkehr auf ausnahmslos allen Strecken das Infrastrukturbenützungsentgelt (Schienenmaut) bezahlen muss, gilt selbiges nicht für den Straßengüterverkehr. Dies bedeutet, dass die Kosten für die Instandhaltung und den Bau dieser Verkehrsverbindungen ausschließlich von der Allgemeinheit getragen werden müssen. Dem Lkw erwachsen außerdem durch die fehlenden und nicht effizient kontrollierten Sozial- und Sicherheitsvorschriften zusätzliche Wettbewerbsvorteile gegenüber anderen Verkehrsträgern. Eine Internalisierung von externen Kosten in Transportpreise sollte für alle Marktakteure berechenbar auf EU-Ebene politisch angestrebt werden.

Die Luftfahrt ist wie kein anderer Transportbereich internationalisiert. Reglements werden in der Regel auf europäischer oder weltweiter Ebene entschieden. Die Beschäftigten sind einem internationalen Kosten- und Leistungsdruck ausgesetzt. Daher fordert der ÖGB, dass nationale Schlupflöcher geschlossen werden, und internationales Sozialdumping verhindert wird. Weder die Krise noch andere Zwänge dürfen dazu führen, dass die Beschäftigten in ihren Rechten und Bezügen beschnitten werden. Dies gilt auch für den Bereich der Bodenabfertigung. Der ÖGB

lehnt weitere Liberalisierungen bei den Bodenabfertigungs- und Flugsicherungsdiensten vehement ab.

Sowohl im europäischen wie im nationalen Eisenbahnrecht fehlen nach wie vor zentrale Elemente, die für einen sicheren und kundenorientierten Bahnverkehr und zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen notwendig sind. Vor allem für alle verbindliche Aus- und Weiterbildungsregeln, klar definierte Mindestkontrollen in Bezug auf Sicherheit und Sozialbedingungen, ausreichende Ressourcen für die Eisenbahnaufsicht und eine Verbesserung von Fahrgastrechten sind für den ÖGB wichtige Anliegen.

Ein gut ausgebauter, attraktiver öffentlicher Verkehr ist ein absolutes Muss, wenn Österreich sich den Herausforderungen der Zukunft stellen will:

DER ÖGB FORDERT:

- » Flächendeckende Versorgung mit öffentlichen Verkehrsdiensten: leistbar, hochwertig und sicher, faire Bedingungen für die Beschäftigten und den Ausbau von Fahrgastrechten für den gesamten öffentlichen Verkehr.
- » Einen österreichweiten Taktverkehr nach Schweizer Vorbild mit einer optimalen Abstimmung der verschiedenen Verkehrsmittel.
- » Verwirklichung der Barrierefreiheit bei Zugang, Nutzung und Information und einer gesetzlichen Verankerung von Mindeststandards für die Anbindung an den öffentlichen Verkehr im gesamten Bundesgebiet.
- » Ein umfassendes Bekenntnis der Politik zur Finanzierung öffentlicher Verkehrsmittel auf Bundes-, Landes- sowie kommunaler Ebene, wobei ein dichtes und attraktives Bahnnetz das Rückgrat bilden soll.
- » Eine Abkehr von der Fokussierung auf teure Großbauprojekte im Bahnbau und stattdessen eine Hinwendung zu einem umfangreichen Regionalbahnenkonzept.
- » Ein klares Bekenntnis der Politik zur Rolle des Bundes als Eigentümer der ÖBB sowie der Länder und Kommunen im Bereich der städtischen bzw. landeseigenen Verkehrsunternehmen.

- » Ein klares Bekenntnis zu einem integrierten Bahnunternehmen ÖBB, in dem sowohl die Infrastruktur als auch der Personen- und Güterverkehr unter einem Dach vereint sind. Eine Aufteilung von Infrastruktur und Betrieb hat sich, wie etliche internationale Beispiele beweisen, als ineffizient und qualitätsmindernd erwiesen.
 - » Aufgrund der negativen internationalen Erfahrungen im Bahnsektor mit Privatisierungen wird ein Verkauf der ÖBB oder der Verkauf von Teilen der ÖBB abgelehnt. Derartige Privatisierungen brachten in der Vergangenheit nicht die erhofften Einsparungseffekte, sondern führten oft zu schlechteren Arbeitsbedingungen und zu einer Reduktion des Angebots an öffentlichem Verkehr.
 - » Eine gesetzliche Verankerung von Qualitäts- und Sozialstandards für alle Formen des öffentlichen Verkehrs, damit Wettbewerb über Personalkosten und zulasten der Qualität verhindert wird.
 - » Gesetzliche Regelungen bezüglich Arbeitsrecht, Sicherheit, Wartung und Kontrollen im Eisenbahnverkehr, welche für alle (sowohl öffentliche wie auch private) Eisenbahnverkehrsunternehmen gleiche Standards setzen.
- 102 |
- » Parteienstellung der Sozialpartner bei Ermittlungsverfahren bei Verstößen gegen die Eisenbahnsicherheit (analog zur Gewerbeordnung).
 - » Nachhaltige, sozial und ökologisch ausgewogene Entlastung der PendlerInnen, die aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitssituation keine Möglichkeit zur Nutzung des öffentlichen Verkehrsangebots haben.
 - » Kostenwahrheit im Verkehr.
 - » Ein öffentliches Forschungs- und Entwicklungsprogramm, mit den Schwerpunkten Umwelt und Sicherheit im Verkehr, ist zur Schaffung eines integrierten Verkehrskonzeptes notwendig.

AUF EINEN BLICK

ÖKOLOGISIERUNG

Das Klima wandelt sich, das Erdöl geht langsam aus. Wir stehen vor der Herausforderung, die Art und Weise zu verändern, wie wir wirtschaften und leben. Es geht um die umfassende Ökologisierung aller Lebensbereiche – vom Wohnen über den Verkehr bis hin zur Erzeugung von Produkten und Dienstleistungen. Die ökologische Umgestaltung muss aber so vor sich gehen, dass sozial Schwache keine finanziellen Einbußen haben.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Vorrang für Bahnausbau vor Straßenausbau.
- » Ausbau und Attraktivierung des öffentlichen Verkehrs.
- » Ausbau der Radwege, bessere Vernetzung mit öffentlichen Verkehrsmitteln.
- » Ausweitung der Lkw-Maut auf alle Straßen.
- » Bessere Nutzung von Abwärme.
- » Finanzielle Anreize z. B. für den Umstieg auf energiesparende Maschinen.
- » Bei öffentlichen Aufträgen müssen die energiesparendsten Produkte gekauft bzw. Baumethoden angewandt werden.
- » Bei der ökologischen Umgestaltung des Steuersystems müssen den sozial Schwächeren deren Mehrbelastungen ausgeglichen werden.
- » Keine Stromabschaltungen, wenn Menschen im Winter ihre Rechnung nicht bezahlen können.
- » Mehr Geld für thermische Sanierung von Wohnhäusern.
- » Mehr biologische, regionale und saisonale Produkte.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

104 |

Ökologisierung

Angesichts des Klimawandels und des Wissens um das voraussichtliche Ende fossiler Energieträger stehen wir vor der Herausforderung, die Art und Weise zu verändern, wie wir wirtschaften und leben. Es geht um eine umfassende Ökologisierung aller Lebensbereiche – vom Wohnen über die Organisation unserer Mobilität bis hin zur Erzeugung von Gütern und Dienstleistungen. Dieser ökologische Umbau erfordert eine Vielzahl von parallelen Maßnahmen. Wichtig ist dem ÖGB, dass dieser Umbau nicht auf Kosten der Lebensqualität und der Lebenschancen aller Bevölkerungsgruppen geht.

AUSBAU SCHIENE UND ÖFFENTLICHE VERKEHRS- INFRASTRUKTUR

DER ÖGB FORDERT:

- » Ausbau der Bahninfrastruktur hat Vorrang gegenüber Straßeninfrastrukturprojekten.
- » Ausbau und Attraktivierung des öffentlichen Verkehrs.
- » Verbesserung der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Verkehrsmitteln.
- » Erhöhung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Nahverkehrs.
- » Ausbau des Radwegenetzes bzw. eine Optimierung der Vernetzung mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Bike&Ride etc.).

LKW-MAUT AUSWEITEN

Derzeit wird die Lkw-Maut nur auf dem hochrangigen Netz eingehoben – also auf Autobahnen und Schnellstraßen. Diese Regelung fördert ein Ausweichen auf Straßen, die durch Gemeinden führen, und erhöht damit entsprechend die Lärm- und Schadstoffbelastung der AnrainerInnen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die bestehende Lkw-Maut ist auf alle Straßen zu erweitern, die von Lkw befahren werden.

| 105

STEIGERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

DER ÖGB FORDERT:

- » Verstärkte Nutzung der Prozesswärme (Kraft-Wärme-Kopplung, Abwärmenutzung, Wärmerückgewinnung).
- » Höhere Energieeffizienz bei Elektroantrieben bzw. Heizsystemen, elektrischen Geräten, Produktnormen und Standards, Energiemanagementsystemen, Energie-Contracting-Modellen.
- » Schaffung von finanziellen Anreizen für Effizienzmaßnahmen, Effizienzsteigerung konventioneller Antriebe und neuer Antriebskonzepte.
- » Verpflichtung, dass bei öffentlichen Aufträgen nur die zu dem Zeitpunkt energieeffizientesten Produkte gekauft bzw. Baumethoden angewendet werden.

NACHHALTIGE RAUMORDNUNG UND -ENTWICKLUNG

Aufgrund der wirtschaftspolitischen Entwicklung der vergangenen Jahrzehnte ist es zu einer Abwanderung aus den ländlichen Regionen, aber auch aus den alten Industrieregionen gekommen. Parallel dazu bildete sich ein Speckgürtel um die Ballungsräume. Dies verursacht Kosten für den Infrastrukturausbau im Umland und in den Ballungsräumen bei gleichzeitigem Absterben der wenig verdichteten Räume. Da hier Arbeitsplätze und zunehmend auch Infrastrukturanrichtungen in Wohnnähe (Schulen, Ämter, Nahversorgung) fehlen, müssen die BewohnerInnen in die Zentralräume pendeln. Diese Mobilität verursacht Lärm und Abgase bei gesteigerter Inanspruchnahme der Verkehrsinfrastruktur rund um die Zentren. Der Aus- und Umbau der Infrastruktur verursacht damit Kosten, die die Allgemeinheit zu tragen hat.

DER ÖGB FORDERT:

- » Langfristige und zukunftsorientierte Raumordnungsstrategie zur Verhinderung energieintensiver Raumstrukturen bzw. Umkehr des Trends der Stadtflucht (Suburbanisierung).

106 |

ÖKOLOGISIERUNG DES STEUERSYSTEMS

Kernbestandteil auf der Steuerseite ist eine ökologische Grundsatzreform des Steuersystems, die den Ressourcen- und Energieverbrauch, aber auch den Ausstoß von Umweltgiften wesentlich höher besteuert als bisher, dafür aber umweltfördernde Maßnahmen und den Einsatz solcher Technologien unterstützt, evtl. auch den Faktor Arbeit entlastet.

DER ÖGB FORDERT:

- » Da Umweltsteuern zwangsläufig auch Massensteuern beinhalten, ist strikt auf einen durchgehenden sozialen Ausgleich zu achten: So müssen Mehrbelastungen des Energieverbrauchs den sozial Schwächsten ausgeglichen werden.
- » Das Steueraufkommen insgesamt soll – in diesem Zusammenhang! – nicht erhöht, sondern lediglich umgeschichtet werden.
- » Das durch Umweltsteuern erzielte Aufkommen in den Bereichen Industrie, Energieversorgung,

Landwirtschaft, Haushalte und Verkehr soll jeweils innerhalb dieser Sektoren verbleiben: D. h. es wird innerhalb jedes Sektors das jeweils schädlichste Verhalten hoch besteuert und das erwünschteste Verhalten bzw. Verbesserungen des Verhaltens (Umweltinvestitionen) dementsprechend unterstützt. Der Sektor selbst verliert nicht an Wettbewerbsfähigkeit bzw. wird nicht im Gesamteinkommen verringert. Es erfolgt jeweils eine sektorinterne Umverteilung, die sicherstellt, dass die Gesamtzahl der Arbeitsplätze durch das geänderte Steuersystem jedenfalls nicht verringert wird.

ENERGIEARMUT BEKÄMPFEN

Die steigenden Energiekosten sowie die zunehmende Armut erfordern, die bestehende Energiearmut zu bekämpfen, auch wenn dies zu erhöhtem Energieverbrauch führt. Vor allem einkommensschwache Haushalte haben kaum finanzielle Möglichkeiten, veraltete und energieraubende Geräte auszutauschen oder energieineffiziente Wohnungen zu sanieren.

DER ÖGB FORDERT:

- » Abschaltverbot in den Wintermonaten.
- » Energieeffizienzfonds soll private Haushalte dabei unterstützen, ihren Energieverbrauch nachhaltig zu senken.
- » Studien zeigen, dass vereinzelt Maßnahmen aus Sozial- und Energiepolitik zu kurz greifen, um bei den VerbraucherInnen ein erhöhtes Bewusstsein zu schaffen. Erfolgreiche Strategien gegen Armut müssen auf die Optimierung der Energieeffizienz und der Möglichkeit der Menschen, ihren Energieverbrauch zu steuern sowie auf die Erhöhung der Einkommen in den betreffenden Haushalten abzielen.
- » Erhöhte Verkehrskosten sind den ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen auszugleichen.

AUSWEITUNG UND INTENSIVIERUNG DER ENERGIEFORSCHUNG

Die Wettbewerbs- und Marktfähigkeit der Technologien muss beschleunigt werden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Im Bereich der neuen Energietechnologien (z. B. Sonnenenergie, Windkraft, Geothermie, Erdgasautos).
- » Energieeffizienz.
- » Nachhaltige Mobilitätssysteme, Energieverteilung und -speicherung sowie Umstellung des Wirtschaftssystems hin zu einer emissionsarmen Wirtschaft unter Berücksichtigung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts.

THERMISCHE UND ENERGETISCHE SANIERUNG – STANDARDS BEI NEUBAUTEN

DER ÖGB FORDERT:

- » Anhebung der Sanierungsrate.
- » Kontinuierliche Anhebung der Neubaustandards auf „Netto-Null-Energiehäuser“. Effekte wären Verringerung des Wärmebedarfs im Gebäudebereich sowie positive Effekte der Gebäudesanierung auf den Arbeitsmarkt.

AUSBAU DER STROMNETZINFRASTRUKTUR

DER ÖGB FORDERT:

- » Anpassung der Netze an neue Anforderungen (z. B. dezentrale Einspeisung erneuerbarer Energien mit unterschiedlichen Lastprofilen) sowie Sicherstellung der Versorgungssicherheit, Modernisierung der Verteilernetze (Smart Grids).

ERHÖHUNG DES ANTEILS DER BIOLOGISCHEN LANDWIRTSCHAFT

DER ÖGB FORDERT:

- » Verringerter Düngemittel- und Arzneimitteleinsatz in der Tierhaltung sowie niedrigere Tierbestandszahlen.
- » Vermehrte Produktion von klimaschonenden Produkten (z. B. Bioprodukte).
- » Stärkung des Bewusstseins der KonsumentInnen für den Kauf von biologischen, regionalen sowie saisonalen Produkten. Das würde zu einer Schonung des Bodens und zu einer Reduktion der Treibhausgas-Emissionen beitragen.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

108 |

AUF EINEN BLICK

INTERNATIONALES

Die Schere zwischen Arm und Reich klafft immer weiter auseinander, militärische Konflikte nehmen zu, die Auswirkungen auf die Bevölkerung vieler Länder sind verheerend. Eine Verschlechterung der Gewerkschaftsrechte ist festzustellen – zunehmend auch in demokratischen Staaten, z. B. in Mittel-, Ost- und Südeuropa. Errungenschaften fortschrittlicher Sozialpolitik geraten unter Druck. Der Frontalangriff auf soziale Rechte ist auf der ganzen Welt zu spüren. Die Auswirkungen dieser aggressiven Politik erfassen auch für die Gewerkschaften wichtige globale Strukturen wie die Internationale Arbeitsorganisation ILO.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Die von der ILO beschlossenen Standards (Kernarbeitsnormen) müssen weltweit eingehalten werden.
- » Mehr Demokratie in internationale Organisationen wie den Internationalen Währungsfonds (IWF) und Welthandelsorganisation (WTO).
- » Verbot von Spekulationen mit Lebensmitteln.
- » Keine weiteren Liberalisierungen bei öffentlichen und sozialen Dienstleistungen; diese müssen aus internationalen Freihandelsabkommen ausgenommen werden.
- » Firmen, die sich nicht an internationale Normen halten, sollen z. B. keine Exportförderung mehr bekommen.
- » Erhöhung der österreichischen Mittel für Entwicklungshilfe auf den internationalen Standard von 0,7 Prozent des Bruttonationaleinkommens.
- » Humanisierung der Asylpolitik.
- » Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle legal in Österreich lebenden Menschen.
- » Verhinderung von Gewerkschaftsfreien Zonen in Mittel-, Ost- und Südeuropa – finanzielle Ausstattung der EU-Donauraumstrategie, um für Gewerkschaften positive Ziele erreichen zu können.
- » Aktive Neutralitäts- und Friedenspolitik; strikte Ablehnung von Militäreinsätzen ohne UNO-Mandat.

| 109

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

110 |

Internationales

ANHALTENDE GLOBALE HERAUSFORDERUNGEN

Auch in den vergangenen Jahren haben sich die grundlegenden Indikatoren in Bezug auf die Verteilung des Reichtums in der Welt, die Bekämpfung der Armut und des Hungers, die Verfügbarkeit von Trinkwasser, Zugang zu modernen Technologien, Bildung und zu medizinischer Versorgung sowie die Gleichberechtigung kaum verbessert. Im Gegenteil, die Schere zwischen Reich und Arm klafft immer weiter auseinander, die Anzahl von militärischen Konflikten hat sogar zugenommen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Bevölkerung sind verheerend. Die rücksichtslose Ausbeutung von Rohstoffen geht unvermindert voran.

Weiterhin ist in vielen Staaten eine Verschlechterung der Gewerkschaftsrechte festzustellen. Noch immer sterben jedes Jahr zahlreiche GewerkschafterInnen für die Erreichung ihrer legitimen Ziele. Allein in Lateinamerika sind im vergangenen Jahrzehnt rund 500 GewerkschaftskollegInnen im Kampf für soziale Rechte und Demokratie ermordet worden.

Die anhaltende Finanz- und Wirtschaftskrise verleitet auch demokratische Regierungen dazu, die Rechte von Gewerkschaften einzuschränken. In Osteuropas Reformstaaten, in Südeuropa, in Kanada und auch in anderen Ländern versuchen die Regierenden bereits, die im Land existierenden fundamentalen Gewerkschaftsrechte einzuschränken oder auszusetzen, wie das Verhandeln von Kollektivverträgen oder das Recht auf kollektive Kampfmaßnahmen. Die neoliberale Politik nutzt die Krisensituation, um Arbeitsrechte massiv einzuschränken oder abzubauen, den Arbeitsmarkt weiter zu liberalisieren und bestehen-

de Sozialsysteme in Frage zu stellen. Damit geraten die Errungenschaften der oft jahrzehntelangen progressiven Sozialpolitik zunehmend unter Druck. Die Rettung der Finanz- und Bankensysteme wird in hohem Maß zulasten der SteuerzahlerInnen und Sozialstaaten und damit auch auf Kosten der ärmsten Menschen durchgeführt. Die Arbeitswelt wird durch das global operierende Kapital auf grundlegende Art und Weise verändert. Zeit- und Leiharbeit expandieren massiv, und es zeichnen sich gewaltige Verdrängungen von unbefristeten und direkten Arbeitsverträgen ab. Hinzu kommt, dass der globale Arbeitgeberverband der Personaldienstleister (CIETT) versucht, rechtliche Beschränkungen für Leiharbeit auszuhebeln. Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen haben kaum Möglichkeiten, einer Gewerkschaft beizutreten oder Kollektivverhandlungen durchzuführen. Unternehmen, die sich auf prekäre Beschäftigung verlassen, verschlechtern die Löhne und Arbeitsbedingungen immer weiter, um so ihre Arbeitskosten zu senken und das gesamte Beschäftigungsrisiko auf die ArbeitnehmerInnen abzuwälzen.

Der Frontalangriff auf soziale Rechte ist in fast allen Ländern der Welt zu spüren. Die Auswirkungen dieser aggressiven Politik erfassen auch die für Gewerkschaften wichtigen globalen Strukturen wie unter anderem die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). ILO-Generalsekretär Somavia (1998 bis 2012) unterstrich aber angesichts der Krise: „Grundlegende Rechte der Beschäftigten sind nicht verhandelbar, auch nicht in Krisenzeiten.“

INTERNATIONALE ARBEITSSTANDARDS

Der seit Gründung der ILO vorhandene Grundkonsens zwischen ArbeitnehmerInnen, Arbeitgebern und Regierungen in Bezug auf die Prüfung und Verurteilung jener Staaten, welche die ILO-Standards nicht einhalten, wurde im Jahr 2012 das erste Mal von Arbeitgeberseite aufgekündigt. Insbesondere das fundamentale Recht auf Vereinigungsfreiheit, wie auch der Streik als legitimes Mittel der gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung, wurden vonseiten der Arbeitgeber in Frage gestellt. Diese Blockadehaltung führte dazu, dass die Behandlung von Verstößen gegen die ILO-Normen nicht stattfinden konnte. Die damit verbundenen schwerwiegenden Auswirkungen sind kaum abschätzbar. Viele diktatorische Regime fühlen sich aufgrund der vermeintlichen Handlungsunfähigkeit der ILO in ihrem repressiven Kurs bestärkt. Es droht, dass dies zur weiteren Verschlechterung von Arbeitsstandards und zu einem massiven Anstieg bei der Verletzung von Gewerkschaftsrechten führen wird.

112 |

WELTHANDEL UND INVESTITIONSSCHUTZ

Eine von zahlreichen Staaten der WTO (Welthandelsorganisation) geplante Ausweitung der Liberalisierungen des GATS (Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen) gefährdet fundamentale Grundlagen der Daseinsvorsorge. Arbeitgeber versuchen immer wieder, oft mit Unterstützung von Regierungen, den Bereich der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen, sowie die des Gesundheits- und Sozialsektors, dem freien Markt zu unterwerfen. Die Annahme, dass durch verstärkte Marktliberalisierungen auch der Wohlstand in der Welt steigt, ist schlichtweg falsch. Neoliberale Politik führt zu Arbeitslosigkeit und Armut. Handelsliberalisierungen in Afrika, Lateinamerika, aber auch in Mittel- und Osteuropa haben zur Zerstörung vorhandener wirtschaftlicher Grundlagen, zu enormen Arbeitsplatzverlusten und einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt. Die dadurch erzielten Gewinne kommen aber meistens nicht den Ländern und insbesondere der Bevölkerung zugute, sondern werden durch Investoren abgezogen und durch geschickte Finanztransaktionen dem Zugriff nationaler Steuerbehörden entzogen. Auch damit wird eine Einhaltung der Ar-

beits- und Sozialstandards, wie auch eine gerechtere Bezahlung der ArbeitnehmerInnen weiter erschwert.

Es ist auch in der Vergangenheit nicht gelungen, die Konventionen zum Schutz der ArbeitnehmerInnen und Menschenrechte zur verpflichtenden Grundlage des internationalen Handels zu machen. Ganz offen werden internationale Vereinbarungen und Handelsabkommen geschlossen, die sämtlichen ILO-, UNO- und OECD-Standards zuwiderlaufen. Investitionsschutzabkommen, die eine Einschränkung der politischen und staatlichen Regulationsmechanismen von Anfang an zum Ziel haben, werden nicht nur Industrieländern, sondern vor allem Entwicklungsländern vorgelegt.

Auch ist es der negative Einfluss des Internationalen Währungsfonds (IWF) und anderer Strukturen, die den Ländern des Südens vorschreiben, in welcher Form sie Investitionen akzeptieren und wirtschaftliche Anpassungen vornehmen müssen. Die Auswirkungen dieser erzwungenen Maßnahmen, in der Regel Liberalisierungen und Privatisierungen öffentlicher Dienstleistungen und Sozialsicherungssysteme, sind gerade für diese ökonomisch schwachen Länder verheerend. Dabei werden nicht nur beinahe die gesamte landeseigene Wirtschaft an das Ausland verkauft, sondern auch die Handlungsspielräume nationaler Politik, wie zum Beispiel für staatliche Investitionen in Krisenzeiten, eingeschränkt und verunmöglicht.

MULTINATIONALE KONZERNE

Multinational agierende Unternehmen stellen die Gewerkschaften wie auch die betrieblichen ArbeitnehmerInnenvertretungen vor große Herausforderungen. Oft stehen nicht mehr die eigentlichen Produkte des Betriebs im Zentrum der wirtschaftlichen Tätigkeit, sondern riskante Veranlagungen auf den internationalen Finanzmärkten. Auch Unternehmen aus Österreich sind heute vermehrt auf den globalen Märkten aktiv und nutzen dabei Faktoren wie billige Löhne, niedrige Sozial-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsstandards zum Zwecke einer weiteren Profitmaximierung. Manchmal sind es Unternehmen, die sich in Österreich durchaus ihrer Verantwortung gegenüber den ArbeitnehmerInnen stellen, die im Ausland allerdings viele dieser Grundsätze ignorieren. Hier

sollten Betriebsräte wie auch die Gewerkschaften aktiv werden, um gemeinsam mit ihren ausländischen KollegInnen das Arbeitsumfeld in den ausgelagerten Geschäftsfeldern gemäß internationaler Standards sicherzustellen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Respekt und Einhaltung der im Rahmen der ILO beschlossenen Standards. Arbeitgeber und Regierungen sollen hierzu ihren Beitrag leisten und auf allen Ebenen an den Verhandlungstisch zurückkehren.
- » Österreich soll im Rahmen der Sozialpartnerschaft auf die Bundesregierung einwirken, um in Fragen des Außenhandels die entsprechenden Schritte zur Einhaltung der internationalen Arbeits- und Sozialstandards zu ergreifen.
- » Ein Verbot von Spekulationen vor allem mit Lebensmitteln. Das Überleben der Ärmsten auf der Welt darf nicht von den Launen ungebändigter Finanzmärkte abhängig sein.
- » Die Einhaltung der von ILO, UNO, OECD und anderen internationalen Organisationen geforderten Mindeststandards (Kernarbeitsnormen) bei der Abwicklung des Welthandels bzw. die Verankerung in bilateralen und multilateralen Handelsabkommen.
- » Anwendung demokratischer und gleichberechtigter Prinzipien in internationalen Organisationen wie dem Weltwährungsfonds (IWF) und der Welthandelsorganisation (WTO).
- » Öffentliche Dienstleistungen müssen aus dem Anwendungsbereich der WTO/anderer internationaler Verhandlungen/bilateralen Freihandelsabkommen und multilateralen Handelsabkommen (GATS) ausgenommen werden.
- » Sanktionen bei Nichteinhaltung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, vor allem dann, wenn österreichische Konzerne staatliche Hilfen in Anspruch nehmen (z. B. Exportförderung).
- » Mehr globale Rahmenabkommen in multinationalen Konzernen, inklusive deren Zulieferbetriebe, um soziale und gewerkschaftliche Rechte

zu sichern. Diese müssen wirksame Instrumente, wie etwa die Einbindung von Gewerkschaften in entsprechende Überwachungsmechanismen enthalten, um die darin eingegangenen Verpflichtungen zur sozialen Verantwortung der Unternehmen verbindlich durchsetzen zu können.

- » Der ÖGB unterstützt die Kampagnen der internationalen Branchenverbände zur gewerkschaftlichen Organisation der prekär Beschäftigten sowie zu deren tarifpolitischer und gesetzlicher Besserstellung.
- » Gemeinsam mit den internationalen Gewerkschaftsdachverbänden dafür sorgen, dass die Zulieferketten aus Sonderwirtschaftszonen, die sich einer entsprechenden arbeitsrechtlichen und gewerkschaftlichen Kontrolle entziehen, nachhaltig eingedämmt werden.
- » Eine engere Zusammenarbeit mit globalisierungskritischen Nichtregierungsorganisationen auf nationaler wie auch internationaler Ebene.

AUSSENHANDELPOLITIK

Globaler Handel und grenzüberschreitende Investitionen bleiben auch nach der Krise treibende Kräfte der vernetzten Weltwirtschaft und gerade für Österreich entscheidende Bestimmungsfaktoren der wirtschaftlichen Entwicklung. Ein florierender externer Sektor schafft und sichert Arbeitsplätze und damit Wohlstand. Bei der Gestaltung der Globalisierungsprozesse ist bewusst darauf zu achten, dass die damit verbundenen Vorteile allen Bevölkerungsgruppen in fairer Weise zugänglich sind, und dass mit knappen Ressourcen schonend umgegangen wird. Verteilungsgerechtigkeit sowie hohe soziale und ökologische Standards sind dann mit wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit und materiellem Wohlstand voll vereinbar.

KEIN WETTBEWERB ZULASTEN VON SOZIAL- UND UMWELTSTANDARDS

Der multilateralen Handelspolitik kommt bei der Lösung der Herausforderungen des globalisierten Han-

dels eine zentrale Rolle zu. Heterogene Interessen der Mitglieder der Welthandelsorganisation (WTO) erschweren aber den Abschluss multilateraler Verhandlungen. In der Folge haben sich bilaterale und regionale Tendenzen verstärkt. Ein zentrales Anliegen der EU-Handelspolitik ist es, etwa durch Beseitigung von nicht-tarifären Handelshemmnissen die Weltmärkte für europäische Waren und Dienstleistungen weiter zu öffnen. Die europäische Wirtschaftspolitik muss sich aber auch mit der Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit Europas gegenüber Ländern befassen, die nicht bereit sind, sich an internationale Vereinbarungen, etwa im Klimaschutzbereich, zu halten. Da die WTO-Regeln derzeit keine konkreten Aussagen zum Verhältnis der handelspolitischen Verpflichtungen der Mitglieder zu Umwelt- und Sozialstandards sowie Menschenrechten beinhalten, muss Österreich sich weiter dafür einsetzen, dass anerkannte Standards wie die UN-Leitlinien zur Verantwortung der Wirtschaft für die Menschenrechte, die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation und die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen in EU- und multilateralen Handelsabkommen verankert werden, um einen Wettbewerb zugunsten von Umweltschutz und Menschen- und ArbeitnehmerInnenrechten zu unterbinden.

114 |

Seit der „Global Europe Strategy“ der EU aus 2006 sind in zukünftigen Freihandelsabkommen sogenannte Nachhaltigkeitskapitel zu integrieren. Diese sollen es ermöglichen, soziale und ökologische Zielsetzungen in die Freihandelsabkommen aufzunehmen. Diese sozialen und ökologischen Zielsetzungen müssen gleichwertig neben wirtschaftlichen Interessen berücksichtigt werden.

Um ausländische Investitionen zu fördern, verhandelt die EU derzeit mit Drittstaaten vertragliche Investitionsschutzbestimmungen, die den multinationalen Konzernen Klagsrechte vor internationalen Schiedsgerichten im Falle von Enteignungen, aber auch von enteignungsähnlichen Maßnahmen, gewähren. Die Investor-Staatsklagen, auch gegen allgemein gültige Maßnahmen wie Sozial- und Umweltgesetze, haben in den vergangenen Jahren enorm zugenommen. Bei Entschädigungszahlungen in Höhe von Sozialstaatsbudgets werden auch entgangene zukünftige Gewinne einberechnet werden.

Bestehende internationale Umweltabkommen wie das Kyoto-Protokoll, das Montreal-Protokoll (Ozon), die Baseler Konvention (gefährliche Abfälle), das Stockholmer Übereinkommen (schwer abbaubare organische Schadstoffe), die Konvention über den Handel mit gefährdeten Tier- und Pflanzenarten, das Übereinkommen über biologische Vielfalt und die Rotterdam-Konvention (schädliche Chemikalien und Pestizide) sind zu ratifizieren, umzusetzen und anzuwenden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verpflichtendes Nachhaltigkeitskapitel, das dem allgemeinen Streitbeilegungsmechanismus inkl. Sanktionen unterliegt – die ILO-Kernarbeitsnormen sind gleichwertige Vertragsbestandteile und fallen unter den Streitbeilegungsmechanismus des jeweiligen Freihandelsabkommens.
- » Alle Sektoren, die liberalisiert werden sollen, sind aufzuzählen – Positivlisten.
- » Keine weiteren Liberalisierungen bei öffentlichen und sozialen Dienstleistungen, der Daseinsvorsorge und Dienstleistungen wie Transport, Energie oder Post und Schaffung entsprechender Ausnahmeregelungen.
- » Keine weitergehende Öffnung des Arbeitsmarkts im Rahmen von Mode IV.
- » Kein Investor-Staat-Streitbeilegungsverfahren in zukünftigen Investitionsschutzabkommen.
- » Regulatorische sowie wirtschaftspolitische Handlungsspielräume müssen gewahrt bleiben als definitive Bestimmung in die Abkommenstexte.
- » Sensible Bereiche wie Gesundheit, Dienstleistungen im öffentlichen Interesse, Bildung, Kultur sowie die Politikbereiche Arbeit und Soziales, Steuerpolitik und Finanzmarktregulierung sind aus dem Geltungsbereich der Investitionsschutzbestimmungen herauszunehmen.
- » Die Bestimmungen von internationalen Handels- oder Investitionsverträgen dürfen nicht auf generische Medikamente zur Bekämpfung von HIV/Aids, Tuberkulose, Malaria, Gelbfieber etc. angewendet werden.

ENTWICKLUNGSARBEIT FÜR DIE MENSCHEN

Die raschen Veränderungen der globalen Rahmenbedingungen stellen besonders ärmere Länder oder Regionen der Erde vor große Herausforderungen. Die Lebensgrundlagen der Menschen gerade dort sind dadurch noch stärker in Bedrängnis geraten. Die Kluft in der Verteilungsgerechtigkeit zwischen dem Norden und dem Süden wird größer, auch wenn es einigen ehemaligen Entwicklungsländern gelungen ist, aufgrund der zunehmenden Industrialisierung eine neue globale Rolle einzunehmen. Innerhalb dieser Länder hat dieses Wirtschaftswachstum oft nur sehr geringe positive Auswirkungen auf das Gros der Bevölkerung. Nach wie vor leben abseits des enormen Wirtschaftsbooms in China oder Indien Hunderte Millionen Menschen in Armut. Auch in vielen Staaten Lateinamerikas oder Afrikas erreicht der neue Reichtum nur eine ganz geringe Bevölkerungsschicht. Diese verfehlte und uns nur allzu gut bekannte, neoliberale Politik verhindert auch eine nachhaltige Entwicklung auf sozialer und bildungspolitischer Ebene. Zivilgesellschaften und damit auch die Gewerkschaften können sich daher auch nur sehr schwer entwickeln, bzw. werden sie aufgrund der Wirtschaftsexpansion gezielt eingeschränkt und unterdrückt.

Entwickelte Demokratien wie Österreich haben daher die moralische und politische Verpflichtung, Entwicklungspolitik als eine ihrer zentralen Aufgaben anzusehen. So muss die Notwendigkeit der Hilfe an die ärmsten Länder der Welt wieder verstärkt in den Mittelpunkt der österreichischen Außenpolitik gestellt werden.

In Bezug auf die EZA muss auch Österreich endlich seine internationalen Zusagen, nämlich die Anhebung der Entwicklungshilfegelder auf 0,7 Prozent des Bruttonationaleinkommens, einlösen. Selbst wirtschaftlich schwer angeschlagene Staaten wie z. B. Portugal vergeben mehr Entwicklungshilfegelder als Österreich. Noch schlimmer sieht es im europäischen Vergleich aus, wenn man Österreichs Beitrag für Projekte in den Zielländern der EZA ansieht, ist unser Land das Schlusslicht in der EU.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die bereits seit den 1980er-Jahren von der Regierung zugesagte Erhöhung der Entwicklungshilfegelder auf den internationalen Standard von 0,7

Prozent des Bruttonationaleinkommens.

- » Erhöhung der EZA-Gelder für bilaterale Projekte, vor allem Budgetaufstockung der Austrian Development Agency (ADA).
- » Öffnung der ADA gegenüber Projekten und Anliegen der Gewerkschaften und Sozialpartner.
- » Die Aufwertung und eine damit verbundene verbindliche Einhaltung der Empfehlungen des entwicklungspolitischen Beirates im Außenministerium (BMeiA).
- » Eine aktive Außenpolitik der Republik Österreich, um sich der globalen Verantwortung im Bereich der Verteilungsgerechtigkeit, Menschenrechte und im Aufbau von Demokratien und stabilen Zivilgesellschaften zu stellen.

MENSCHENRECHTE UND MIGRATION

Der Kampf für die Menschenrechte muss auch weiterhin einer der wichtigsten Eckpfeiler gewerkschaftlicher Arbeit bleiben. Ohne diese Basis ist eine wirkliche demokratische und humane Ordnung, in der die gewerkschaftlichen und sozialen Rechte gesichert sind, unmöglich. Damit verbunden ist auch das entschiedene Auftreten der Gewerkschaften gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung. Die auch nach Österreich kommenden Flüchtlinge und WanderarbeiterInnen haben ihre Länder meist nicht freiwillig verlassen. Kriege, ethnische Konflikte oder das Fehlen fundamentaler Lebensgrundlagen, wie z. B. ausreichende Lebensmittel, führen zu einer anhaltenden und bisweilen auch dramatisch wachsenden Migrationswelle. Wenn diese Menschen in Österreich Asyl erhalten, müssen sie auch von den Gewerkschaften am Arbeitsmarkt geschützt werden. Eine Ausbeutung der MigrantInnen als Lohndrücker und die Untergrabung von Sozialstandards muss unbedingt verhindert werden. Nur eine von den Gewerkschaften mitgetragene tolerante Gesellschaft kann die Demokratie gegenüber den Angriffen extremistischer Demagogen wirksam schützen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Humanisierung der österreichischen Asylpolitik,

vor allem in Bezug auf die Sicherung der familiären Bindungen.

- » Bessere Nutzung der Potenziale von Zuwanderern und damit verbunden auch eine schnellere Anerkennung der im jeweiligen Herkunftsland abgeschlossenen Ausbildungen.
- » Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für AsylwerberInnen.
- » Effektive Maßnahmen und ein entschiedenes Auftreten gegen Rassismus und Diskriminierung in den Betrieben.
- » Eine aktive antifaschistische und antirassistische Politik, um besonders Österreichs ArbeitnehmerInnen vor neofaschistischer oder rechtsextremer Agitation zu bewahren.
- » Das aktive und passive Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle legal in Österreich lebenden Menschen.
- » Eine individuelle und kostenlose Sprachförderung statt Zwangsvorschriften beim Erwerb der deutschen Sprache.
- » Ausbau und Kompetenzerweiterung des bisherigen Integrationsstaatssekretariats.

116 |

AKTIVE NEUTRALITÄTS- UND FRIEDENSPOLITIK

Österreichs Rolle als weltweiter Vermittler in Konflikten hat in den letzten beiden Jahrzehnten stark an Bedeutung abgenommen. Stattdessen scheinen Bemühungen in Richtung Integration unseres Landes in ein europäisches Militärsystem immer konkreter zu werden. Diese Entwicklung verläuft diametral zum Selbstverständnis einer großen Mehrheit der Bevölkerung. Die Neutralität wie auch eine aktive Friedenspolitik werden noch immer vom Gros der ÖsterreicherInnen einer möglichen, gemeinsamen europäischen Militärpolitik vorgezogen. Gerade als neutraler Staat kann Österreich eine besondere Rolle innerhalb der EU wie auch auf Weltebene spielen. Die Rolle des Vermittlers muss dabei nicht erst erlernt werden, sondern es kann auf eine lang-

jährige Erfahrung in diesem Bereich zurückgegriffen werden. Neben der Unterstützung des Friedensprozesses im Nahen Osten könnte auch die Weiterentwicklung der Demokratie in den arabischen Staaten (Arabischer Frühling) ein sinnvolles Aktivitätsfeld österreichischer Außenpolitik sein.

Eine aktive Außenpolitik unseres Landes ist kein Widerspruch gegenüber der europäischen Integration. Im Gegenteil: Im Bereich einer aktiven Friedenspolitik helfen außenpolitische Erfolge Österreichs letztlich auch, das Ansehen der EU in der Welt zu verbessern. Österreich soll sich auch nicht auf eine einzig auf Verteidigung basierende, gemeinsame europäische Politik beschränken. Ebenso sind friedenssichernde militärische Missionen im Auftrag der Vereinten Nationen (UNO) weiterhin ein wichtiges Betätigungsfeld unserer Außen- und Verteidigungspolitik.

DER ÖGB FORDERT:

- » Wiedererlangung der Vermittlerrolle Österreichs bei internationalen Konflikten.
- » Nutzung des Vermittlungspotenzials der Gewerkschaften bei Konfliktlösungen.
- » Eine proaktive österreichische Neutralitäts- und Friedenspolitik und eine strikte Ablehnung von Militäreinsätzen ohne UNO-Mandat.

GEWERKSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT IN MITTEL-, OST- UND SÜDOSTEUROPA

Mit Beginn der politischen Transformationen in den ehemals sogenannten kommunistischen Staaten Europas begann eine völlig neue Etappe für die Gewerkschaften dieser Länder. Oftmals kam es zu einem völligen Bruch mit der Vergangenheit und zu spontanen Neugründungen und Dezentralisation der Gewerkschaftsbewegung. Die starken Betriebsgewerkschaften verließen oftmals die Dachverbände und verloren ebenso das Interesse für koordinierende Gewerkschaftsstrukturen. Auch wirkten sich die durch die Wirtschaftsreformen forcierte Zerschlagung von Großbetrieben und das Verhalten ausländischer Investoren negativ auf die Entwicklung der Gewerkschaften aus.

Der parallel dazu entstandene gewerkschaftliche Pluralismus der Neunzigerjahre prägt die Region bis heute und verhindert zum Teil abgestimmte Vorgehensweisen. Gezielte Kooperationen zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsdachverbänden werden aus strategischen und oftmals persönlichen Gründen behindert. Neben der Existenz von meist mehreren Zentralen hat die Erfahrung der kommunistischen Jahre auch dazu geführt, dass die Macht der Konföderationen zulasten der einzelnen Gewerkschaftsverbände stark eingeschränkt wurde. In einigen Ländern zeigt die Tendenz auf eine kontinuierliche Schwächung der Zentralen hin.

Auch wenn in den vergangenen zwei Jahrzehnten, seit Einführung der Demokratie, phasenweise eine relative Stabilität herrschte, zumindest in einigen Ländern der Region, zeigen die Erfahrungen seit Beginn der weltweiten Wirtschaftskrise, wie fragil die Gewerkschaftsbewegung letztlich ist.

Die Reformstaaten sind unverändert bis heute ein Versuchslabor neoliberaler Politiken. Die Auswirkungen davon treffen vor allem die bereits geschwächten Gewerkschaften. Manche Konföderationen haben in den vergangenen Jahren große Mitgliederverluste (bis zu zwei Drittel) verkraften müssen. Die traditionelle Mitgliederstärke in Mittel-, Ost- und Südosteuropa gleicht sich mehr und mehr jener in den südlichen Staaten Europas (z. B. Spanien und Portugal) an. Dies geschieht jedoch ohne eine entsprechend gesteigerte Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften. Auch die Kollektivvertragsdichte nimmt kontinuierlich ab und liegt z. B. im Baltikum bei gerade noch 20 Prozent.

Kaum einer der Gewerkschaftsbünde ist auf die momentanen massiven Angriffe gegen die bestehenden Arbeits- und Sozialrechte vorbereitet. Meist fehlen entsprechende Rechtsrahmen und die Möglichkeiten zur Mitgestaltung. Die Regierungen missbrauchen die pluralistische Gewerkschaftslandschaft für ihre Zwecke und spielen die verschiedenen Konföderationen gegeneinander aus. Dies erfolgt vor allem über die Instrumente der Förderpolitik. In letzter Zeit häufen sich auch Versuche von Regierungen, oppositionelle Gewerkschaften und deren VertreterInnen zu kriminalisieren (z. B. Rumänien). Dies trägt zu einer weiteren Verunsicherung der Mitglieder bei. Reaktionäre Gesetze machen es bald unmöglich, betriebliche Gewerkschaftsarbeit zu leisten (vgl.

z. B. Ungarn). Die durch neue Gesetze entstandenen Betriebsräte werden nicht selten gegen die bereits vorhandenen Betriebsgewerkschaftsorganisationen ausgespielt. Den Gewerkschaftsverbänden soll so endgültig die Mitgliederbasis entzogen werden.

Neben den grundsätzlichen Herausforderungen der Krise, mit denen auch die Gewerkschaften in Westeuropa konfrontiert sind, haben die PartnerInnen in Mitteleuropa, im Osten und Südosten noch zusätzliche Probleme zu lösen. Dazu zählt das, trotz der Demokratisierung und des Neubeginns Anfang der Neunzigerjahre, meist unverändert schlechte Image der Gewerkschaften und die zumeist neoliberale Orientierung der Jugend. Dies führt letztlich zu einer Überalterung der Mitgliederbasis und verschärft die angespannte Situation weiter.

Alle skizzierten Entwicklungen weisen auf eine große Gefahr hin: Der Entstehung gewerkschaftsfreier Zonen (zumindest in vielen Sektoren) in Mittel-, Ost- und Südosteuropa. Dies würde den neoliberalen Ökonomen und Regierungen in die Hände spielen, und damit auch nachhaltig zu einer Schwächung der Gewerkschaften in Österreich und in Gesamteuropa führen. Letztlich hängt die Stärke der Europäischen Gewerkschaftsbewegung eng mit dem Überleben der zu reformierenden Strukturen in Mittel-, Ost- und Südosteuropa zusammen.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die von der Europäischen Union ausgearbeitete Donaunraumstrategie soll auch mit finanziellen Mitteln (ähnlich wie z. B. die Ostseeländerstrategie) ausgestattet werden. Nur dadurch kann eine Umsetzung der auch für Gewerkschaften durchaus positiven Zielsetzungen erreicht werden. Eine nationale Unterstützung für gewerkschaftliche wie auch sozialpartnerschaftliche Aktivitäten in der Programmregion könnte hier einen Beginn darstellen.
- » Verstärkte Nutzung der bestehenden Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR), um die gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Nachbarländern noch effektiver und nachhaltiger gestalten zu können.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

AUF EINEN BLICK

DEMOKRATIE UND VERFASSUNG

In Zeiten, in denen die Politik „Schuldenbremsen“ im Verfassungsrang vorschlägt, ist die Forderung nach sozialen Grundrechten in der Verfassung hochaktuell. Derzeit können soziale Errungenschaften aber mit einfacher Mehrheit im Parlament abgeschafft werden. Besorgniserregend ist die Entwicklung der Entscheidungsfindung in der EU: Zwischenstaatliche Verträge hebeln demokratische Entscheidungen aus, etwa im EU-Parlament.

DIE WICHTIGSTEN FORDERUNGEN:

- » Recht auf Arbeit als Grundlage einer eigenständigen Existenzsicherung.
- » Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen.
- » Recht auf existenzielle Mindestversorgung.
- » Recht auf Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und generell bei sozialen Notlagen.
- » Soziale Grundrechte in der Verfassung für einen starken Sozialstaat.
- » Demokratie stärken, Extremismus verhindern.
- » Stärkung des EU-Parlaments – volle Einbeziehung in alle Entscheidungen der europäischen Wirtschaftspolitik.
- » Stärkere Verbindung der Ernennung des/der KommissionspräsidentIn mit den Wahlen zum EU-Parlament.
- » Fixierung eines aktiven sozialen Dialogs mit den europäischen Sozialpartnern.
- » Stärkung der Demokratie statt Verkleinerung des Nationalrats.
- » Diskriminierung besser bekämpfen.
- » Integrations- und Asylpolitik darf nicht vorrangig eine Frage der Sicherheitspolitik sein.

„Die soziale Sicherheit ist die verlässlichste Grundlage der Demokratie“ (Johann Böhm)

120 |

Demokratie und Verfassung

MEHR DEMOKRATIE IN DER EU

Die Entwicklung der Entscheidungsfindung innerhalb der EU ist besorgniserregend: In atemberaubendem Tempo wurden die Grundlagen für das europäische Projekt verändert, zum Teil in Form multilateraler zwischenstaatlicher Verträge und damit oftmals außerhalb des demokratisch legitimierten Gesetzgebungsverfahrens (Euro-Plus-Pakt, Six-Pack, Two-Pack, Europäisches Semester, Fiskalpakt etc.). Die Mitgliedsstaaten haben zunehmend ohne Einbindung des EU-Parlaments und der Sozialpartner richtungsweisende Entscheidungen getroffen, meist ohne eine öffentliche und demokratische Debatte. Diese Entscheidungen wurden oft nur von wenigen großen Mitgliedsstaaten – teilweise unter Mithilfe der EU-Kommission – geprägt, und sie haben das Demokratieverständnis der EU in den Augen vieler Menschen nachhaltig beschädigt.

DER ÖGB FORDERT:

- » Beginn einer breiten demokratischen Debatte über Vertragsänderungen.
- » Ausbau der Mitbestimmungsrechte des EU-Parlaments und dessen volle Einbeziehung in alle Entscheidungen der europäischen Wirtschaftspolitik.
- » Eine Stärkung der EU-Institutionen, besonders der EU-Kommission, muss einhergehen mit stärkerer Mitbestimmung des EU-Parlaments.
- » Vor allem über die länderspezifischen Empfehlungen müssen breite Debatten im EU-Parlament und in den nationalen Parlamenten geführt werden.

- » In das neue europäische „Governance Framework“ muss ein aktiver sozialer Dialog mit den Sozialpartnern integriert werden.
- » Stärkere Verbindung der Ernennung des/der KommissionspräsidentIn mit den EP-Wahlen.

DEMOKRATIE STÄRKEN, EXTREMISMUS VERHINDERN

Mit Sorge beobachtet der ÖGB, dass rechtspopulistische, rassistische und rechtsextreme Kräfte in Europa und in Österreich immer selbstbewusster und aggressiver auftreten. Die RechtspopulistInnen nützen die durch das Debakel neoliberaler Politik ausgelöste Finanz- und Wirtschaftskrise, um mit einem Kurs der Ausgrenzung und der Sündenbockpolitik zu punkten.

Der Kampf gegen Extremismus und 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.

Wer Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dauerhaft das Wasser abgraben will, muss die Demokratie als gesellschaftliches Leitbild offensiv vertreten und stärken. Dazu gehört vor 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.

DER ÖGB FORDERT:

- » Eine Sozialpolitik, die den Menschen ein tragfähiges Netz bietet und verhindert, dass Menschen in Armut abgleiten.
- » Verbesserung der rechtlichen Mittel zur Bekämpfung von Diskriminierung.
- » Demokratische Strukturen müssen im Kindesalter vermittelt, bei Jugendlichen gestärkt und auch von Erwachsenen bewusst vertreten werden. Das Kennenlernen anderer Kulturen muss zum Bildungsauftrag der Schulen gehören.
- » Die Integrations- und Asylpolitik darf nicht vorrangig eine Frage der Sicherheitspolitik sein.
- » Im Bildungssystem genauso wie am Arbeitsmarkt müssen insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund faire Chancen vorfinden.
- » Stärkung der Demokratie statt Verkleinerung des Nationalrats.
- » Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit.

122 |

SOZIALE GRUNDRECHTE IN DER VERFASSUNG FÜR EINEN STARKEN SOZIALSTAAT

In Zeiten, in denen die Politik als Lösungsmodell für die Krise in Europa „Schuldenbremsen“ im Verfassungsrang vorschlägt, ist die Forderung nach sozialen Grundrechten in der Verfassung hochaktuell. Das Sozialstaatsprinzip ist zwar schon längst in den Köpfen der meisten Menschen in Österreich verankert – viele gehen davon aus, dass der Sozialstaatsgedanke schon so etwas wie ein ungeschriebener Bestandteil unserer Verfassung ist.

Dieses Gefühl entspricht aber nicht der Realität: Durch einfache Mehrheiten im Nationalrat könnten viele von unseren sozialen Errungenschaften für die Menschen abgeändert werden. Daher muss gerade jetzt das wichtige Fundament unseres Sozialstaats durch soziale Grundrechte in der Verfassung festgeschrieben werden, um den Erhalt des Sozialstaats auch in Zukunft abzusichern. Denn ein Staat ohne soziale Grundrechte in der Verfassung ist nur ein unvollkommener Sozialstaat.

Soziale Grundrechte sollen neben der bereits verfassungsrechtlich verankerten Freiheit des Menschen auch die Sicherheit der Lebensgrundlagen der Menschen garantieren. Soziale Grundrechte in der Verfassung bewirken eine Steuerung des staatlichen Handelns in Richtung einer stetigen sozialstaatlichen Entwicklung.

DER ÖGB FORDERT:

- » Recht auf Arbeit als wesentliche Grundlage einer eigenständigen Existenzsicherung.
- » Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen (Beschränkung der Arbeitszeit, Arbeitsruhe, berufliche Aus- und Weiterbildung, Schutz von Schwangeren und Eltern, Lehrlingen und Menschen mit Behinderung, Mitwirkung in personellen, wirtschaftlichen und sozialen Angelegenheiten durch gewählte Organe, Recht auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etc.).
- » Recht auf unentgeltliche Arbeitsvermittlung.
- » Explizite Verankerung der Koalitionsfreiheit ohne Gesetzesvorbehalt, verbunden mit dem Schutz des Kollektivvertrags als wichtiges Gestaltungselement.
- » Recht auf existenzielle Mindestversorgung (d. h. wer nicht für sich sorgen kann und nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat im notwendigen Umfang Anspruch auf Unterstützung und Betreuung für ein menschenwürdiges Dasein).
- » Recht auf Staatshaftung für ein „aktives Handeln des Gesetzgebers im Sozialstaat“ (d. h. Betroffene können gegenüber dem Staat ein notwendiges Erlassen eines verfassungsmäßigen Gesetzes einklagen und somit ein „aktives Tun des Sozialstaats“ im Sinne der sozialen Grundrechte geltend machen. Wird der Gesetzgeber nicht aktiv, entsteht ein Staatshaftungsanspruch).
- » Recht auf soziale Sicherheit, bei dem es insbesondere um die Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, im Alter und generell bei sozialen Notlagen geht.

The background of the image is a vibrant red color with a crumpled paper texture. The crumpling creates various shades of red and highlights, giving it a three-dimensional appearance. In the center, the website address 'www.oegb.at' is printed in a clean, white, sans-serif font.

www.oegb.at