

Angenommene Anträge, beschlossen am 16. ÖGB-Bundeskongress,  
22. bis 24. Jänner 2007



# Sozialpolitik



Die menschliche Kraft.





Fortlauf. Antragsnr.	Antragsteller/ Antragsnummer	Angenommene Anträge zum Thema	Seite
<b>Sozialpolitik</b>			
1	Bundesvorstand – 01	Sozialpolitik	5
2	GPA-DJP – 02	Mindestsicherung	27
3	GÖD – 02	Familien- und Genderpolitik	31
4	GdG – 01	Keine Ausweitung der Sonntagsarbeit	33
5	GdG – 02	Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber Menschen mit Behinderung	33
6	GdG – 11	Sicherstellung der erforderlichen Pflege und Betreuung im Sozialstaat Österreich	34
7	KMSfB – 04	Anerkennung der KünstlerInneneigenschaft	34
8	GdG – 05	Pflegefreistellung	35
9	GÖD – 04	Vertretungsrecht	35
10	GBH – 01	Neue praxisgerechte Schwerarbeitsregelung	36
11	GdC – 02	Schichtarbeit und Nacht(schwer)arbeitsgesetz	36
12	KMSfB – 03	KünstlerInnensozialversicherungsgesetz	37
13	GdG – 08	„Rechtsextremismus“ bedroht unsere Gesellschaft mehr denn je	38



# Sozialpolitik





## ÖGB-Bundesvorstand

(Antrag 1)

# Sozialpolitik

Antrag 1

Mehrheitlich  
angenommen

Sozialer Frieden beruht auf sozialer Sicherheit und Stabilität. Eine in GewinnerInnen und VerliererInnen geteilte Gesellschaft, mit Menschen, die über Arbeit und Einkommen verfügen, und Menschen, die unter Arbeitslosigkeit und Armut leiden, ist für den ÖGB unannehmbar. Deshalb bekämpft der ÖGB Armut und Arbeitslosigkeit mit ganzer Kraft.

Sozialer Frieden in Österreich braucht aber auch gleichwertige soziale Standards und Rechte für alle ArbeitnehmerInnengruppen. Deshalb setzt sich der ÖGB für ein einheitliches Arbeitsrecht ein, das auch für „atypische“ ArbeitnehmerInnen gilt. Soziale Gerechtigkeit muss ferner bei der Finanzierung des Sozialstaates zwischen der Wirtschaft sowie allen Bevölkerungs- und Einkommensgruppen gewährleistet sein.

Seit Jahren greifen neokonservative und neoliberale Kräfte soziale und lohnpolitische Leistungen an und versuchen die Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen, die Gestaltungsrechte der Kollektivverträge, in Frage zu stellen. Von der Privatisierung der letzten Schlüsselbetriebe der Industrie bis hin zur schleichenden Aushöhlung der umlagenfinanzierten Sozialversicherung bei gleichzeitiger Forcierung und Subventionierung eines privaten Versicherungssektors werden durchgehend jene sozialen Strukturen abgebaut, die die einseitigen Auswirkungen der Marktkräfte korrigieren.

Die Marktwirtschaft schafft aber aus sich selbst heraus weder soziale Gerechtigkeit noch soziale Sicherheit. Sie garantiert weder ausreichend Erwerbsarbeit noch Bildungschancen für alle oder eine gerechte Vermögensverteilung.

Daher kämpft der ÖGB für sozialstaatliche Intervention und Regulierung. Diese muss sowohl innerstaatlich als auch auf EU-Ebene dem ökonomischen Konkurrenzprinzip eine klare Grenze und einen Rahmen setzen, um soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit in einer Gesellschaft zu erreichen, in der alle selbstbestimmt und gleichberechtigt leben und arbeiten können.

Für den ÖGB ist eine marktwirtschaftliche Ordnung ohne Rahmen, den die Politik zu setzen hat, nicht annehmbar. Soziale Gerechtigkeit ergibt sich nicht aus dem Selbstlauf des Marktes. Der Einfluss auf die Politik, zu dem sich der ÖGB ausdrücklich bekennt, ist eine wichtige Grundlage für den Sozialstaat, der durch Reformen immer wieder zu festigen ist.

## 1. Arbeitsrecht

Die EU-Kommission hat ein Grünbuch zur Modernisierung des Arbeitsrechts vorgelegt. In diesem wird die Tendenz zum Prekariat auf den europäischen Arbeitsmärkten als unerlässliche Notwendigkeit von Globalisierung und demographischer Alterung dargestellt und daraus ein zwingender Grund zu weiterer Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsrechtes abgeleitet. Die wesentliche Annahme des Grünbuchs, wonach die bestehenden Arbeitsrechte in den Mitgliedstaaten zu restriktiv wären, ist aus Sicht des ÖGB zurückzuweisen. Unkontrollierte Flexibilisierung hat, gerade im Hinblick auf die atypischen Beschäftigungsformen, dramatische Konsequenzen für die Beschäftigten. Der ÖGB fordert einen neuen ArbeitnehmerInnenbegriff, damit „atypisch Beschäftigte“ und arbeitnehmerInnenähnliche Personen auch geschützt sind und lehnen eine Herabsetzung des geltenden Niveaus des Arbeitsrechtes ab.

## **Ein modernes Arbeitsrecht muss:**

- auf geänderte wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen reagieren
- neue Beschäftigungsformen und Lebensgewohnheiten berücksichtigen
- Lücken des geltenden Arbeitsrechts schließen
- Flucht aus dem Arbeitsrecht verhindern
- Ungerechtigkeiten im geltenden Arbeitsrecht beseitigen
- längst überholte Rechtsvorschriften beseitigen
- übersichtlich und verständlich sein

## **Notwendig ist daher:**

- eine übersichtliche Zusammenfassung der arbeitsrechtlichen Vorschriften
- gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen
- eine Modernisierung des Arbeitsrechts
- die Berücksichtigung der europäischen Perspektive

Gesamtziel ist ein neues Arbeitsrecht mit einer neuen, erweiterten Definition der unselbstständigen Erwerbstätigkeit und einheitlichen Grundnormen. Sonderregelungen für einzelne ArbeitnehmerInnengruppen soll es in Zukunft geben, soweit sie sachlich gerechtfertigt und geboten sind.

Ein neues Arbeitsgesetzbuch soll für alle Beschäftigten einheitliche Grundregeln des Arbeitsvertragsrechts enthalten. Bereits vereinheitlichte Rechtsmaterien, wie beispielsweise Urlaub und Abfertigung, sollen ins Arbeitsgesetzbuch aufgenommen werden. Das neue Arbeitsvertragsrecht soll grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse gelten. Die Analyse des Ist-Zustands hat ergeben, dass eine Vereinheitlichung der Grundnormen sachlich gerechtfertigt und auch gesetzestechnisch machbar wäre. Daneben soll und wird es Sonderkapitel für bestimmte ArbeitnehmerInnengruppen geben, die neben dem Arbeitsverhältnisgesetz als *lex specialis* zur Anwendung kommen, wenn auf Grund der besonderen Art der Arbeitsleistung oder aus anderen sachlichen Gründen eine Notwendigkeit dafür besteht.

## **Das ist vor allem der Fall für**

- Angestellte
- Dienstverhältnisse zu Gebietskörperschaften
- SchauspielerInnen
- HausbesorgerInnen
- JournalistInnen
- LeiharbeiterInnen
- BauarbeiterInnen (hinsichtlich BUAK)

## **1.1 Konkrete Verbesserungsvorschläge im Arbeitsrecht**

### **1.1.1 Geltungsbereich**

Es soll eine neue Definition der unselbstständigen Erwerbstätigkeit geschaffen werden, die nicht (nur) wie bisher auf die persönliche, sondern (auch) auf die wirtschaftliche Abhängigkeit abstellt. Dadurch soll die in den vergangenen Jahren verstärkt zu beobachtende Flucht aus dem Arbeitsrecht gestoppt und der Schutz des Arbeitsrechts auch für atypisch Beschäftigte und arbeitnehmerInnenähnliche Personen gesichert werden.

Durch die neue Textierung des Begriffs der unselbstständigen Erwerbstätigkeit soll eine Erweiterung des Personenkreises erreicht werden, für den die arbeitsrechtlichen Regelungen (Gesetze, aber auch Kollektivverträge,

Satzung, Mindestlohntarif, Festsetzung der Lehrlingsentschädigung sowie Betriebsvereinbarungen) gelten.

## 1.1.2 Abschluss des Arbeitsvertrages

### **Verpflichtung zur Ausstellung eines Dienstzettels**

Unterlässt der/die ArbeitgeberIn die Ausstellung eines Dienstzettels, sollte durch eine explizite Beweislastregel klargestellt werden, dass sämtliche daraus resultierenden Unklarheiten der/die ArbeitgeberIn zu vertreten hat.

### **Schriftform für nachteilige Vertragsklauseln**

Eine demonstrative Aufzählung jener Klauseln, die jedenfalls der Schriftlichkeit bedürfen, sollte die Generalklausel ergänzen.

## 1.1.3 Rechte und Pflichten

### **Beschränkung des Weisungsrechts**

Statt punktueller Einschränkungen des Weisungsrechts ist eine Generalklausel anzustreben, der zufolge eine Interessenabwägung zwischen der Gewissensfreiheit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin und den wirtschaftlichen Notwendigkeiten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin vorzunehmen ist.

### **Recht auf Beschäftigung**

Die Nichtbeschäftigung von ArbeitnehmerInnen trotz vorhandener Arbeit enthält ein beachtliches Diskriminierungspotenzial. Ein Schutz vor willkürlicher Nichtbeschäftigung sollte daher jedenfalls gesetzlich verankert werden.

### **Beschränkung von Konkurrenzverboten**

### **Unzulässigkeit von Konventionalstrafen**

Die Vereinbarung von Konventionalstrafen sollte im Hinblick auf die Gefahr der Übervorteilung des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin in der Phase der Einstellung unzulässig sein.

### **Bessere Beschränkung der Rückforderung von Ausbildungskosten**

Ein Regelungsbedarf besteht auch in jenen Fällen, in denen der/die ArbeitgeberIn keine Schadenersatzansprüche, sondern vertraglich vereinbarte Leistungen (z. B. Ausbildungskosten) ein- bzw. zurückfordert. Zumindest wäre für die Rückforderbarkeit eine zeitliche Obergrenze von drei Jahren zu normieren. Rückforderbare Leistungen müssten auch im Einzelfall schriftlich und mit einem entsprechenden Präzisierungsgrad vereinbart werden, andernfalls die Rückforderbarkeit ausgeschlossen wäre.

### **Konkurrenzklauseln**

Konkurrenzklauseln für die Zeit nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses sind gesetzlich für unwirksam zu erklären.

### **Klauseln zur Versetzung**

Klauseln zur Versetzung auf andere Tätigkeitsbereiche sollen ungültig sein, sofern es sich nicht um gleichwertige und ausdrücklich definierte Tätig-

keitsfelder handelt. Ein Arbeitsort ist zu vereinbaren, örtliche Versetzungen sind nur zulässig, soweit die zusätzliche Wegzeit in einer angemessenen Relation zur Arbeitszeit steht.

## **All-in-Klauseln**

In Zukunft sollen nur voll transparente All-in-Klauseln gültig sein. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt beziffert werden. Das darüber hinaus gehende Entgelt kann dann klar den Überstunden zugeordnet und daraufhin überprüft werden, ob es zu deren Abgeltung laut Gesetz und Kollektivvertrag ausreicht.

## **Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche**

Eine durchgehende Beschäftigung von 25 Jahren beim selben/bei der selben ArbeitgeberIn ist selten geworden. Da Beschäftigungszeiten bei anderen ArbeitgeberInnen nur im Ausmaß von fünf Jahren angerechnet werden, ist es fast unmöglich, die 6. Urlaubswoche zu erreichen. Die Regelungen über die Anrechnung sollten daher wesentlich verbessert werden.

### **1.1.4 Arbeitszeit**

#### **Arbeitszeitverkürzung – Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich**

Vollbeschäftigung war und ist eines der wichtigsten Ziele des ÖGB. Zwar ist dieses auch durch die 35-Stunden-Woche nicht automatisch gesichert, doch es ist unbestritten, dass Arbeitszeit ein wichtiger Faktor der Beschäftigungspolitik ist.

Nicht nur aus beschäftigungspolitischen, sondern auch aus gesundheits- und sozialpolitischen Gründen ist die 35-Stunden-Woche erforderlich.

So sind Arbeitsplatzsicherheit und Ausgewogenheit von Arbeitsmenge und Arbeitszeit nachgewiesenermaßen gesundheitsfördernde Faktoren.

Die Einführung der 35-Stunden-Woche soll schrittweise erfolgen.

Besonders wichtig für die ArbeitnehmerInnen ist, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Reduktion des Grundentgelts erfolgt. Ansonsten würde eine Arbeitszeitreduktion zu einer Kaufkraftminderung führen. Deshalb fordert der ÖGB eine Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich.

Um bei der Einführung der 35-Stunden-Woche auch kurzfristig positive Beschäftigungseffekte zu erzielen, müssen besonders attraktivere Formen des Zeitausgleiches, wie z. B. mehrwöchige bzw. mehrmonatige „Blöcke“ ermöglicht werden. Das heißt, dass auch nach einer Arbeitszeitverkürzung flexible Arbeitszeiten und Durchrechnungsmodelle möglich sein sollen. Die 35-Stunden-Woche begünstigt solche Modelle sogar.

Aus Gründen der präventiven Gesundheitsförderung und aus Gründen des Gleichbehandlungsgebots muss Arbeitszeitverkürzung analog auch ArbeitnehmerInnen mit Bereitschaftsdienst erfassen.

Zusätzliche Überschreitungen dieser Höchstgrenzen in der Form von Vor- und Abschlussarbeiten bzw. zusätzliche Überstunden müssen verboten werden.

#### **Flexible Arbeitszeiten und Durchrechnungsmodelle**

Die Tendenz der Flexibilisierung der Normalarbeitszeit und der Einführung von Durchrechnungsmodellen besteht unabhängig von einer Verkürzung der Arbeitszeit.

Bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle ist ein Interessenausgleich unbedingt erforderlich. Dafür ist es notwendig, berücksichtigungswürdige persönliche Interessen, wegen derer ein/e ArbeitnehmerIn bestimmte Arbeitszeitformen ablehnen kann, zu konkretisieren und gesetzlich zu definieren.

## **Geld für die Normalarbeitszeit – Freizeit für Überstunden**

Arbeitszeitpolitik und Einkommen hängen eng zusammen. Vor allem in Niedriglohnbranchen stellen bezahlte Überstunden einen wesentlichen Einkommensbestandteil dar. Einkommensverluste durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen sollen daher durch Erhöhung des Grundentgelts entsprechend kompensiert werden. Dieser Weg ermöglicht auch ein schrittweises Abgehen von der finanziellen Entlohnung der Überstunden hin zur gesundheitsfreundlicheren Abgeltung durch Zeitausgleich.

## **Recht auf Wechsel der Arbeitszeit**

Die Möglichkeit der ArbeitnehmerInnen, die Arbeitszeit nach ihren persönlichen Bedürfnissen zu gestalten, muss verbessert werden.

Notwendig sind auch Maßnahmen gegen BeschäftigterInnen, die nur Teilzeitarbeit anbieten, bei Bedarf aber Mehrarbeit verlangen. Um diese Praktiken zu verhindern, müssen Teilzeitbeschäftigte für zusätzliche Stunden Zuschläge erhalten.

Es soll die Verpflichtung verankert werden, dass eine Änderung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung angeboten wird, wenn innerhalb eines zu definierenden Beobachtungszeitraums überwiegend Mehrstunden geleistet wurden, soweit nicht ohnedies eine schlüssige Änderung der Normalarbeitszeit vorliegt.

## **Der freie Sonntag muss erhalten bleiben**

Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Eine Aufhebung des Verbots der Sonntagsarbeit ist kein Thema. Es besteht ein gesellschaftlicher Grundkonsens, dass Sonn- und Feiertagsarbeit grundsätzlich verboten bleiben. Ausnahmen müssen ausdrücklich zugelassen werden und sind genauestens zu überprüfen. Gerade der ÖGB hat den arbeitsfreien Sonntag schon immer als wesentlichen Teil der Kultur des gesellschaftlichen und familiären Zusammenlebens hervorgehoben.

### **1.1.5 Entgelt**

#### **Unabdingbarkeit des angemessenen Entgelts im KV-freien Raum**

Ein gesetzliches Mindestentgelt sollte nicht in absoluter Höhe betragsmäßig festgelegt werden, sondern das Gesetz muss die Angemessenheit, Branchenüblichkeit und Ortsüblichkeit der Entlohnung auch für den Fall vertraglicher Vereinbarungen garantieren.

Der Vorrang des Kollektivvertrages bei der Festlegung von Mindestentgelten muss aber auf jeden Fall bestehen bleiben!

#### **Anspruch auf Aliquotierung von Sonderzahlungen**

Der Anspruch auf Aliquotierung von Remunerationen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Fälligkeit der Remuneration (iS des § 16 AngG) sollte auf eine allgemeingültige rechtliche Basis gestellt werden.

## **Völlige Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung**

Eine Vereinheitlichung des Entgeltfortzahlungsrechts sollte von folgenden Grundsätzen ausgehen:

- Berechnung des Entgelts nach dem sog. fiktiven Ausfallprinzip.
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung stets bezogen auf das Arbeits- oder Kalenderjahr.
- Erhöhung des Grundanspruchs auf 13 Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt.
- Gesonderter, zusätzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch für Arbeitsunfälle.
- Übertragung des Entgeltfortzahlungsrisikos auf einen eigenen Rechtsträger (z. B. Erstattungsfonds nach EFZG alt, Sozialversicherungsträger) – eventuell nur für KMU.

## **Verbesserung des Betriebspensions- und Pensionskassenrechts**

- Das Mindestalter für den Anwartschaftserwerb im BPG soll entfallen.
- Die Wartezeit soll mit einem Jahr, die Unverfallbarkeitsfrist auf maximal zwei Jahre begrenzt werden.
- Verlagerung der Mindestertragsreserve von der Pensionskassen-AG in die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft.
- Die Pensionskassen sollen künftig für Männer und Frauen einheitliche Sterbetafeln (Unisex-Tafeln) verwenden müssen.
- Die Statistiken zur Verbreitung der Pensionskassenpensionen sollen auch die Verteilung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten auf die Geschlechter darlegen.
- Beitragszahlung auch während der Karenz.
- Wiedereinführung einer attraktiven Mindestertragsregelung für die Pensionskassen. In einem langfristigen Zeitraum – bis zum Pensionsantritt – muss zumindest die Inflation ausgeglichen werden.
- Verbindliche Regelung der Grundsätze der Veranlagungspolitik, einschließlich der Dotierung der Schwankungsrückstellung in der Pensionskassen-BV.

### **1.1.6 Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Als Teil eines einheitlichen Arbeitsvertragsrechts soll das neue Beendigungsrecht Themenbereiche umfassen, die bisher in verschiedenen Gesetzen – wie etwa dem Angestelltengesetz, der Gewerbeordnung, dem ABGB, dem ArbVG, dem Gleichbehandlungsgesetz und dem AVRAG – verstreut geregelt sind.

#### **Zurückdrängung von Befristungen**

Befristungen sollen weiterhin möglich bleiben, müssen aber schriftlich vereinbart werden, widrigenfalls ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliegt.

#### **Neuregelung Probezeit**

Die Möglichkeit der Vereinbarung einer Probezeit soll bleiben. Vorgeschlagen wird ein ausdrücklicher Motivschutz während der Probezeit.

#### **Verstärkung des Schutzes bei einvernehmlichen Lösungen**

Die Beendigungsart der einvernehmlichen Lösung soll ausdrücklich in das Gesetz aufgenommen werden. In Betriebsratsbetrieben gibt es dann eine zwingende Informationspflicht für den Betriebsrat.

## **Vereinheitlichung der Kündigungsfristen und -termine**

Für die AN-Kündigung wird eine gesetzliche Frist von einem Monat zum Monatsletzten vorgeschlagen.

Bei der AG-Kündigung soll die Mindestfrist auf 6 Wochen verlängert werden. Die Dienstzeitstaffel wird aus dem AngG für alle AN übernommen.

## **Vereinheitlichung und Entschärfung der Entlassungsgründe**

Bei der Entlassung müssen die Gründe vereinheitlicht modernisiert werden (z. B.: dauernde Arbeitsunfähigkeit ist nur ein Kündigungs- und kein Entlassungsgrund mehr).

## **Ausdehnung des allgemeinen Kündigungsschutzes auf Kleinbetriebe**

Jede AG-Kündigung (auch in Kleinbetrieben unter fünf ArbeitnehmerInnen) setzt voraus, dass ein betrieblicher oder personenbedingter Grund vorliegt. Kündigungen sollen daher künftig auch in Kleinbetrieben anfechtbar sein.

## **Entschädigungszahlung wegen unbegründeter AG-seitiger Beendigung**

Bei Entlassungen soll die bisherige Kündigungsentschädigung um eine Entschädigungszahlung (Pönale, Kränkungsschaden) wegen Fehlens des Grundes ergänzt werden (3 Monatsentgelte).

## **Zusammenfassung und Überarbeitung der rechts- bzw. sittenwidrigen Motive für AG-seitige Beendigungen**

Alle bekannten rechts- oder sittenwidrigen Motive für eine einseitige AG-Beendigung sollen aus den verschiedenen Gesetzen (ArbVG, AVRAG, Antidiskriminierungsregelungen etc.) und aus der Judikatur in einer demonstrativen Aufzählung zusammengefasst geregelt werden.

## **Verlängerung der Anfechtungsfristen des Betriebsrates und der ArbeitnehmerInnen bei ArbeitgeberInnenkündigung**

Kündigungen sollen generell binnen einer Frist von vier Wochen angefochten werden können.

## **Verbesserung der Abfertigung Neu**

- Da der gesetzliche Beitragssatz mit 1,53 % der Bruttoentgeltsumme deutlich unter dem Aufwand für Abfertigung Alt liegt, sollte der gesetzliche Beitragssatz wesentlich erhöht werden.
- Höhere als die gesetzlichen Beiträge in die MV-Kassen sollten in den Kollektivverträgen bis zu einer Grenze von 3 % der Bruttoentgelte sowohl bei ArbeitnehmerInnen als auch bei ArbeitgeberInnen abgabefrei gehalten werden.
- Erhöhung der Beitragsgrundlage für die Beitragszahlung während der Karenz vom Kinderbetreuungsgeld auf die im Pensionskonto verwendete Beitragsgrundlage. Dabei soll das mittlere Einkommen der Frauen und Männer herangezogen werden.

## **1.2 Verbesserung der Mitbestimmung**

### **1.2.1 Schutzprinzip des Kollektivvertrags sichern**

#### **Kollektivvertragszugehörigkeit mitgestalten**

Der ÖGB fordert ein Mitspracherecht der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen hinsichtlich der Zuordnung der Kollektivverträge zu einer Fachgruppe der WKÖ.

Bei Ausgliederung dürfen die Rechte der ausgegliederten ArbeitnehmerInnen nicht verschlechtert werden.

## **Missbrauch der Kollektivvertragsfähigkeit verhindern**

Schließen Verbände nach Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht innerhalb einer bestimmten Frist einen Kollektivvertrag ab, soll die Kollektivvertragsfähigkeit wieder verloren gehen.

## **1.2.2 Zugang zu Mitbestimmung erleichtern**

Viele Bestimmungen aus dem ArbVG betreffend die Betriebsratswahl stellen die ArbeitnehmerInnen trotz bester Information oft vor Probleme. Der ÖGB fordert daher das bedingungslose Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb insbesondere zur Anbahnung als auch zur Abwicklung von Betriebsratswahlen.

## **Vertretungsstrukturen an veränderte Unternehmensstrukturen anpassen**

Die Struktur der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen verändert sich laufend durch Betriebs- und Unternehmensumstrukturierungen. Es muss eine Möglichkeit geschaffen werden, die starre Bindung der Belegschaftsvertretung an die Unternehmensstruktur aufzulösen. ArbeitnehmerInnen, die an einem Standort arbeiten, sollten auch dann eine einheitliche Vertretung wählen können, wenn sie arbeitsrechtlich bei verschiedenen Unternehmen beschäftigt sind.

## **Verbesserung der rechtlichen Stellung der Jugendvertrauensräte**

- Das Höchstwahlalter zum aktiven Wahlrecht soll von derzeit 18 auf 21 Jahre für alle ArbeitnehmerInnen und auf jene, die darüber hinaus in einem Lehrverhältnis stehen, angehoben werden.
- Eine Erhöhung des passiven Wahlalters von derzeit 21 auf 23 Jahre.
- Passives Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat soll gleich nach Ablauf der Probezeit gegeben sein.
- Eine Ausweitung der Bildungsfreistellung von derzeit zwei auf mindestens drei Wochen pro Funktionsperiode und Einbeziehung von ErsatzjugendvertrauensrätInnen.
- Eine Ausweitung des Kündigungsschutzes nach Ende der Funktionsperiode sowie für ErsatzjugendvertrauensrätInnen.

## **1.2.3 Persönliche Rechtsstellung der BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen**

### **Schutz vor Benachteiligung**

Der ÖGB fordert die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf Ersatzmitglieder des Betriebsrates sowie eine Verbesserung des Kündigungsschutzes für alle, die sich aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats- und Personalvertretungswahlen beteiligen. Auch der Schutz ehemaliger BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen ist zu verbessern. Dies vor allem bei Organisationsänderungen.

### **Verbesserung der (Bildungs-)Freistellung**

#### **Der ÖGB fordert**

- die Erweiterung des Anspruches auf (Bildungs-)Freistellung auf ErsatzbetriebsrätInnen (Verhältnis Betriebsrat–Ersatzbetriebsrat 1:1) und PersonalvertreterInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen. Frauen finden sich sehr häufig im Ersatzbetriebsrat bzw. als Ersatzpersonalvertreterin, deshalb erscheint es wichtig, ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einzubinden,

- die Ausdehnung der bezahlten Freistellung auf Betriebe unter 20 ArbeitnehmerInnen,
- die Klarstellung, dass im Benachteiligungsverbot für freigestellte BetriebsrätInnen auch das Recht auf die betriebsübliche, berufliche Weiterbildung auf Kosten des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin steht,
- die Verlängerung der Freistellungsdauer von 3 Wochen auf 4 Wochen.

## 1.2.4 Verbesserung der Mitbestimmung

### **Mehr Informationspflicht für ArbeitgeberInnen, mehr Mitsprache für die Belegschaftsvertretung**

Um wirkliche Mitbestimmung zu gewährleisten, muss der Betriebsrat und die Personalvertretung über Veränderungen im Betrieb Bescheid wissen. Eine Ausweitung der Informationspflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist deshalb dringend nötig.

### **Erweiterung des Katalogs der zustimmungspflichtigen Maßnahmen**

## 1.2.5 Rechtsdurchsetzung

- Überdenken der Behördenzuständigkeit (Abgrenzung Verwaltungsbehörde, Schlichtungsstelle, Arbeits- und Sozialgericht).
- Drastische Erhöhung der Geldstrafen für ArbeitgeberInnen, die ihren Informationspflichten gegenüber den Belegschaftsvertretungen nicht nachkommen.
- Schadenersatzpflicht für den/die ArbeitgeberIn bei Verletzung der Informationspflichten.
- Unwirksamkeit beziehungsweise Rückabwicklung von Unternehmensentscheidungen, wenn die Belegschaftsvertretung entgegen gesetzlichen Vorschriften in die Entscheidungsprozesse nicht ordnungsgemäß eingebunden waren.
- Verfahrensbeschleunigung bei Arbeits- und Sozialgerichtsprozessen vor allem bei Kündigungsanfechtungen und bei Schlichtungsverfahren.

## 2. Arbeitsmarkt

### 2.1 Wirtschaftswachstum

#### 2.1.1 Investitionen in Forschung und Entwicklung<sup>1</sup>

#### 2.1.2 Modernisierung der Infrastruktur<sup>2</sup>

#### 2.1.3 Stärkung der Einkommen durch eine Lohnsteuersenkung zugunsten kleiner und mittlerer Einkommen um 1 Mrd. EUR<sup>3</sup>

### 2.2 Übergangsbestimmungen weiter aufrechterhalten

Die anlässlich der EU-Erweiterung in Anspruch genommenen Übergangsbestimmungen bewirken einen gebremsten Zugang von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten und dämpfen somit das zusätzliche Wachstum des Arbeitskräfteangebots auf dem österreichischen Arbeitsmarkt.

<sup>1</sup> Siehe Ausführungen Antrag des ÖGB-Bundesvorstands „Wirtschaftspolitik“

<sup>2</sup> Siehe Ausführungen Antrag des ÖGB-Bundesvorstands „Wirtschaftspolitik“

<sup>3</sup> Siehe Ausführungen Antrag des ÖGB-Bundesvorstands „Wirtschaftspolitik“

Die Übergangsfristen ermöglichen es jedoch auch, durch strukturelle Maßnahmen und Ausbildungen die Beschäftigten vor allem in den Grenzregionen zu den neuen Mitgliedstaaten fit für die Zukunft zu machen.

## **2.3 Quoten für Saisoniers stärker absenken**

Die Saisonierregelung entspricht schon seit längerem nicht der ursprünglich zugrunde gelegten Zielsetzung als ein gegenüber der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräfteangebots nachrangiges Instrument und ist daher einzuschränken.

## **2.4 Einschränkendes Vorgehen beim Abschluss neuer Beschäftigungsabkommen (GrenzgängerInnen- und PraktikantInnenabkommen)**

Zwar wird es ab 2011 gemäß den Beitrittsverträgen für neue EU-BürgerInnen volle Freizügigkeit geben, dennoch soll auch in diesem Bereich auf die Entwicklungen des Arbeitskräfteangebots Rücksicht genommen werden.

## **2.5 Größere Achtsamkeit gegenüber Bestrebungen der Europäischen Kommission, neue Richtlinien zur erleichterten Wirtschaftsmigration aus Drittstaaten zu schaffen.**

Dieses Bestreben wird mit prognostizierten – weit in der Zukunft liegenden – demographischen Entwicklungen begründet, deren Seriosität nicht unbestritten ist. Auf den europäischen Arbeitsmärkten können derartige Maßnahmen den Umformungsprozess des europäischen Arbeitskräfteangebots hin zu einer wissensbasierten, wettbewerbsfähigen und auf Vollbeschäftigung ausgerichteten Arbeitsgesellschaft beeinträchtigen. Für die nationalen Arbeitsmärkte besteht die Gefahr weiterer (mittelbarer) Einflussmaßnahmen auf die Gestaltung der Arbeitsmarktprozesse, denen jedenfalls mit großer Achtsamkeit begegnet werden muss.

## **2.6 Bessere Ressourcenausstattung für das AMS**

### **2.6.1 Erhöhung des AMS-Personalstands um 700 ArbeitsvermittlerInnen im Jahr 2007**

Das AMS-Österreich ist im EU-Vergleich personell unterbesetzt. Mit der Aufstockung sollen der partnerInnenschaftliche Umgang mit Arbeitssuchenden verbessert, Defizite bei der Umsetzung des Betreuungsplans abgebaut und die persönliche Einzelfallbetreuung verbessert werden.

### **2.6.2 Erhöhung des AMS-Förderbudgets auf 900 Mio. EUR im Jahr 2007 mit dem Ziel einer Stabilisierung auf dieser Förderhöhe während der gesamten Legislaturperiode**

Die Aufstockung der Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2006 war ungenügend vorbereitet und ist vor allem auf Grund von kurzfristigen Maßnahmenplanungen in seiner Wirkung nicht nachhaltig.

Künftige Fördermaßnahmen müssen sich stärker an nachhaltiger Höherqualifizierung ausrichten statt an kurzfristigen Maßnahmen.

## 2.7 Bessere Absicherung bei Arbeitslosigkeit – Armutsvermeidung

### 2.7.1 Erhöhung der Nettoersatzrate beginnend in zwei Stufen auf 60 %

Die Ersatzrate weist im EU-Vergleich ein niedrigeres Niveau auf. Dieses niedrige Niveau führt in Verbindung mit der zunehmenden Teilzeitarbeit zu Leistungen unterhalb der Armutsgrenze.

### 2.7.2 Verdoppelung der Freigrenzen bei der PartnerInnenschaftsanrechnung im Rahmen der Notstandshilfe (In einem weiteren Schritt soll der Entfall der PartnerInnenschaftsrechnung vorgeesehen werden.)

Die PartnerInnenschaftsanrechnung bedeutet eine massive Frauendiskriminierung.

### 2.7.3 Einbeziehung von Beschäftigungsgruppen im prekären Bereich in den Arbeitslosenversicherungsschutz

- Einbeziehung der freien DienstnehmerInnen in die bestehende Arbeitslosenversicherung zu denselben Bedingungen wie für ArbeitnehmerInnen.
- Einbeziehung von Selbstständigen in die Arbeitslosenversicherung.
- Einbeziehung von geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung.

### 2.7.4 Bedarfsorientierte Mindestsicherung

- Bundeseinheitliche Leistungen zumindest auf dem Niveau der Armutsgrenze (60 % des Medianeinkommens, derzeit ca. 800 EUR).
- Keine Rückzahlungspflicht. Diese schreckt Bedürftige ab und führt dazu, dass viele Personen keine Sozialhilfe beantragen. Es würde die Armut verfestigt, weil das Erzielen eines eigenen Einkommens zu keiner Verbesserung führt.
- Abschaffung des Regresses (z. B. von den Eltern). Der Schutz vor Armut ist Aufgabe der Gesellschaft und nicht der Familie. Der Staat soll das Geld zur Armutsvermeidung nicht von den Angehörigen einziehen, sondern durch ein gerechtes, progressives Steuersystem auch von den GutverdienerInnen, deren Angehörige nicht von Armut betroffen sind.
- Darüber hinaus ist eine den regionalen Mietpreisen adäquate Wohnbeihilfe notwendig.
- Die Sozialhilfe soll aber als Einzelfallbeihilfe für besondere Situationen bestehen bleiben und nicht abgeschafft werden (z. B. nach Scheidung).

#### Anspruchsvoraussetzungen

Es wird für die Mindestsicherung ein Deckel auf das Haushaltseinkommen eingezogen. Sie steht zu, wenn das Einkommen der in einem Haushalt lebenden Personen unter der Armutsgrenze liegt. Die Armutsgrenze erhöht sich mit der Anzahl der Personen je Haushalt. Als Haushalt gilt dabei eine deklarierte Wirtschaftsgemeinschaft.

Die nichterwerbstätigen PartnerInnen müssen aber bei einer Trennung bzw. dem Scheitern einer Beziehung umgehend Anspruch auf Mindestsicherung erhalten, damit sie nicht in einer Abhängigkeit vom/von der Ex-PartnerIn bleiben.

## **Individualisierung der Auszahlung**

Die Mindestsicherung beruht nicht wie die Sozialhilfe auf dem Konzept des Haushaltsvorstandes, der die Leistung erhält. Im Gegenteil, die Mindestsicherung muss vor allem jenen Haushaltsmitgliedern zukommen, die über kein oder das geringere Einkommen verfügen.

## **Einschleifregelung Anrechnungsbestimmungen**

Wer erwerbslos ist und Mindestsicherung erhält, dem/der soll nicht bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im selben Ausmaß sofort die Mindestsicherung gestrichen bzw. reduziert werden.

Denn dann würde mitunter das Einkommen nicht steigen, weil die Mindestsicherung im Ausmaß des Verdienstes gestrichen wird. Außerdem soll es einen Freibetrag geben, weil die Arbeitsaufnahme oft mit zusätzlichen Kosten verbunden ist (z. B. Fahrtkosten, Versorgung von Familienangehörigen, Arbeitskleidung).

## **2.8 Verstärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Arbeitssuchenden und Beschäftigten**

### **2.8.1 Neugestaltung der Bildungskarenz**

- Zugang auf Grund eines Rechtsanspruchs.
- Als Anspruchsvoraussetzung soll statt einer 3-jährigen eine 1-jährige Beschäftigung beim/bei der DienstgeberIn und eine 3-jährige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung während der letzten fünf Jahre treten.
- Das Weiterbildungsgeld soll auf das fiktive Arbeitslosengeld angehoben werden – für ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren mit einem Zuschlag von 20 %.
- Ermöglichung von Bildungskarenz für modularisierte Ausbildungen.
- Recht auf Bildungskarenz für Arbeitssuchende auf Grundlagen entsprechender Betreuungspläne des AMS für einzelne Arbeitssuchende.

### **2.8.2 Recht auf bezahlte Weiterbildungszeit für Beschäftigte im Ausmaß von einer Wochenarbeitszeit im Jahr**

- Recht auf Bildungsfreistellung für alle ArbeitnehmerInnen.
- Anrechnung von betrieblichen Weiterbildungen.
- Festlegung der zulässigen Bildungsinhalte durch Kollektivverträge.

## **2.9 Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen<sup>4</sup>**

- Schaffung eines leicht zugänglichen, freiwilligen Beratungsangebots für gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen in Form von flächendeckenden Gesundheitsstiftungen für Beschäftigte und Arbeitssuchende.
- Attraktivierung der Altersteilzeitregelung, um die Auswirkungen der Anhebung des Pensionsanfallsalters abzufedern.
- Altersteilzeit soll auch über das Alter der Korridorpenion (62 Jahre) bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt nach der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer bzw. bis zum Regelpensionsalter gewährt werden.

<sup>4</sup> Siehe Ausführungen Antrag des ÖGB-Bundesvorstands „Arbeit und Gesundheit“

- Die Verpflichtung zur Einstellung einer Ersatzarbeitskraft soll überdacht werden, weil sie bewirkt, dass Altersteilzeit in Kleinbetrieben kaum angewandt wird.

Neben Maßnahmen zur Verbesserung des Zuganges zu Aus- und Weiterbildungen sollen Maßnahmen zur Verminderung gesundheitlicher Beeinträchtigungen und zur Erleichterung eines gebotenen Arbeitsplatzwechsels bzw. einer beruflichen Neuorientierung gesetzt werden.

## **2.10 Forderungen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen von Frauen**

- Mehr und bessere Förderung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben.
- Mehr flächendeckende und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen.
- Stärkerer Ausbau von Nachmittagsbetreuungseinrichtungen und Ganztageschulen.

## **2.11 Beseitigung des Kombilohnmodells**

Das im Rahmen des Sonderprogramms „Unternehmen Arbeitsplatz“ eingeführte Kombilohnmodell führt zu arbeitsmarktpolitisch unerwünschten Ergebnissen (Förderung von Billig- und Teilzeitarbeitsplätzen ohne Zukunftsperspektiven) und ist im Rahmen des Modellversuches kaum angenommen worden.

## **2.12 Mehr Chancen für behinderte Menschen am Arbeitsmarkt**

Der ÖGB fordert, dass die Ausgleichstaxe auf das Niveau des Mindestkollektivvertrags in der jeweiligen Branche angehoben wird, um tatsächlich eine beschäftigungsfördernde Wirkung zu erzielen.

Der besondere Kündigungsschutz ist das Kernstück des Arbeitsplatzsicherungskonzeptes und hat seinen unmittelbaren Zweck bisher recht gut erfüllt. Zunehmend wird dieser Kündigungsschutz jedoch als Argument benutzt, um sich der Einstellungspflicht zu entziehen. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass der besondere Kündigungsschutz für behinderte Menschen beibehalten wird.

## **2.13 Umfassende Integrationspolitik**

Die Bereiche Flüchtlingspolitik, Niederlassungs- und Aufenthaltsrecht, Staatsbürgerschaft und Sicherheit, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktzugang, Bildungspolitik und kulturelle Integration sind bisher nicht genügend aufeinander abgestimmt.

Der ÖGB fordert daher eine einheitliche Koordinationsstelle, z. B. in Form eines Staatssekretariats. Auch die Errichtung einer Zuwanderungskommission nach deutschem Vorbild, wo politische Entscheidungen von unabhängigen Expertinnen und Experten bestmöglich vor- und aufbereitet werden, wäre zu überlegen.

Der ÖGB tritt für die Verlängerung der Übergangsfristen zum Schutz des österreichischen Arbeitsmarkts und für so geregelte Zuwanderung ein. Das bestehende Schlüsselkräftesystem mit entsprechenden Quoten ist ein durchaus geeigneter Mechanismus.

Für „alte“ EU-BürgerInnen besteht ohnedies Freizügigkeit. Die Aufnahme von Familienangehörigen ist nicht nur aus humanitärer Sicht zu akzeptieren, sondern auch europarechtlich geboten. Um diese Menschen möglichst rasch zu integrieren, muss man sie erfassen und betreuen.

## 3. Frauenpolitik

Auf den ersten Blick hat die Beschäftigung von Frauen in den vergangenen Jahren zugenommen. Dieser Zuwachs ist jedoch auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen.

Während die Arbeitslosigkeit von Frauen in den EU-15 im Vergleich zu 1995 gesunken ist, hat sie in Österreich zugenommen.

Innerhalb der EU zählt Österreich zu den Ländern mit besonders großen Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern.

Der Frauenanteil bei Führungskräften entspricht nicht einmal annähernd dem Anteil weiblicher Beschäftigter.

Die Hauptlast der Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung liegt nach wie vor bei den Frauen.

### 3.1 Ziel

Eine gerechte Verteilung von Arbeit und Einkommen zwischen Männern und Frauen.

### 3.2 Forderungen

#### 3.2.1 1.100 Euro Mindestlohn bzw. Mindestgehalt in den Kollektivverträgen

Eine Anhebung der Kollektivverträge auf einen Mindestlohn bzw. ein Mindestgehalt von 1.100 Euro brutto würde besonders Frauen zugute kommen.

#### 3.2.2 Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung

In der Kollektivvertragspolitik soll ein Schwerpunkt auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelegt werden. Das bedeutet, dass Tätigkeiten, die als typisch weiblich angesehen werden, auch finanziell höher als bisher bewertet werden sollen.

#### 3.2.3 Statistiken über die Verteilung von Männer- und Fraueneinkommen in den einzelnen Betrieben

Um die Transparenz zu erhöhen, sollen Betriebe Statistiken über die Verteilung von Männer- und Fraueneinkommen führen, das jährliche Ergebnis den MitarbeiterInnen bekannt geben und im Geschäftsbericht veröffentlichen. Falls aus den aufgegliederten Einkommensstatistiken ersichtlich ist, dass es eine Einkommensbenachteiligung der Frauen gibt, sollen ArbeitgeberInnen Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung treffen.

#### 3.2.4 Effektive Maßnahmen zur Erreichung der Einkommensgleichheit

Trotz aller Bemühungen ist der Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen nicht geringer geworden. Es müssen neue Lösungswege gesucht werden, wobei auch den ArbeitgeberInnen eine hohe Verantwortung zukommt. Der ÖGB fordert, dass der Einstellbezug von Männern und Frauen, die in dieselbe KollV-Lohn-/Gehaltsgruppe eingestuft werden – unabhängig von der verrichteten Tätigkeit – gleich hoch sein muss. Ferner sollten Zeiten der Elternkarenz für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche voll angerechnet wer-

den. Jegliche öffentliche Förderung sollte von der Bedingung abhängen, dass der Unterschied zwischen den statistischen Durchschnitts-Entgelten der in einem Betrieb beschäftigten Frauen und Männer abnimmt. Bei der Schaffung von Gesetzen sollen nicht nur deren Kosten und EU-Konformität, sondern stets auch die Gender-Auswirkungen untersucht und dargelegt werden.

### **3.2.5 Kampagne zur Förderung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen**

Viele Frauen finden nach Abschluss der Lehre keine Arbeit im erlernten Beruf. Ungefähr ein Drittel der Friseurinnen wechselt direkt nach der Lehrabschlussprüfung in einen anderen Beruf.

### **3.2.6 Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit**

Während die Einkommensdifferenz von Männern und Frauen ungefähr 30 % beträgt, wird die unbezahlte Arbeit – wie Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege – nach wie vor überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dieses Ungleichgewicht von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist aus Sicht des ÖGB nicht hinzunehmen, sondern zu thematisieren.

### **3.2.7 Frauenförderpläne**

Nach der derzeitigen Rechtslage sind Frauenförderpläne lediglich freiwillige Betriebsvereinbarungen. Der ÖGB fordert, dass Frauenförderpläne zu erzwingbaren Betriebsvereinbarungen werden.

### **3.2.8 Reform der Notstandshilfe**

Der ÖGB fordert die Berechnung der Notstandshilfe dahingehend zu reformieren, dass keine Anrechnung des PartnerInneneinkommens erfolgt.

### **3.2.9 Teilzeit**

Der ÖGB tritt dafür ein, dass für die Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten Zuschläge eingeführt werden, um zu verhindern, dass Teilzeitarbeitskräfte als billige Arbeitszeitpuffer eingesetzt werden.

Sicherzustellen ist auch, dass eine Reduktion der Arbeitszeit nicht automatisch zu Dequalifizierung führt. Das bedeutet, dass von den Arbeitgebern auch qualifizierte Teilzeitarbeit angeboten werden sollte.

Teilzeitarbeitskräfte sollen den Anspruch erhalten, bei betriebsinternen Jobausschreibungen bevorzugt zu werden, wenn Vollzeitstellen ausgeschrieben sind.

## **4. Familienpolitik**

Die Umstellung vom Karenzgeld auf das Kinderbetreuungsgeld hat zu längeren Berufsausstiegen und vermehrten Wiedereinstiegsproblemen geführt.

### **4.1 Ziele**

Das Kinderbetreuungsgeld ist erwerbsfreundlicher zu gestalten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen und Männer zu ermöglichen.

## 4.2 Forderungen

### 4.2.1 Reform des Kinderbetreuungsgeldes

Ziel des ÖGB ist, dass sich das Kinderbetreuungsgeld in eine einkommensabhängige Leistung mit einem Sockel und einem Deckel weiterentwickelt.

In einem ersten Schritt soll das Kinderbetreuungsgeld dahingehend reformiert werden, dass auch ein höherer Bezug in kürzerer Zeit möglich ist.

Statt der bisher sehr komplizierten Berechnungsweise der Zuverdienstgrenze soll gesetzlich eine Bruttoeinkommensgrenze festgelegt werden, die jährlich valorisiert wird.

Wenn das Einkommen über der Zuverdienstgrenze liegt, soll nur der Überschreibungsbetrag zurückgefordert werden.

### 4.2.2 Kinderbetreuungseinrichtungen

Der Ausbau von mehr und flexibleren, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen ist dringend notwendig. Kinderbetreuungseinrichtungen in Betrieben müssen verstärkt gefördert werden.

### 4.2.3 Wochengeld

Der ÖGB fordert, dass das Wochengeld für freie Dienstnehmerinnen auf den Durchschnittsnettoverdienst der letzten drei vollen Kalendermonate angehoben wird. Für Arbeitnehmerinnen soll vorgesehen werden, dass der/die ArbeitgeberIn den letztgültigen Überstunden-Durchschnitt während der Schwangerschaft weiterzahlen muss.

### 4.2.4 Vaterschutzmonat

Väter sollen nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Vaterschutzmonat haben.

### 4.2.5 Teilzeit

Der ÖGB fordert, dass der Anspruch auf Elternteilzeit für alle Mütter und Väter unabhängig von Betriebsgröße und -zugehörigkeit gilt.

### 4.2.6 Familienhospizkarenz

Dem arbeitsrechtlichen Anspruch auf Familienhospizkarenz steht derzeit kein Rechtsanspruch auf eine Geldleistung gegenüber. Der ÖGB fordert eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen.

## 5. Gesundheitspolitik

Durch systemimmanente Entwicklungen wie die Fortschritte in der Medizin und die längere Lebenserwartung werden sich die Menschen darauf einstellen müssen, dass Gesundheit in Zukunft mehr kostet. Es ist daher unerlässlich, auch andere Finanzierungsquellen für die Finanzierung des Gesundheitssystems heranzuziehen. Das kann über wertschöpfungsbezogene Finanzierung der DienstgeberInnenbeiträge und/oder eine verstärkte Steuerfinanzierung des Gesundheitssystems erzielt werden.

## 5.1 Zielsetzung

Der ÖGB spricht sich dafür aus, das Gesundheitssystem so zu reformieren, dass die Versorgung ohne soziale Hürden allgemein zugänglich ist. Das bedeutet eine Abgabe an weitere Selbstbehalte sowie an eine Reduktion des von den Kassen finanzierten Leistungsumfanges.

Auch wenn durch Änderungen im System dessen Effizienz erhöht werden kann und damit mit den gegebenen Mitteln ein höheres Ergebnis erzielt werden könnte, benötigt das Gesundheitssystem mehr finanzielle Mittel und eine grundlegende Reform der Finanzierung.

Der Zugang zu den Leistungen nach dem aktuellen Stand der Medizin muss allen Menschen in unserem Land in gleicher Qualität gewährt werden.

Gesundheit wird auch nicht in erster Linie durch das Gesundheitssystem, sondern durch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen bestimmt. Deshalb ist es wichtig, Arbeitsplätze gesundheitsgerecht auszugestalten, ebenso wie das Lebensumfeld.

Die Aufbringung der finanziellen Mittel für das Gesundheitssystem ist solidarisch und sozial gerecht zu gestalten. Das bedeutet einkommensabhängige Beiträge und nicht einheitliche oder risikoabhängige „Kopfprämien“.

## 5.2 Forderungen

- Einschränkung von Selbstbehalten.
- Stärkere Steuerfinanzierung des Gesundheitssystems.
- Deutliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage in der Krankenversicherung mit Ausweitung des Leistungsumfanges.
- Sozialversicherungszuschlag auf Kapitaleinkommen.
- Die Verfolgung von Sozialbetrug durch die Gebietskrankenkassen muss verstärkt werden.
- Medikamentenkosten sollen durch eine geeignete Einkaufspolitik gedämpft werden. Eine Kosteneinsparung bei medizinisch notwendigen Medikamenten darf nicht zulasten der PatientInnen gehen.
- Die eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung müssen erhalten und ausgebaut werden. Ausgliederungen bringen keine Vorteile für die Versicherten. Vielmehr besteht die Gefahr, dass es aufgrund von wirtschaftlichem Erfolgsdruck zu Leistungseinschränkungen und PatientInnenselektion kommt. Die eigenen Einrichtungen eignen sich hervorragend für ein Gesamtkonzept, in dem Prävention und Vorsorge eine maßgebliche Rolle spielen. In diesem Sinne soll der Fokus auf Vorsorge in den eigenen Einrichtungen weiter ausgebaut werden.
- Die VertreterInnen in den Selbstverwaltungsgremien sind von den Gewerkschaften entsandt. In Zukunft wird der ÖGB eine verstärkte Koordinierung der von ihm entsandten VertreterInnen durchführen, damit diese bei ihrer Tätigkeit eine gemeinsame Linie vertreten.
- Beibehaltung der Pflichtversicherung.
- Absicherung des Entgeltausfalls bei Krankheit für atypisch Beschäftigte.
- Rücknahme jener Maßnahmen, die die Finanzsituation der Kassen verschärft haben.
- Verlängerung des Krankengeldbezuges schwerstkranker Menschen auf 78 Wochen.
- Erhöhung der Verzugszinsen bei Beitragsschulden der ArbeitgeberInnen.
- Voller Ausgleich der von der SV entrichteten Mehrwertsteuer.

## 5.3 Selbstverwaltung

Der ÖGB betont sein deutliches Bekenntnis zum Prinzip der Selbstverwaltung. Denn die berufliche und soziale Selbstverwaltung entspricht demokratiepolitischen Zielsetzungen und hat von ihrem Prinzip her die Fähigkeit, rascher und effizienter als dies staatliche Behörden können, die Bedürfnisse der Mitglieder bzw. Versicherten und LeistungsempfängerInnen, etwa im Bereich der Gesundheitsvorsorge, zu erkennen und für einen wirtschaftlichen und kostengünstigen Einsatz der Mittel zu sorgen.

Vom Standpunkt der Zahl der Versicherten und Leistungsabhängigen ist eine Mehrheit der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen in den Gremien der Selbstverwaltung geboten. Vom Standpunkt des Beitragsaufkommens sind den ArbeitgeberInnen Kontrollmöglichkeiten einzuräumen.

Dies spricht grundsätzlich für die bestehende Struktur der Zusammensetzung der Selbstverwaltungskörper: DienstnehmerInnenmehrheit in Vorstand und Generalversammlung und DienstgeberInnenmehrheit in der Kontrollversammlung.

## 5.4 Pflege und Betreuung

Auf Dauer ist illegale Beschäftigung im Pflegebereich in Österreich nicht akzeptabel. Schon allein deshalb, weil der Pflegebereich als einer der künftigen Wachstumsmärkte am Arbeitsmarkt gilt. Wenn es darum geht, Strategien zu entwickeln, die aus illegaler Beschäftigung herausführen, dann müssen neben den berufsrechtlichen Fragen und Fragen der Qualitätssicherung natürlich die arbeits- und sozialrechtlichen Herausforderungen der Beschäftigung gelöst werden.

Um die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sicherzustellen und um die Haushalte von der ArbeitgeberInnenrolle und dem damit verbundenen Aufwand (Rechtskenntnisse, Administration, Haftungsfragen) zu entlasten sowie Qualitätssicherung in der Pflege zu erreichen, sollten gemeinnützige Träger als VertragspartnerInnen (also als ArbeitgeberInnen) der Beschäftigten auftreten. Für Langzeitbetreuung können dann geeignete Arbeitszeitmodelle geschaffen werden.

Wenn ein gutes Pflegeangebot für die Bevölkerung mit anständigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbunden werden soll, dann muss die Finanzierung durch die öffentliche Hand sichergestellt werden. Pflege und Betreuung muss als öffentliche Sachleistung gewährt werden.

## 6. Pensionen

Das gemeinsame Ziel der in den vergangenen beiden Legislaturperioden stattgefundenen Pensionsreformen war das Leistungsniveau der staatlichen Pensionsversicherung zu reduzieren. Frauen, Arbeitslose und nicht durchgängig Beschäftigte sind von den beschlossenen Maßnahmen überproportional betroffen.

Von manchen politischen Kräften in unserem Land wird propagiert ein 3-Säulen-Modell zu errichten, um die Pensionskürzungen der staatlichen Pensionsvorsorge zu kompensieren. Aus Sicht des ÖGB ist dieser Vorschlag abzulehnen.

Das öffentliche Pensionssystem soll allen Menschen, die ein Einkommen unter der Höchstbeitragsgrundlage aufweisen, eine ausreichende Existenz- und Lebensstandardsicherung im Alter erlauben.

Die zweite und dritte Säule erreichen weitaus weniger Menschen und setzen diese im Alter dem Kapitalmarktrisiko aus.

Der ÖGB spricht sich gegen eine Zurückdrängung der öffentlichen Pensionen aus und bekennt sich zum Umlagesystem. Die Alterssicherung soll nicht von den volatilen Kapitalmärkten abhängig sein.

Gerade für die Hauptbetroffenen der stattgefundenen Pensionsreformen, Menschen mit Erwerbsunterbrechungen, können Betriebspensionssysteme keinen gleichwertigen Ersatz zur staatlichen Pensionsversicherung leisten, da der so genannten 2. Säule in aller Regel Solidarelemente, wie etwa die Anrechnung von Kindererziehungs- oder Arbeitslosenzeiten, fehlen. Personen mit kürzeren oder atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind normalerweise nicht in die Betriebspensionssysteme eingebunden. In der heutigen Arbeitswelt, die durch häufigeren ArbeitgeberInnenwechsel und atypische Beschäftigungsformen gekennzeichnet ist, sind daher große Teile der ArbeitnehmerInnen von vornherein von der 2. Säule ausgeschlossen. Die Privatvorsorge – die so genannte 3. Säule – können sich nur besser verdienende Menschen leisten. Der ÖGB lehnt daher ein 3-Säulen-Modell ab und verlangt, dass auch in Zukunft der Schwerpunkt bei der gesetzlichen Pensionsversicherung liegt.

## 6.1 Ziele des ÖGB in der Pensionsversicherung

Die gesetzliche Pensionsversicherung soll auch in Zukunft Lebensstandard sichernde Pensionen gewährleisten. Die Grundformel lautet: 80/45/65. Dies bedeutet, dass man grundsätzlich 80 % seiner Bemessungsgrundlage als Pension erhält, wenn man zum Regelpensionsalter mit 45 Versicherungsjahren in Pension geht.

Ein weiteres Ziel des ÖGB ist, dass für gleiche Leistungen in der Pensionsversicherung gleiche Beiträge geleistet werden. Der Beitragssatz der ASVG-Versicherten ist in der Pensionsversicherung 22,8 %, jener der Bauern/Bäuerinnen 15 % und jener der Selbstständigen 17,5 % im Endausbau. Der ÖGB fordert, dass die Beitragssätze der Selbstständigen und Bauern/Bäuerinnen schrittweise auf das Niveau der ASVG-Versicherten angeglichen wird.

Es wird ungefähr noch vier Jahrzehnte dauern, bis es für alle Menschen tatsächlich ein einheitliches Pensionsrecht gibt. Der ÖGB tritt dafür ein, dass eine Angleichung der Systeme rascher als vorgesehen erfolgt.

Die Harmonisierung der Pensionssysteme soll unter fairen Bedingungen erfolgen. Das bedeutet auch, dass ASVG-Versicherte und BeamtenInnen nicht unter grundlegend anderen (Übergangs-)Regelungen harmonisiert werden.

Frauen und Personen mit Erwerbsunterbrechungen sind bei allen künftigen Maßnahmen besonders zu berücksichtigen, da sie von den Maßnahmen besonders negativ betroffen waren.

### Längeres Erwerbsleben ermöglichen

Eine zukünftige Regierung soll Anreize bieten, die es auch älteren ArbeitnehmerInnen ermöglichen, bei reduzierter Arbeitszeit länger im Erwerbsleben zu stehen. Dazu bietet es sich an, das Instrument der Altersteilzeit als Arbeitszeitverkürzung mit – teilweise – Lohnausgleich weiterzuführen und zu attraktivieren.

Pensionskassen oder Mitarbeitervorsorgekassen sollten bei einer substanziellen Arbeitszeitreduktion bei z. B. über 55-Jährigen auch während des aufrechten Dienstverhältnisses Leistungen erbringen können. Gegenwärtig erfolgen Leistungen erst nach beendetem Dienstverhältnis.

Außerdem soll es Pensionskassen möglich sein, im Rahmen von Vorruhestandsmodellen zwischen Beendigung des Dienstverhältnisses und Antritt der ASVG/APG-Pension höhere Leistungen zu erbringen, die bei Pensionsantritt auf eine geringere Zusatzpension reduziert wird.

## 6.2 Forderungen des ÖGB

### 6.2.1 Regelpensionsalter

Das Regelpensionsalter ist derzeit 65 für Männer und 60 für Frauen. Ab 2024 wird das Regelpensionsalter der Frauen schrittweise an jenes der Männer angeglichen. Eine vorzeitige Angleichung lehnt der ÖGB ab.

### 6.2.2 Pensionskorridor für Frauen

Durch die Pensionsharmonisierung wurde zwar ein Pensionskorridor für Männer ab 62 geschaffen, Frauen können diesen jedoch erst ab 2028 nutzen. Der ÖGB verlangt, dass die Anhebung des Eintrittsalters für die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gestoppt wird und auf diese Weise auch ein eigener Pensionskorridor für Frauen geschaffen wird.

### 6.2.3 Abschaffung der Korridorabschläge

Bei Nutzung des Pensionskorridors ab 62 werden zweimal Abschläge berechnet. Dies kann zu Pensionsverlusten von über 20 % im Vergleich zur Rechtslage zum 31. 12. 2003 führen. Derartig hohe Kürzungen gewährleisten keine den Lebensstandard sichernden Pensionen mehr. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass die Korridorabschläge abgeschafft werden.

Um eine Wahlmöglichkeit des vorzeitigen Pensionsantritts zu schaffen, muss es bis zum Regelpensionsalter Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung geben, wenn man der Vermittlung zur Verfügung steht.

### 6.2.4 Schwerarbeit

Der ÖGB fordert auch für schwer arbeitende Frauen den vorzeitigen Pensionsantritt auf Grund von Schwerarbeit. Das soll nicht daran scheitern, dass nicht reine Beitrags- sondern auch Versicherungsjahre vorhanden sind.

Eine weitere Schwachstelle der geltenden Schwerarbeitsregelungen ist, dass die Leistung von Schwerarbeit bei der Berechnung der Höhe der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspension nicht berücksichtigt wird. Ungefähr zwei Drittel der männlichen Arbeiter geht in eine Invaliditäts- und nicht in eine Alterspension. Man kann davon ausgehen, dass bei besonders belastenden Arbeiten der Anteil der Personen, die in die Invaliditätspension geht, noch höher ist. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass Schwerarbeit auch bei der Berechnung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension berücksichtigt wird und zwar in Form eines höheren Steigerungsbetrages.

Der finanzielle Mehraufwand durch die Schwerarbeitsregelung soll durch einen höheren Pensionsbeitrag jener ArbeitgeberInnen gedeckt werden, die die Leistung von Schwerarbeit verlangen. Dies ist gerechtfertigt, da die Unternehmen Gewinne mit der Schwerarbeit erzielen.

Bei der Definition der Schwerarbeit werden derzeit psychische Belastungen nahezu gänzlich außer Acht gelassen. Aus Sicht des ÖGB sollten Tätigkeiten, die eine besonders belastende Betreuungsarbeit darstellen, als Schwerarbeit anerkannt werden (z. B. StreetworkerInnen im Drogenmilieu, PsychologInnen und PsychotherapeutInnen auf Kinderonkologiestationen inklusive Betreuung der Angehörigen).

Die Schwerarbeitsregelung muss so adaptiert werden, dass auch (vor allem von Frauen) ausgeübte Tätigkeiten im Betreuungs- und Pflegebereich als Schwerarbeit gelten.

Derzeit werden nur Schwerarbeitsjahre in den letzten 20 Jahren vor Pensionsantritt berücksichtigt. Der ÖGB vertritt die Ansicht, dass bei einer gerechten Regelung die Leistung von Schwerarbeit auch in früheren Jahren berücksichtigt werden muss, da nicht auszuschließen ist, dass die ArbeitnehmerInnen noch gesundheitliche Schäden von der in der Jugend geleisteten Schwerarbeit haben.

## 6.2.5 Schnellere Harmonisierung

Mit den derzeitigen Übergangsbestimmungen wird es erst in vier Jahrzehnten ein einheitliches Pensionsrecht für alle Berufsgruppen geben. Der ÖGB tritt für eine schnellere Harmonisierung ein und schlägt daher vor, dass für alle bis zu 30-Jährigen nur noch das Pensionskontorecht zur Anwendung kommt.

Die Kombination der Verlustdeckelung der Pensionsreform 2003 und der Parallelrechnung der Pensionsharmonisierung macht das Pensionsrecht völlig undurchschaubar, da die Pension aus drei berechneten Pensionen ermittelt wird. Auch vermindern die Kürzungen der so genannten „Pensionsversicherungsreform 2003“ im Übergangsrecht die Pensionshöhe drastisch. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass der Umstieg vom alten Pensionsrecht zum einheitlichen Pensionssystem auf Basis der Rechtslage vor den Pensionskürzungen der Pensionsreform 2003 erfolgt.

## 6.2.6 45 Jahre sind genug

Der ÖGB verlangt, dass es unbefristet möglich ist, mit 45 bzw. 40 Versicherungsjahren zum 60. bzw. 55. Lebensjahr (bis zur verfassungsrechtlichen Angleichung des Frauen- an das Männerpensionsalter) in Pension gehen zu können.

## 6.2.7 Kindererziehungszeiten

Der ÖGB tritt dafür ein, dass die Jahre der Kindererziehung wesentlich höher bewertet werden, da sich ansonsten die Unterschiede zwischen den Pensionshöhen von Männern und Frauen auf Grund der Lebensdurchrechnung noch weiter vergrößern werden.

Der ÖGB fordert: 100 % des Medianeinkommens von Frauen und Männern im 1. und 2. Lebensjahr des Kindes; 66 % des Medianeinkommens von Frauen und Männern im 3. und 4. Lebensjahr des Kindes; 33 % des Medianeinkommens von Frauen und Männern im 5., 6. und 7. Lebensjahr des Kindes. Zu einem allfälligen Erwerbseinkommen sollten die Beitragsgrundlagen hinzugerechnet werden.

## 6.2.8 Erleichterter Erwerb von Versicherungszeiten

Das Pensionskontomodell beruht darauf, dass man nach 45 Versicherungsjahren 80 % der Bemessungsgrundlage als Pension bekommt. Um die Chance, 45 Versicherungsjahre zu erreichen, realistisch zu machen, müssen daher sämtliche Lücken geschlossen werden. Es muss die Möglichkeit geben, Ausbildungsjahre nachzukaufen, oder besser sich beim Studium pensionszuversichern.

## **6.2.9 Präsenz- und Zivildienst**

Auch der Präsenz- und Zivildienst soll mit dem Medianeinkommen von Frauen und Männern bewertet werden und nicht, wie nach derzeitiger Rechtslage, mit 1.157 Euro.

## **6.2.10 Arbeitslosen- und Notstandshilfezeiten**

Aus Sicht des ÖGB sollten Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Notstandshilfe mit dem vorigen Einkommen bewertet werden.

Des Weiteren soll es möglich sein, bis zum Regelpensionsalter Arbeitslosengeld zu beziehen, wenn man der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht. Nur auf diese Weise ist gewährleistet, dass der Pensionskorridor tatsächlich eine Wahlmöglichkeit darstellt.

## **6.2.11 Gleiche Beiträge für gleiche Leistungen**

Im Zuge der Pensionsharmonisierung wurde zwar eine schrittweise Anhebung der Pensionsbeiträge der Bauern/Bäuerinnen und Selbstständigen beschlossen, trotzdem werden selbst im Endausbau die Pensionsbeiträge der ASVG-Versicherten um 5,3 % bzw. 7,8 % höher sein. Der ÖGB fordert gleiche Beiträge für gleiche Leistungen. Das bedeutet, dass die Pensionsbeiträge der Bauern/Bäuerinnen und Selbstständigen schrittweise an jene der ASVG-Versicherten angeglichen werden.

## **6.2.12 Wertanpassung der Pensionen**

Die Pensionen soll jährlich zumindest mit der Inflationsrate angepasst werden.

**Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier**

(Antrag 2)

**Mindestsicherung****Antrag 2****Armut nicht hinnehmen – Sozialsystem ergänzen: Für die Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung**Mehrheitliche  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2**Armut am Vormarsch – Lücken im sozialen Netz**

Österreich ist eines der reichsten Länder der EU. Trotzdem steigt der Anteil der Bevölkerung, der in Armut lebt bzw. armutsgefährdet ist. Die Einkommensschere geht auseinander, die hohen Einkommen steigen, die niedrigen sinken.

Der österreichische Sozialstaat reduziert Armutsgefährdung in beträchtlichem Ausmaß. Trotzdem steigt die Betroffenheit von Armut seit Jahren an. Über eine Million Menschen bzw. 13 % der Bevölkerung (11 % der Männer, 14 % der Frauen) leben unter der Armutsgefährdungsschwelle (60 % des mittleren Einkommens).

Der ÖGB setzt sich daher dafür ein, dass das bestehende Sozialsystem um eine bedarfsorientierte Mindestsicherung ergänzt wird. Außerdem soll das vorhandene Sozialsystem im Bereich der Arbeitslosenversicherung, Familienförderung und Alterssicherung so adaptiert bzw. erweitert werden, dass es besser gegen Armut schützt.

Die Mindestsicherung basiert auf folgendem Grundsatz: Wer über kein Einkommen oder ein Einkommen unter der Armutsgrenze verfügt, dem soll durch die bedarfsorientierte Mindestsicherung das Einkommen bis zur Armutsgrenze ergänzt werden. Voraussetzung ist aber, dass man bereit ist eine zumutbare Beschäftigung anzunehmen, wenn man arbeitsfähig ist. Die Zumutbarkeit der Beschäftigung muss an die Machbarkeit geknüpft werden, was etwa die Vereinbarkeit der Ausübung der Erwerbstätigkeit mit Betreuungspflichten betrifft.

**Verbesserungen im ersten sozialen Netz**

Der ÖGB spricht sich für eine Reihe von Maßnahmen aus, die im bestehenden Sozialsystem die Betroffenheit von Armut effektiver verringert. Ergänzend soll die Mindestsicherung als zweites soziales Netz eingeführt werden.

**1. Arbeitslosenversicherung**

Mit 55 % des Nettoeinkommens ist das Arbeitslosengeld in Österreich vergleichsweise niedrig, die Notstandshilfe ist noch geringer. Viele Personen die einen geringen Verdienst hatten, erhalten daher Leistungen vom AMS, die deutlich unter der Armutsgrenze liegen. Daher fordert der ÖGB folgende Änderungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung:

- Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 %.
- Erhöhung der Bezugsdauer beim Arbeitslosengeld auf 12 Monate.
- Regelmäßige Valorisierung der Leistungen der Arbeitslosenversicherung.
- Einbeziehung von freien DienstnehmerInnen und geringfügig Beschäftigten in die Arbeitslosenversicherung (ab EUR 50 Bagatellgrenze). Die Geringfügigkeitsgrenze soll durch einen Bagatellbetrag von EUR 50 ersetzt werden.
- Abschaffung der Sperrfrist des Arbeitslosengeldes bei AN-Kündigung.
- Keine Totalsperre des Arbeitslosengeldes nach § 10 AIVG. Das stellt eine existenzgefährdende Sanktion dar. (Die Sperre beträgt bei Pflichtverletzung mindestens 6 Wochen.

Sinnvoll wären abgestufte Sanktionen, etwa Abschläge und nicht eine komplette Sperre nach dem Alles-oder-Nichts-Prinzip).

- Individualisierung und Umbenennung der Notstandshilfe. Diese soll eine Versicherungsleistung sein, auf die man durch Beitragsleistung individuelle Ansprüche erwirbt, ohne dass das PartnerInneneinkommen angerechnet wird. Dem wird der Begriff Notstandshilfe nicht gerecht.

## 2. Familienförderung

Die Armut vermeidende Wirkung sollte auch im Rahmen der Familienförderung noch verstärkt werden.

- Einheitliche Familienbeihilfe: statt der Altersstaffel sollte die Familienbeihilfe vereinheitlicht und damit für junge Kinder erhöht werden. Insbesondere jüngere Familien leben unter der Armutsgrenze.
- Flächendeckendes Angebot an gebührenfreier Kinderbetreuung mit arbeitszeitorientierten Öffnungszeiten. Dies ermöglicht eine höhere (Vollzeit) Erwerbstätigkeit beider Elternteile. Es soll ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung fixiert werden. Insbesondere bei der Familienförderung sind Sach- und Infrastrukturleistungen wichtig.

## 3. Ausbau der eigenständigen Alterssicherung

Für viele Frauen sind die Pensionen derzeit sehr gering. Es besteht daher Handlungsbedarf im Pensionsrecht.

Kindererziehungszeiten sollen mit folgenden Beträgen bewertet werden:

- 100% des mittleren Einkommens der Frauen und Männer im 1. und 2. Lebensjahr des Kindes.
- 66% des mittleren Einkommens der Frauen und Männer im 3. und 4. Lebensjahr des Kindes.
- 33% des mittleren Einkommens der Frauen und Männer im 5., 6. und 7. Lebensjahr des Kindes.
- Für Zeiten der Arbeitslosigkeit gilt die Beitragsgrundlage vor Eintritt der Arbeitslosigkeit.
- Zeiten der Pflege werden auch dann in begünstigter Form berücksichtigt, wenn keine (gänzliche) Aufgabe der Erwerbsarbeit erfolgt, oder wenn zuvor keine Erwerbsarbeit ausgeübt worden ist. Die Angehörigen müssen Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 aufweisen.

### **Ergänzung des Sozialsystems durch eine bedarfsorientierte Mindestsicherung**

Dort wo Personen über ein Einkommen aus Erwerbsarbeit, Besitz oder Sozialleistungen unter der Armutsgrenze verfügen, soll die Differenz durch die bedarfsorientierte Mindestsicherung abgedeckt werden.

### **Bedarfsorientierte Mindestsicherung statt Richtsatzergänzung in der Sozialhilfe**

Die Mindestsicherung würde die Sozialhilfe im Bereich der Richtsatzergänzung ersetzen. Das bedeutet eine deutliche Verbesserung, da sich die Mindestsicherung von der Sozialhilfe durch folgende Merkmale unterscheidet:

- Bundeseinheitliche Leistungen zumindest auf Niveau der Armutsgrenze (60 % des Medianeinkommens, derzeit ca. EUR 800).
- Keine Rückzahlungspflicht. Diese schreckt Bedürftige ab und führt dazu, dass viele Personen keine Sozialhilfe beantragen. Es würde die Armut verfestigt, weil das Erzielen eines eigenen Einkommens zu keiner Verbesserung führt.

- Abschaffung des Regresses (z. B. von den Eltern). Der Schutz vor Armut ist Aufgabe der Gesellschaft und nicht der Familie. Der Staat soll das Geld zur Armutsvermeidung nicht von den Angehörigen einziehen, sondern durch ein gerechtes, progressives Steuersystem auch von den GutverdienerInnen, deren Angehörige nicht von Armut betroffen sind.
- Darüber hinaus ist eine den regionalen Mietpreisen adäquate Wohnbeihilfe notwendig.
- Die Sozialhilfe soll aber als Einzelfallbeihilfe für besondere Situationen bestehen bleiben und nicht abgeschafft werden (z. B. nach Scheidung).

Die Mindestsicherung dient der besseren Armutsvermeidung von Menschen die über keine existenzsichernde oder gar keine Erwerbsarbeit verfügen. Auch Arbeit schützt in zunehmendem Ausmaß nicht vor Armut. Von allen Armutsgefährdeten im Erwerbsalter sind fast die Hälfte (46 %) auch erwerbstätig („working poor“). Dies betrifft Frauen weit- aus stärker als Männer: 10 % der männlichen und 19 % der weiblichen HauptverdienerInnen verdienen weniger als die Armutsgrenze. Viele Formen der atypischen Beschäftigung sind derzeit völlig unzureichend sozial abgesichert.

Die Mindestsicherung muss auch für Schul- und StudienabgängerInnen gelten, die keinen Anspruch auf AMS-Leistungen haben. Auch diese benötigen eine soziale Absicherung. Voraussetzung ist allerdings, dass man sich beim AMS meldet und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

Insbesondere Teilzeitarbeitsverhältnisse sind meist nicht existenzsichernd. Eine Mindestsicherung gibt es für unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, die beim AMS bekannt geben, dass sie für eine Vollzeitbeschäftigung zur Vermittlung zur Verfügung stehen.

## Anspruchsvoraussetzungen

- Es wird für die Mindestsicherung eine Deckel auf das Haushalteinkommen eingezogen. Sie steht zu, wenn das Einkommen der in einem Haushalt lebenden Personen unter der Armutsgrenze liegt. Die Armutsgrenze erhöht sich mit der Anzahl der Personen je Haushalt.
- Das ist ein durchaus kontroversiell gesehener Punkt. Wenn in einem Haushalt eine Person gut verdient, die andere(n) nichts, besteht meist kein Anspruch auf Mindestsicherung. Die Personen sollten das Einkommen in dem Haushalt gerecht verteilen, was aber nicht generell vorausgesetzt werden kann. Als Haushalt gilt dabei eine deklarierte Wirtschaftsgemeinschaft.
- Warum wird trotzdem der haushaltsbezogene Ansatz gefordert?
- Bei einem individuellen Ansatz würden Personen Grundsicherung beziehen können, die nicht von Armut betroffen sind, aber über kein Einkommen verfügen, weil der/die PartnerIn sehr gut verdient. Von Armut betroffene Haushalte können sich eine freiwillige Nichterwerbstätigkeit hingegen in der Regel nicht leisten. Der individuelle Ansatz würde die Mindestsicherung viel teurer machen, weil ein Teil der Mittel nicht von oben nach unten umverteilt wird.
- Darüber hinaus wäre der Erwerbsanreiz für den/die nicht verdienenden PartnerIn viel geringer, wenn man unabhängig vom PartnerInneneinkommen Grundsicherung beziehen kann. Das betrifft insbesondere Frauen und könnte einen Anreiz zum Ausstieg aus dem Erwerbsleben bewirken bzw. einen Wiedereinstieg zeitlich nach hinten verschieben. Dieser Ansatz würde die klassische Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern festigen.
- Die nichterwerbstätigen PartnerInnen müssen aber bei einer Trennung bzw. dem Scheitern einer Beziehung umgehend Anspruch auf Mindestsicherung erhalten, damit sie nicht in einer Abhängigkeit vom/von der Ex-PartnerIn bleiben.

## Individualisierung der Auszahlung

Die Mindestsicherung beruht nicht wie die Sozialhilfe (außer seit 2006 in Wien) auf dem Konzept des Haushaltsvorstandes, der die Leistung erhält. Im Gegenteil, die Mindestsicherung muss vor allem jenen Haushaltsmitgliedern zukommen, die über kein oder das geringe Einkommen verfügen. Es ist daher jener Person mit keinem oder dem geringeren Einkommen der höhere Anteil der zustehenden Mindestsicherung zu gewähren.

## Beispiele Armutsgrenzen

1 Person: EUR 800

2-Personen-Haushalt: EUR 1.200

2 Personen, 1 Kind: EUR 1.440

Eine Person hat ein Einkommen von EUR 800, die andere kein Einkommen. Dann erhält die nicht verdienende Person EUR 400.

Zwei Personen verdienen jeweils EUR 350, also zusammen EUR 700. Dann erhält jede Person EUR 250, insgesamt kommen sie auf EUR 1.200.

1 Person verdient EUR 400, die andere EUR 300. Die erste Person erhält EUR 200, die andere EUR 300.

## Krankenversicherungsschutz für alle im Rahmen der Mindestsicherung

Etwa 2 % der in Österreich lebenden Personen haben keinen Krankenversicherungsschutz. Im Rahmen der Mindestsicherung ist daher zu gewährleisten, dass die Betroffenen krankenversichert und mit einer e-card versorgt werden. Damit soll die stigmatisierende Wirkung der eigenen Sozialhilfe-Krankenscheine verhindert werden.

## Wovon wird Sozialversicherung abgeführt?

Sozialversicherungsschutz in der Pensions- und Arbeitslosenversicherung im Sinne des Erwerbs von Versicherungsmonaten entsteht in der Mindestsicherung nicht.

Die Mindestsicherung steht aber Personen ohne Pensionsanspruch zu.

## Einschleifregelung Anrechnungsbestimmungen

Wer erwerbslos ist und Mindestsicherung erhält, dem/der soll nicht bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit 1:1 im selben Ausmaß sofort die Mindestsicherung gestrichen bzw. reduziert werden.

Denn dann würde mitunter das Einkommen nicht steigen, weil die Mindestsicherung im Ausmaß des Verdienstes gestrichen wird.

Außerdem soll es einen Freibetrag geben, weil die Arbeitsaufnahme oft mit zusätzlichen Kosten verbunden ist (z. B. Fahrtkosten, Versorgung von Familienangehörigen, Arbeitskleidung). Der ÖGB schlägt einen Freibetrag von EUR 50 und eine 20%ige Nichtanrechnung vor.

## Kosten und Finanzierung der Ausgaben und Einnahmen

Die Mindestsicherung wird steuerfinanziert. Die Kosten können nicht definitiv vorausgesehen werden.

Vorhandene Kostenschätzungen beruhen auf einer Anhebung des Haushaltseinkommens aller SozialleistungsbezieherInnen auf das Niveau der Armutsgrenze, wo diese unterschritten wird. Die Kosten für verschiedene Mindestsicherungsmodelle die berechnet wurden, liegen meist bei knapp EUR 1 Mrd.

Das vorgeschlagene Modell sieht neben der Schließung der Armutslücke auch Verbesserungen im ersten sozialen Netz vor allem im Bereich der Arbeitslosenversicherung, der

Familienbeihilfen und der Pensionen vor und würde daher zu Mehrkosten im Vergleich zu den hier präsentierten Kostenschätzungen führen.

## Umwegrentabilität

Da eine bedarfsorientierte Mindestsicherung eine Umverteilung nach unten bewirkt, bedeutet sie, dass Einkommen zu jenen Einkommensgruppen umverteilt werden, die eine sehr hohe Konsumquote aufweisen, was sich positiv auf die effektive Nachfrage auswirkt. Damit ergibt sich eine höhere Wirtschaftsbelebung als bei Steuerreformen. Denn bei einer Steuersenkung, die den Ärmsten nicht zugute kommt, geht ein beträchtlicher Teil der Entlastung nicht in zusätzlichen Konsum, sondern höhere Ersparnisse.

Die Mittel von EUR 1 bis 1,5 Mrd. könnten durch einige Maßnahmen gegenfinanziert werden, ohne dass es dazu größerer Umstellungen im Steuersystem bedarf. Wichtig ist, dass dabei nicht die Masseneinkommen stärker belastet werden (Lohnsteuer, Umsatzsteuer).

## Finanzierungsvorschläge

Eine Abschaffung der Gruppenbesteuerung brächte schätzungsweise Einnahmen von EUR 500 bis 700 Mio. (Die kolportierten EUR 100 Mio., die vor der Steuerreform vom BMF geschätzt wurden, sind weitaus zu gering. Die Investitionszuwachsprämie kostete EUR 700 Mio. und nicht die veranschlagten EUR 150 Mio.)

Eine effektive Besteuerung der Gewinne mit 25 % würde zu Mehreinnahmen von etwa EUR 1,5 Mrd. führen. Staatssekretär Finz schätzte den Steuerentgang der KöSt-Senkung für 2006 mit EUR 1,45 Mrd. ein (Parlamentskorrespondenz Nr. 246, 14. 4. 2005).

Wiedereinführung einer Vermögenssteuer mit Freibetrag und progressivem Verlauf. Die Vermögenssteuer brachte 1990 Einnahmen in der Höhe von EUR 511 Mio. Wäre der Anteil der vermögensbezogenen Steuern am BIP in Österreich so hoch wie im Durchschnitt der EU-15 (2,2 % des BIP), dann ergäbe sich statt einem Aufkommen von EUR 1,3 Mrd. EUR 5,1 Mrd. Der Anteil vermögensbezogener Steuern am Steueraufkommen ist von 4,1 % 1990 auf 1,3 % 2005 zurückgegangen.

## Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

(Antrag 2)

# Familien- und Genderpolitik

„Was wir heute tun, entscheidet darüber, wie die Welt morgen aussieht.“ Diese Worte von Marie von Ebner-Eschenbach leiten uns an, engagiert all jene Forderungen zu erheben, von denen wir überzeugt sind, dass sie berufstätigen Frauen helfen, Beruf und Familienpflichten in Einklang zu bringen und die Familie als gemeinsame Aufgabe von Mann und Frau zu sehen.

## A. Familienpolitik

### 1. Kindbetreuung durch Mutter und Vater von Geburt an

Es muss eine gesetzliche Regelung gefunden werden, die dem Vater ermöglicht, schon ab der Geburt des Kindes – also noch während der Schutzfrist der Mutter – Karenz zur Pflege seines Kindes in Anspruch nehmen zu können und auch Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld zu haben.

## Antrag 3

Einstimmige  
Zuweisung an den  
Bundsvorstand  
nach Ziffer 2

## 2. Aufhebung der Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld

Damit wird gesichert, dass Mütter auch dann Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld haben, wenn sie etwas mehr verdienen. So wird es Vätern erleichtert, Elternkarenz in Anspruch zu nehmen.

## 3. Sicherung des Mindestunterhaltes für jedes Kind

Ist der unterhaltspflichtige Elternteil wirtschaftlich nach seiner Leistungsfähigkeit nicht in der Lage, dem jeweiligen Kind den Mindestunterhalt zu zahlen, so soll die Differenz als staatliche Leistung ausbezahlt werden.

## 4. Beste Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung

Durch Schaffung von bundesweit einheitlichen Standards soll die Kinderbetreuung in Kindergärten und Schulen, durch Tagesmütter oder anderes in einheitlicher bester Qualität sichergestellt werden.

Die qualitativ dem Alter angepassten Betreuungseinrichtungen für Kinder jeder Altersstufe bis zum 14. Lebensjahr müssen ausgebaut und dem Bedarf angepasst werden.

## 5. Teilzeitarbeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Betreuungsaufgaben

Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit für eine befristete Zeit in jedem Lebensalter, wenn Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer eine besondere Betreuungsaufgabe übernehmen muss.

## 6. Breites Angebot für Betreuung und Pflege älterer Menschen

Die jüngste Debatte über die Notwendigkeit vermehrter Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten für ältere Mitmenschen zu leistbaren Preisen zeigt, dass eine breite Diskussion mit allen TrägerInnen notwendig ist, um eine Palette von Möglichkeiten anbieten zu können, die für den Einzelfall optimale Lösungen ermöglichen.

Die neue Regierung muss es sich zur Aufgabe machen, dass binnen Jahresfrist verschiedene Modelle erarbeitet werden, die der Vielfalt der Notwendigkeiten und Bedürfnisse entsprechen. Diese sind dann mit den notwendigen gesetzlichen Absicherungen einer Umsetzung zuzuführen.

## B. Genderpolitik

### 1. Gender Mainstream für die Medizin

Pharmaindustrie und Medizin müssen mehr wissenschaftliche Grundlagen schaffen, die die Unterschiede der Geschlechter bei der Behandlung von Krankheiten berücksichtigen. Derzeit sind eine Fülle von Medikamenten auf dem Markt, bei denen nicht sicher gestellt ist, dass sie auch wirklich so heilend bei beiden Geschlechtern helfen, wie dies angegeben wird, weil man die Wirkung für die weibliche Patientin nicht im selben Ausmaß ausgetestet hat wie für den männlichen Patienten. Ebenso muss genau erforscht werden, inwieweit unterschiedliche Krankheitssymptome bei Männern und Frauen bei der selben Krankheit auftreten, um eine effiziente Behandlung durchführen zu können.

## 2. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erweitern auf psychische Belastungen

Neben den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gegen physische Gefahren ist es mehr und mehr wichtig, auch die psychischen Belastungen in den Gesundheitsschutz entsprechend einzubeziehen. Stress, Mobbing, mangelnde Konfliktfähigkeit belasten die Menschen und beeinträchtigen ihre Arbeitsfähigkeit und Leistungskraft. Durch Schulung, Beratung und Coaching kann viel zur Entspannung und Verbesserung des Arbeitsklimas beigetragen werden und die psychische Gesundheit geschützt werden. Ebenso muss es auch Sanktionen geben, wenn die psychische Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mutwillig durch Psychoterror oder Schikanen aufs Spiel gesetzt wird.

## Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 1)

### Keine Ausweitung der Sonntagsarbeit

Der arbeitsfreie Sonntag ist die Grundlage gesellschaftlichen und familiären Zusammenlebens. Als solches ist er ein kultureller Wert, der nicht Kapitalinteressen geopfert werden darf. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass für immer mehr ArbeitnehmerInnen – besonders auch im Dienstleistungsbereich – der Sonntag nicht mehr ihren Familien gehört. In vielen Bereichen ist es zwar unumgänglich, auch am Sonntag Dienst zu verrichten, jedoch muss jenen Forderungen der Wirtschaft entgegengetreten werden, die den Sonntag generell zum Arbeitstag machen wollen.

Der ÖGB wendet sich gegen jegliche Ausweitung der Sonntagsarbeit. Die Länder, Städte und Gemeinden sowie die Bundesregierung werden aufgefordert, für die Umsetzung unserer Forderung in den diversen Gesetzen zu sorgen.

Antrag 4

Mehrheitliche  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2

## Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 2)

### Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber Menschen mit Behinderung

Durch Beruf und Arbeit definiert der Mensch sich selbst und seine Position in der Gesellschaft. Daher haben die berufliche Integration und der gesicherte Verbleib von behinderten Menschen in der Arbeitswelt besondere Bedeutung.

Weiters ist ArbeitnehmerInnen mit Behinderung der berufliche Aufstieg gleichberechtigt zu ermöglichen – da dieser oftmals verwehrt ist. Daher fordern wir mehr Durchlässigkeit sowie eine Änderung der Rahmenbedingungen, um Chancengleichheit und eine Arbeitswelt ohne Diskriminierung zu gewährleisten. Auch ist sicherzustellen, dass ArbeitnehmerInnen im Falle von gesundheitlichen Einschränkungen, welche sie während des Erwerbslebens erleiden, das Verbleiben in der Arbeitswelt ermöglicht wird.

Antrag 5

Einstimmige  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2

## Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 11)

### Antrag 6

# Sicherstellung der erforderlichen Pflege und Betreuung im Sozialstaat Österreich

Einstimmige  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2

Der Pflege-, Betreuungs- und Versorgungsablauf wird in den nächsten Jahren auf Grund der Alterspyramide exorbitant steigen. Gründe dafür sind unter anderem die ständig steigende Lebenserwartung – derzeit liegt sie für Männer bei 75 und für Frauen bei 81 Jahren, es wird zu einem überproportional großen Zuwachs der sehr Alten und Hochbetagten kommen. Die weiter sinkenden Geburtenraten, aber auch die Änderung der familiären Strukturen – Berufstätigkeit der Frauen, steigende Scheidungsziffern, Einzelhaushalte (derzeit wohnen rund 480.000 Personen in Einzelhaushalten, bis zum Jahr 2030 wird sich die Zahl vermutlich verdoppeln), werden das familiäre Betreuungsnetz verkleinern.

**Wir fordern daher,**

- dass sämtliche Pflegeleistungen vom Staat finanziert werden müssen, egal ob diese in einer dafür vorgesehenen Einrichtung oder in einem privaten Haushalt zum Tragen kommen,
- dass die Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege dem EU-Niveau angepasst wird,
- dass sämtliche Leistungen an den PatientInnen wie Injektionen, Infusionen, Wundversorgung usw. wie bisher ausschließlich von dafür entsprechend den Berufsbildern qualifiziertem Pflegepersonal erbracht werden dürfen,
- ausreichende Pflegeressourcen (mobil, ambulant, stationär) einschließlich eines Qualitätsmanagements,
- den Ausbau von: Tageszentren, mobiler Betreuung und Pflege, mehr Betten für Kurzzeitpflege, Hausgemeinschaften und Pflegeheime,
- vermehrte Angebote, die pflegende Angehörige entlasten (Beratung, Gesprächsangebote, Schulungen, Erholungsurlaub, ...).

## Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

(Antrag 4)

### Antrag 7

# Anerkennung der KünstlerInneneigenschaft

Einstimmig  
angenommen

Das ÖGB-Präsidium wird beauftragt, unverzüglich mit den zuständigen Ministerien Verhandlungen aufzunehmen, mit dem Ziel, dass die Mitglieder der Sektion Unterhaltungskunst, Artistik, Show und Folklore als KünstlerInnen anerkannt werden.

**Begründung:**

In dem von der UNESCO 1980 unter Mitarbeit der FIA erstelltem Dokument über den Status der KünstlerInnen wird eine Verbesserung der beruflichen und sozialen Situation der darstellenden KünstlerInnen angestrebt.

Eine der wichtigsten Forderungen dieses Dokuments ist es, den künstlerischen Status allen darstellenden KünstlerInnen (Theater, Musik, Tanz, Film, Oper, Zirkus, Varieté usw.) zuzubilligen.

Die kritische Situation der österreichischen UnterhaltungskünstlerInnen sowohl in künstlerischer (kaum vorhandene Arbeitsmöglichkeiten, keinerlei öffentliche Ausbildungsmöglichkeit etc.) als auch in sozialer Hinsicht (steuerliche Schlechterstellung durch Nichtzuerkennung des künstlerischen Status – siehe Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 20. November 1989, in dem es unter anderem heißt: „Ein Mitwirken an einer Unterhaltungsdarbietung (UnterhaltungskünstlerIn) ist grundsätzlich nicht als in einem Kunstzweig beziehungsweise Kunstfach tätig, anzusehen.“), kann nur durch eine klare Anerkennung der KünstlerInnen-eigenschaft unserer KollegInnen verbessert werden.

## Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 5)

### Pflegefreistellung

Durch das Gesetz ist die gemeinsame Obsorge eines Kindes nach einer Scheidung geregelt. Dies steht im Widerspruch zur Regelung bei der Pflegefreistellung. Hier wird immer noch der gemeinsame Haushalt mit dem Kind angeführt.

Weiters wird es gesellschaftspolitisch von immer größerer Bedeutung, dass „Kinder“ ihre „Eltern“ bei Akuterkrankungen in häuslichem Umfeld kurzfristig pflegen und betreuen.

**Der ÖGB fordert daher:**

- den Begriff „Pflegefreistellung“ vom Begriff „gemeinsamer Haushalt“ zu entkoppeln,
- eine Ausweitung der Pflegefreistellung auf zu betreuende Elternteile – auch wenn diese nicht in einem gemeinsamen Haushalt leben,
- für ArbeitnehmerInnen, die ihr Kleinkind im Rahmen eines stationären Aufenthaltes – meist zur psychischen Unterstützung – begleiten, die Anerkennung des stationären Aufenthaltes als Pflegefreistellung.

## Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

(Antrag 4)

### Vertretungsrecht

In der täglichen Vertretungs- und Betreuungspraxis ist immer wieder festzustellen, dass Rechte der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen, die im Arbeitsverfassungsgesetz und in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder verankert sind, von der Arbeitgeberseite übergangen werden.

Der ÖGB erklärt sich mit den BetriebsrätInnen und den PersonalvertreterInnen in ihrem Wirkungsbereich solidarisch und fordert alle VerantwortungsträgerInnen der ArbeitgeberInnen-seite auf, die DienstnehmerInnenvertretungen als PartnerInnen und Mitwirkungsberechtigte anzunehmen und die einschlägigen sich darauf beziehenden Gesetzesbestimmungen als Mindestrechte dieser DienstnehmerInnenvertretungen einzuhalten.

Die partnerInnenschaftliche Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren VertreterInnen stellt eine fundamentale Voraussetzung für die erfolgreiche Arbeit in/an den Betrieben/Dienststellen dar. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass die Verletzung der genannten

**Antrag 8**

**Einstimmig  
angenommen**

**Antrag 9**

**Einstimmige  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2**

Bestimmungen Rechtspflichtverletzungen der verantwortlichen FunktionsträgerInnen sind und als Gesetzesverletzungen zu behandeln sind.

Es wird daher gefordert, geeignete Maßnahmen zu setzen bzw. zu veranlassen, dass die Einhaltung dieser Vorschriften stärker als bisher erfolgt.

## Gewerkschaft Bau-Holz

(Antrag 1)

### Antrag 10

## Neue praxisgerechte Schwerarbeitsregelung

Einstimmige  
Zuweisung an den  
Bundesvorstand  
nach Ziffer 2

Da die derzeitige Schwerarbeitsregelung nicht den Anforderungen der Praxis entspricht, ist eine grundlegende Reform anzustreben.

Die Befürchtung von AN-VertreterInnen und Fachleuten aus der Pensionsversicherungsanstalt, wonach es für die Versicherten schwierig sein wird, für weit zurückliegende Schwerarbeitszeiten brauchbare Nachweise vorzulegen, weil viele Firmen nicht mehr existieren und bei bestehenden Unternehmen entsprechende Unterlagen fehlen könnten, hat sich mittlerweile bewahrheitet.

SchwerarbeiterInnen erreichen auf Grund schwerster beruflicher Belastungen nur selten die geforderten 45 Versicherungsjahre, ohne die sie die Anspruchsvoraussetzungen aber niemals erfüllen können.

Der 16. Bundeskongress des ÖGB fordert die gesetzgebenden Körperschaften auf, die Schwerarbeitsregelung in der derzeit vorliegenden Form grundlegend so zu überarbeiten, dass

- sich jeder Monat, in dem Schwerarbeit geleistet wurde bzw. geleistet wird, begünstigend auswirkt, egal in welchem Lebensjahr er gelegen ist,
- es den ArbeitnehmerInnen, insbesondere auch den Frauen, ermöglicht wird, vor dem 60. Lebensjahr ohne finanzielle Einbußen in Pension gehen zu können,
- die Finanzierung über einen besonderen Beitrag des Dienstgebers/der Dienstgeberin für Schwerarbeit der DienstnehmerInnen erfolgt,
- in Anlehnung an die Schwerarbeitsstudie „Schwerpunkt Bau“ eine praktikablere Definition der Schwerarbeit anstelle des Kalorienverbrauches erfolgt,
- die Begünstigung auch dann schlagend wird, wenn SchwerarbeiterInnen vor dem 60. Lebensjahr die Invaliditätspension in Anspruch nehmen müssen.

## Gewerkschaft der Chemiarbeiter

(Antrag 2)

### Antrag 11

## Schichtarbeit und Nacht(schwer)arbeitsgesetz

Einstimmig  
angenommen

Technologische, vor allem aber wirtschaftliche Gründe zwingen ArbeitnehmerInnen immer mehr, Schicht- bzw. Nachtschichtarbeit zu leisten. Eine Vielzahl von Produkten können nur mehr in kontinuierlicher Produktionsweise konkurrenzfähig hergestellt werden. Höchste

Qualität muss mit geringsten Kosten erzeugt werden. 24 Stunden pro Tag und das 365 Mal im Jahr müssen die Anlagen und Kapazitäten genutzt werden. Neben den hohen physischen Belastungen kommt immer häufiger eine enorme psychische Belastung.

Die Menschen werden gezwungen, sich vorgegebenen Arbeitszeiten bzw. Fertigungsprozessen anzupassen. Aktuelle Studien lassen klar erkennen, welchen Belastungen Schichtarbeiter(innen) aus physischer wie auch psychischer Sicht ausgesetzt sind. Dazu kommt noch die gesellschaftspolitische Isolation seines Lebensraumes mit allen Facetten eines schwer funktionierenden Familien- und Soziallebens.

Durch eine spätere Pensionsantrittsmöglichkeit, den Abbau von Sozialarbeitsplätzen und die hohe Belastung durch Nachtarbeit (146 % der Tagesleistung) wird Schichtarbeit zu einem gesundheitlichen Problem.

## Daher fordert der 16. ÖGB-Bundeskongress:

- Das Nachtschwerarbeitsgesetz mit dem Anspruch auf das Sonderruhegeld in der derzeitigen Form (Antrittsalter 52./57. Lebensjahr) bleibt erhalten und wird derart ausgebaut, dass auch hinkünftig Betroffene einen Ruhegeldanspruch auf heutigem Standard haben.
- Es muss zukünftig ausreichen, wenn jemand entweder Nachtarbeit oder Schwerarbeit im Sinne des NSchG leistet. Schichtarbeit gilt generell als Schwerarbeit.
- Ansprüche nach dem NSchG sollen auch entstehen, jedoch entsprechend später, wenn weniger als 180 NSchG-Beitragsmonate vorliegen. Bei mehr als 180 Nacht- oder Schwerarbeitsmonaten sind entsprechend verbesserte Ansprüche vorzusehen.
- Für SchichtarbeiterInnen müssen neue Lebensarbeitszeitmodelle geschaffen werden.

## Gewerkschaft Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

(Antrag 3)

# KünstlerInnensozialversicherungsgesetz

Antrag 12

Das ÖGB-Präsidium wird beauftragt, bei den zuständigen Stellen eine Verbesserung des Künstlersozialversicherungsgesetzes zu erwirken.

Einstimmig  
angenommen

### Begründung:

Obwohl eine Einbeziehung aller Kunstschaffenden in die gesetzliche Sozialversicherung grundsätzlich zu begrüßen ist und das vorliegende Künstlersozialversicherungsfondsgesetz zu Beginn als erster Schritt in die richtige Richtung angesehen werden konnte, reicht das Gesetz in der vorliegenden Form nicht aus und muss in ein echtes KünstlerInnensozialversicherungsgesetz als wirkliche soziale Absicherung für KünstlerInnen abgeändert werden.

Mit dem Auslaufen der Ausnahmeregelung ab 1. 1. 2001 gibt es die Sozialversicherungspflicht für alle Kunstschaffenden sowie das Künstlersozialversicherungsfondsgesetz, welches für finanziell schlechter gestellte selbstständige KünstlerInnen einen Teil der Pensionsversicherungsbeiträge gutschreibt.

Aus der eigentlich geforderten KünstlerInnensozialversicherung ist nichts weiter als die Einbindung der KünstlerInnen in die Neue Selbstständigenversicherung geworden. Äußerst problematisch ist die Situation derjenigen DarstellerInnen, die aufgrund der angespannten Arbeitsmarktlage (z. B. Subventionskürzungen, Theaterreform) immer seltener Beschäftigungsmöglichkeiten/Auftrittsmöglichkeiten vorfinden. Immer mehr DarstellerInnen sind gezwungen, um überleben zu können bzw. um nicht in die Sozialhilfe abzugleiten, andere

(nicht-künstlerische) Tätigkeiten als „Nebenerwerb“ auszuüben, was wiederum ihre KünstlerInneneigenschaft im KSVfG gefährden kann.

Selbst KollegInnen, die sich selbst als freiberuflich deklarieren, können sich aufgrund der schlechten „Auftragslage“ oft ihre GSVG-Beiträge nicht mehr finanzieren.

Daher ist zu fordern, dass ein echtes KünstlerInnensozialversicherungsgesetz geschaffen wird.

## Gewerkschaft der Gemeindebediensteten

(Antrag 8)

### Antrag 13

Einstimmig  
angenommen

## „Rechtsextremismus“ bedroht unsere Gesellschaft mehr denn je

Rechtsextremistische, zumindest aber rechtspopulistische Gruppen, Parteien oder Bewegungen, deren gemeinsame Ideologiemerkmale Gewalt, Rassismus und der Antisemitismus sind, finden mehr Zulauf denn je und sind eine große Bedrohung für unser demokratisches System, größer als Manchem lieb ist oder in der Vorstellungskraft des Einzelnen liegt. Sofortiges Handeln ist nötig!

Diese Gruppierungen nutzen die gesellschaftlichen Missstände und die Orientierungslosigkeit, um insbesondere Jugendliche zum Rassenhass aufzustacheln, indem sie Hetztiraden auf ausländische MitbürgerInnen loslassen (siehe den Wahlkampf der FPÖ bei den Gemeinderatswahlen 2005 in Wien, bei den Nationalratswahlen 2006, den Einzug der NPD in Deutschland und die Krawalle in Ungarn), um diese zu Sündenböcken zu machen, damit ihre Gewaltaktionen gerechtfertigt erscheinen.

Die aktuelle Jugendarbeitslosigkeit, die dadurch entstehende Verschärfung der sozialen Probleme, anhaltende Ungerechtigkeit, Unwissenheit und allgemein das Fehlen sicherer persönlicher Bezugspunkte und Perspektiven lassen im einzelnen Misstrauen gegenüber dem „Anderen“ oder „Fremden“ aufkommen.

Eine aktuelle Studie der Österreichischen Gewerkschaftsjugend zum Thema Rechtsextremismus hat ein weiteres trauriges Ergebnis gebracht. Die Zahl der Jugendlichen mit Vorurteilen und rassistischen Einstellungen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Dies ist ein Nährboden für viele rechtsextreme Gruppierungen in unserem Lande.

Die Taktiken dieser Gruppierungen, die nicht einmal vor der Leugnung des Holocaust (was uns wieder im Jahr 2005 bzw. 2006 von einigen Politikern gezeigt wurde) und anderer Kriegsverbrechen zurückschrecken, stellen eine Bedrohung für die Demokratie und die Grundrechte jedes/jeder Einzelnen dar.

Vorhandene Vorurteile und rassistische Einstellungen werden u. a. durch soziale Probleme mobilisiert. Eine Politik, die längerfristig präventiv gegen jegliche Art von Fremdenfeindlichkeit wirken und Gefährdungen von Jugendlichen, aber auch von Erwachsenen verhindern soll, muss soziale Sicherheit und Chancen schaffen sowie Zukunftsperspektiven bieten.

### Daher fordert der ÖGB

- ein geschlossenes Auftreten aller GewerkschaftsfunktionärInnen, der politischen Parteien, der Medien, usw. gegen Rechtsextremismus und Faschismus, sowie gegen MigrantInnenfeindlichkeit damit sich die schrecklichen Ereignisse der Vergangenheit nicht wiederholen,
- und die Verschärfung, Einhaltung und Kontrolle des Verbotsgesetzes.





## **Impressum**

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

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

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

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

Verlagsort: 1230 Wien, Herstellungsort Wien

