

FASSUNG GEMÄSS BESCHLUSS DURCH DEN 17. ÖGB-BUNDESKONGRESS, 30. JUNI BIS 2. JULI 2009



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

GRUNDSATZPROGRAMM

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

IMPRESSUM

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Laurenzerberg 2, 1010 Wien.
Tel.: 01/534 44, Fax: DW 204. E-Mail: oegb@oegb.at. ZVR-Nummer: 576439352.
Hersteller: Verlag des ÖGB GmbH, 1230 Wien, Altmannsdorfer Straße 154–156.
Foto © Paul Sturm, ÖGB-Verlag; fotolia
Konzeption und Gestaltung © Natalie Nowakowski, ÖGB-Verlag
Layout und Grafik © Walter Schauer, Dietmar Kreutzberger, ÖGB-Verlag

STARK >>>>>

STARK >>>>>

>>>>> SOZIAL

>>>>> GERECHT



DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

INHALTSVERZEICHNIS

1	KURSWECHSEL	8
2	DIE FINANZMARKTKRISE	9
2.1	WIRTSCHAFTSPOLITISCHER KURSWECHSEL, REGULIERUNG DER FINANZMÄRKTE	10
3	STARKER STAAT	14
3.1	BUDGETPOLITIK	14
3.2	STEUERPOLITIK	14
3.3	SOZIALE SICHERHEIT	17
3.3.1	NEUE ARBEITSWELT – NEUES ARBEITSRECHT	17
3.3.2	ARBEITSMARKTPOLITIK	20
3.3.3	INTEGRATION	23
3.3.4	BEDARFSORIENTIERTE MINDESTSICHERUNG	23
3.3.5	ARBEITSZEIT – LEBENSZEIT	24
3.3.6	BILDUNGSPOLITIK	25
3.3.7	GESUNDHEITSPOLITIK	29
3.3.8	ARBEITNEHMERINNENSCHUTZ UND BEDIENSTETENSCHUTZ	31
3.3.9	FAMILIENPOLITIK	32

STARK

3.3.10	PFLEGE UND BETREUUNG	33
3.3.11	PENSIONEN	33
3.4	STANDORTPOLITIK, DASEINSVORSORGE	36
3.4.1	STRATEGISCHES EIGENTUM	36
3.4.2	ENERGIEPOLITIK	37
3.4.3	FORSCHUNGS- UND TECHNOLOGIEPOLITIK	37
3.4.4	VERKEHR UND INFRASTRUKTUR	39
3.4.5	Dienstleistungssektor als Jobmotor	40
3.5	KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ	42
4	STARKE GEWERKSCHAFTEN	43
4.1	MODERNISIERUNG DER MITBESTIMMUNG	43
4.2	EINKOMMENSVERTEILUNG UND LOHNPOLITIK	45
5	STARKES UND SOZIALES EUROPA	47
5.1	ARBEIT SCHAFFEN IN EUROPA	48
5.2	ARBEIT SICHERN IN EUROPA	48
5.2.1	KURSWECHSEL IM SOZIALEN DIALOG	49
5.2.2	EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKT SOZIAL GESTALTEN	49
5.2.3	VORRANG FÜR SOZIALE STANDARDS	49

GERECHT

SOZIAL

5.3	LEBENSQUALITÄT SICHERN – GRUNDLAGEN DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS STÄRKEN	50
5.4	MITBESTIMMEN IN EUROPA	52
5.4.1	MITBESTIMMUNG ALS EUROPÄISCHES REFERENZMODELL	52
5.4.2	EUROPÄISCHES HANDELN NOTWENDIG	53
5.5	EUROPA ENTWICKELN LASSEN	53
5.6	DIE FOLGEN DER ERWEITERUNG WEITERHIN AKTIV GESTALTEN	54
5.7	EUROPÄISCHE BILDUNGSPOLITIK	55
6	GLOBALISIERUNG SOZIAL GESTALTEN	56
6.1	SPIELREGELN FÜR DIE WELTWIRTSCHAFT	56
6.2	SICHERHEIT UND FRIEDEN DAUERHAFT GARANTIEREN	58
6.3	GLOBALE MIGRATION MENSCHENWÜRDIG GESTALTEN	59
6.4	INTERNATIONALE SOLIDARITÄT UMSETZEN	60
	GLOSSAR – ERKLÄRUNG ALLER BLAU MARKIERTEN WORTE	62

STARK >>>> SOZIAL



17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

AL >>> GERECHT



FOTO: ÖGB-VERLAG/PAUL STURM

STARK

SOZIAL

GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

1 KURSWECHSEL

VIELE STAATEN AUF DER GANZEN WELT INVESTIEREN DERZEIT GIGANTISCHE SUMMEN AN STEUERGELDERN, UM BANKEN UND WIRTSCHAFT ZU STABILISIEREN UND DIE KRISE ABZUMILDERN. UNGEREGLTE FINANZMÄRKTE UND DEREGULIERUNG – DIESE REZEPTE FÜR WIRTSCHAFTLICHEN ERFOLG UND AUFSCHWUNG SIND GESCHEITERT.

Nun muss aus der Krise gelernt und die Gelegenheit genutzt werden, um einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel einzuleiten – hin zu mehr Regulierung der Finanzmärkte und hin zu einem Staat, der seine Verantwortung bei Davonsvorsorge und Sozialpolitik wahrnimmt.

Gleichzeitig muss klar sein, dass der Preis für die Bekämpfung der Krise und für die jetzt nötigen Maßnahmen nicht Sozialabbau sein kann.

Dagegen wird sich der ÖGB vehement zur Wehr setzen.

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 reaktionäre 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 umlagefinanzierten Sozialversicherung bei gleichzeitiger Forcierung und Subventionierung eines privaten Versicherungssektors werden durchgehend jene sozialen Strukturen abgebaut, die die einseitigen Auswirkungen der Marktkräfte korrigieren.

In Zeiten der Krise finden extremistische Bewegungen, deren gemeinsame Merkmale Gewalt, Rassismus, Antisemitismus und Antiislamismus sind, verstärkt Zulauf. Sie nutzen gesellschaftliche Missstände und allgemeine Orientierungslosigkeit, um die Menschen für ihre Hassparolen zu gewinnen. Entschiedenes, gemeinsames Auftreten von Gewerkschaftsbewegung, Parteien und Zivilgesellschaft gegen Rechtsextremismus und Faschismus müssen hier gegensteuern.

DER ÖGB FORDERT DIE VERANKERUNG DER SOZIALEN GRUNDRECHTE IN DER VERFASSUNG. 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.

2 DIE FINANZMARKTKRISE

DIE WELTWIRTSCHAFT ERLEBT GEGENWÄRTIG IHRE SCHWERSTE KRISE SEIT DER GROSSEN DEPRESSION DER DREISSIGERJAHRE DES VORIGEN JAHRHUNDERTS. DURCH DIE VERSCHÄRFUNG DER FINANZMARKTKRISE WÄHREND DES JAHRES 2008 WURDE DIE REALWIRTSCHAFT IMMER STÄRKER VON EINER REZESSION ERFASST. WELTWEIT SCHRUMPT DIE WIRTSCHAFT, MIT DER FOLGE EINER MASSIVEN ZUNAHME DER ARBEITSLOSIGKEIT.

Die aktuelle Finanzmarktkrise ist bereits die zweite dieser Art im 21. Jahrhundert. Beide Krisen haben ihren Ausgang von den USA genommen, wo eine Ideologie der Finanzmarktökonomie die Wirtschaftspolitik beherrscht hat. Der Grundgedanke der Finanzmarktideologie besteht darin, dass der Finanzsektor den neoliberalen Idealvorstellungen des perfekt funktionierenden Marktes am nächsten kommt. Durch eine möglichst freie Entfaltung der Finanzmärkte würde die Effizienz und Dynamik der gesamten Wirtschaft nachhaltig verbessert, Wachstum und Beschäftigung gesteigert.

Nahezu alle Länder haben Reformen durchgeführt, um den Finanzsektor von scheinbar hemmenden Fesseln zu befreien bzw. seine Dynamik zu stimulieren. In den EU-Ländern erfolgten Reformen dieser Art durch Verlagerung von Staatsaufgaben in den privaten Bereich: Forcierung der privaten Vorsorge anstelle der staatlich organisierten Sozialversicherung, Privatisierung von Staatsunternehmungen und von staatlich erbrachten Leistungen, um das Angebot an Veranlagungsmöglichkeiten zu erhöhen. Den Entwicklungs-, Schwellen- und Transformationsländern wurde vor allem die Herstellung eines möglichst freien Kapitalverkehrs mit dem Ausland als grundlegende Reformmaßnahme empfohlen.

Treiber des US-Finanzmarktes waren Finanzinnovationen: in den Achtzigerjahren die „junk bonds“ zur Finanzierung von feindlichen Firmenübernahmen, in den Neunzigerjahren der massierte Einsatz von **Venture Capital** zur Finanzierung von Neugründungen im Bereich der New Economy. Beim Zusammenbruch der New-Economy-Blase 2001/02 war die nächste Vermögenspreishausse bereits im Aufbau begriffen:

der Immobilienpreisboom, dessen dubiose Grundlagen inzwischen hinlänglich bekannt sind. In manchen Fällen war bei diesen Finanztransaktionen massiver Betrug mit im Spiel – ein Zusammenhang, der kein bloß zufälliger gewesen sein kann, sondern ein systematischer ist.

Zu großer Spielraum bei der Bilanzierung wurde vor allem durch das „fair value“-Prinzip ermöglicht, nach dem Vermögensgegenstände, für die es keine börsen- oder sonstigen marktmäßigen Notierungen gibt, nach Ertragserwartungen bewertet werden können, die nach Bedarf optimistisch waren. Damit erfüllten die Manager die Bedingungen für den Bezug ihrer millionenschweren Aktienoptionen.

UNABHÄNGIG VON DER REALEN PRODUKTION VON GÜTERN UND DIENSTLEISTUNGEN SOLLTE DER REICHTUM VERMEHRT UND MEHR WOHLSTAND – ANGEBLICH FÜR ALLE – GESCHAFFEN WERDEN. Vorstellungen dieser Art haben sich mit dem Finanzdebakel nun in Luft aufgelöst, die Finanzmarktideologie ist gescheitert. Was die Ideologen des Finanzmarktkapitalismus als veraltetes Denken beiseite geschoben hatten, hat sich nun mit sehr schmerzlichen Folgen als das richtige Denken erwiesen. Die Möglichkeit, Gewinne zu machen, ist langfristig durch die Wachstumsrate der realen Produktion von Gütern und Dienstleistungen begrenzt. Was an exzessiven Profiten darüber hinausgeht, erweist sich als Nullsummenspiel. Wenn die Blase platzt, werden die Extragewinne zu Verlusten, die jedoch zum Teil andere treffen als diejenigen, bei denen die Gewinne angefallen sind.

Die Finanzmarktkrise führt zur schwersten Rezession seit 1930 weltweit; in Europa und auch in Österreich folgte daher auf den Boom der Jahre 2005/06/07 im Jahr 2008 eine Konjunkturabschwächung, aus der sich – als Folge der Finanzmarktkrise – gegenwärtig die schwerste Rezession seit der Großen Depression der Dreißigerjahre entwickelt.

Bei längerfristiger Betrachtung zeigt sich, dass das Wirtschaftswachstum mit 2,2 Prozent im Durchschnitt der vergangenen zehn Jahre hinter den Möglichkeiten zurückge-

blieben ist. Langfristig hat zwar auch die Beschäftigung zugenommen, jedoch war die Wachstumsdynamik nicht stark genug, um die österreichische Wirtschaft auf Vollbeschäftigungsniveau zu bringen. Durch die starke Zunahme der Teilzeitbeschäftigung stieg das Arbeitsvolumen gemessen in Stunden deutlich langsamer als die Personenzahl der unselbstständig Beschäftigten.

Nach der Phase der Wachstumsschwäche 2001 bis 2004 hatte die Arbeitslosenrate mit 7,3 Prozent im Jahr 2005 den bisherigen Höchstwert seit 1954 erreicht. Danach ging im Aufschwung die Arbeitslosenrate zwar zurück, lag aber 2008 immer noch bei 5,8 Prozent und damit deutlich über dem Vollbeschäftigungsniveau.

Getragen war das Wirtschaftswachstum in Österreich überwiegend von einer starken Zunahme der Exporte, bei gleichzeitig moderater Importzunahme. Dadurch konnte in den vergangenen Jahren nicht nur der Leistungsbilanzüberschuss ständig erhöht werden, erstmals seit Bestehen der Republik Österreich wurde 2006 auch ein Überschuss in der Warenhandelsbilanz erzielt.

Hingegen entwickelte sich der private Konsum auch in der Periode des Konjunkturaufschwungs schwach. Insbesondere gingen vom privaten Konsum in der zweiten Hälfte der Aufschwungsperiode keine zusätzlichen Nachfrageimpulse aus, da die unerwartete Beschleunigung der Inflation und die wachsende Lohnsteuerbelastung zu realen Einbußen bei den Nettolöhnen führten. Die anhaltende Schwäche der Binnennachfrage wirkte als Wachstumsbremse, die erhöhte

Exportabhängigkeit der österreichischen Wirtschaft hat zur Folge, dass die Absatzrückgänge auf den internationalen Märkten stärker auf Wachstum und Beschäftigung in Österreich durchschlagen. Die Schwäche der Binnennachfrage ist wiederum eine Konsequenz der nun schon seit mehr als zehn Jahren anhaltenden geringen Zunahme der realen Nettolöhne.

Der Finanzsektor hat sich an der Realwirtschaft zu orientieren. Die Erfahrungen von zwei schweren Finanzmarktkrisen in kurzer Abfolge sollten genügend Anlass für ein Umdenken in der Wirtschaftspolitik sein, ihr Augenmerk wieder stärker der Realwirtschaft zuzuwenden. Dieser gegenüber sollten die Finanzmärkte eine untergeordnete Funktion haben. Regulierungen des Banksektors müssen wesentlich strenger werden, Misstrauen gegen alle Finanzinnovationen ist angebracht. Eine wichtige Konsequenz aus der Krise ist, dass nicht private Vorsorge, sondern nur staatliche Systeme ein befriedigendes Maß der sozialen Sicherheit gewährleisten können. Europa darf den Weg der Nachahmung der USA nicht weiter gehen, sondern muss konsequent andere Wege beschreiten.

2.1 WIRTSCHAFTSPOLITISCHER KURSWECHSEL, REGULIERUNG DER FINANZMÄRKTE

Es muss sichergestellt werden, dass es nach der Beruhigung der Lage auf den Finanzmärkten nicht so weiter geht wie bisher. Dem Finanzmarkt müssen jene Instrumente aus der Hand genommen werden, mit denen er die Spekulationsblasen erzeugt hat. Deutlich strengere, klare Regeln für die Tätigkeit von Banken und Finanzinstitutionen, mehr Transparenz und eine Reform der Kontrolle sind die Eckpfeiler eines neuen Finanzmarktsystems.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

STARK >>>> SOZIAL

>>>> DER ÖGB FORDERT >>>>

>>>> AUFSICHT MIT MEHR BISS

>>>> MEHR TRANSPARENZ

2.1.1 DER ÖGB FORDERT:

AUFSICHT MIT MEHR BISS:

- » Die Stabilität der gesamten Volkswirtschaft ist eng mit der Stabilität des Finanzsektors verbunden. Daher liegt es im Interesse und in der Verantwortung der Wirtschaftspolitik, für eine strenge und effektive Aufsicht über den Finanzsektor zu sorgen.

DIE AUFSICHTSBEHÖRDEN MÜSSEN:

- » mit ausreichenden Personalressourcen und Ermittlungsbefugnissen ausgestattet werden;
- » ihre Zusammenarbeit mit den zuständigen Ministerien verstärken, ein Verhaltenskodex oder eine freiwillige Selbstverpflichtung der Banken genügt nicht;
- » verstärkt international zusammenarbeiten.

MEHR TRANSPARENZ ZUM SCHUTZ DER ANLEGERINNEN:

- » Bei begründetem Verdacht muss es der Finanzmarktaufsicht (FMA) ermöglicht werden, den AnlegerInnenschutz über die Geheimhaltungspflicht zu stellen und die Öffentlichkeit zu informieren.

MEHR UND VERSTÄNDLICHERE INFORMATIONEN ÜBER BANKPRODUKTE:

- » Verpflichtende Ampelkennzeichnung für Finanzprodukte: In allgemein verständlicher Sprache muss ausdrücklich über Risiken, Kosten sowie über Aus- und Umstiegsbedingungen informiert werden. Diese Kennzeichnung muss den AnlegerInnen vor Abschluss von Verträgen ausgehändigt werden.
- » Verpflichtende Aushändigung von schriftlichen Beratungsunterlagen, zum Beispiel von AnlegerInnenprofilen.
- » Ausbau einer anbieterunabhängigen Verbraucherberatung in Finanzdienstleistungsfragen. Sie muss von den Banken finanziert werden.

INSTITUTIONALISIERTER DIALOG MIT DER FINANZMARKTAUFSICHT:

- » Nationalbank, Regierung und Sozialpartner müssen regelmäßig zu einem makroökonomischen Dialog, der auch Finanzmarktstabilitätsfragen umfasst, zur besseren gegenseitigen Information und Koordination zusammenkommen.
- » Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben klar gezeigt, wie wichtig der Dialog und der Informationsfluss zwischen allen Beteiligten sind. Wenn die Finanzmarktaufsicht nicht auf einen intensiven Dialog mit repräsentativen und stark präsenten Arbeitnehmer- und KonsumentenvertreterInnen setzt, können ihr wertvolle Hinweise und Informationen entgehen.

GEWINNAUSWEIS BEI FAIR-VALUE-BEWERTUNG MUSS TRANSPARENTER WERDEN:

Realisierte Gewinne und sogenannte **Buchgewinne** müssen getrennt ausgewiesen werden.

HÖHERE EIGENKAPITALANFORDERUNGEN FÜR DIE BANKEN, UM AUSREICHEND RESERVEN FÜR DIE GEÄNDERTEN RISIKOANFORDERUNGEN ZUR VERFÜGUNG ZU HABEN:

- » Das anrechenbare Eigenkapital darf nur realisierte Gewinne beinhalten. Gewinne aus Fair-value-Bewertungen sind nicht anzurechnen.

VERSTÄRKTE KONTROLLE BEI TRANSAKTIONEN MIT STIFTUNGEN, ZWECCKGESELLSCHAFTEN SOWIE BEI GESCHÄFTEN MIT DERIVATEN:

- Aufgrund der Komplexität dieser Konstruktionen müssen Berichtspflichten für Vorstand und Wirtschaftsprüfer an den Aufsichtsrat verschärft werden.

GEHÄLTER DER FÜHRUNGSKRÄFTE BÖRSENNOTIERTER UNTERNEHMEN SIND VON DER ENTWICKLUNG DER BÖRSENKURSE ZU ENTKOPPELN:

Wir fordern ein gesetzliches Verbot von **Stock-Option**-Vergütungen für Vorstände und Aufsichtsräte. Anstelle dessen sind nachhaltige Ziele in die Vergütungsvereinbarung aufzunehmen, die neben ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien beinhalten. Abfindungen von Managern etwa bei vorzeitiger Vertragsauflösung sind zu begrenzen. Weiters ist die Hauptversammlung über die Verträge der Vorstände zu informieren und die individuelle Veröffentlichung von Managergehältern gesetzlich zu verankern. Unangemessen hohen Managergehältern muss ein Riegel vorgeschoben werden. Über diese Grenze hinausgehende Beträge dürfen nicht mehr als Betriebsausgabe geltend gemacht werden können.

40 PROZENT FRAUENQUOTE IN AUFSICHTSRÄTEN BÖRSENNOTIERTER UNTERNEHMEN.

SCHLUSS MIT DER WILLKÜR DER RATINGAGENTUREN:

- » Ratingagenturen haben massiv zur Entstehung der Krise beigetragen. Die Agenturen bewerten Firmen und Banken, von denen sie selbst bezahlt werden. Notwendig sind
 - eine eigene europäische Aufsicht über die Ratingagenturen,
 - mehr Transparenz bei den Bewertungskriterien,
 - verpflichtende Qualitätsstandards,
 - eine Reform der Finanzierung.

PRIVATE EQUITY UND HEDGEFONDS GREIFEN ÜBER IHRE INVESTITIONSPOLITIK AUCH DIREKT IN BELANGE VON ARBEITNEHMERINNEN EIN. DAHER BEDARF ES EINER GESONDERTEN BETRACHTUNG UND REGULIERUNG DIESER „INVESTOREN“:

- » Investitionen von Pensionskassen in Hedgefonds-Geschäfte sind aufgrund der mangelnden Transparenz und des Risikos abzulehnen.
- » Gesetzliche Regelungen zur Beschränkung der Finanzierung durch Kredite sowie der Gewinnausschüttung zulasten der Zielunternehmen müssen die starke Fremdfinanzierung von Hedgefonds-Geschäften eindämmen.
- » Erhöhung der faktischen wirtschaftlichen Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung.
- » Beschränkung der Übertragung von Schulden auf das Zielunternehmen.
- » Möglichkeit der Sonderprüfung des Zielunternehmens bei Verdacht auf Schädigung durch den Fonds.

EINE NEUE AUFFANGGESELLSCHAFT:

- » Der Bund muss eine Auffanggesellschaft gründen, um Unternehmen die durch die Wirtschaftskrise vor dem Konkurs stehen, zu retten. Ziel ist es, in Not geratene Unternehmen auf ihre Sanierbarkeit hin zu analysieren und gegebenenfalls zu erwerben bzw. sich daran zu beteiligen. Nach erfolgreicher Sanierung sind die Unternehmen wieder zu verkaufen und die dadurch frei werdenden Mittel zur Rettung anderer Unternehmen einzusetzen. Laut einer Untersuchung im Jahr 1999 ist es der GBI gelungen, 3.200 Industriearbeitsplätze zu erhalten und rund 600 Millionen Schilling an regionaler Kaufkraft zu sichern.

EINE VERSCHÄRFUNG DES KARTELLRECHTS:

ENTSCHEIDEND FÜR EINE STABILISIERUNG DER WIRTSCHAFTSLAGE IST DIE UMGEHENDE WIEDERHERSTELLUNG DER FINANZIERUNGSFUNKTION DES KREDITAPPARATES UND DES KAPITALMARKTES. MIT DEM FINANZMARKTSTABILISIERUNGSGESETZ WURDEN DAFÜR NEUE INSTRUMENTE GESCHAFFEN, DIE WIRKSAM GENUTZT WERDEN MÜSSEN. DABEI MUSS AUF EINE ANGEMESSENE VERTEILUNG DER RISIKEN ZWISCHEN DEM STAAT UND DEN PRIVATEN EIGENTÜMERN GEACHTET WERDEN. ES MUSS KLARE AUFLAGEN FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE ÖFFENTLICHE HAND GEBEN.

- » Banken, die staatliche Hilfe in Anspruch nehmen, müssen verpflichtet werden, die Arbeitsplätze in ihren Unternehmen zu erhalten.
- » Die Banken müssen Geld zur Finanzierung von Krediten bereitstellen, damit die Wirtschaftsentwicklung angekurbelt und die Beschäftigung erhalten wird.
- » Die Regierung muss dafür sorgen, dass bei allen Kapitalmaßnahmen durch geeignete Auflagen (Einzelverträge zur Aufnahme von **Partizipationskapital** u. a.) sichergestellt wird, dass die Banken neue, zusätzliche Kredite geben, um so die „Kreditblockade“ zu beenden.
- » Wenn die Banken weiterhin keine Kredite vergeben, muss der Druck auf die Banken erhöht werden, indem man Alternativen schafft und der Staat Kredite vergibt, zum Beispiel über die Kommunalkredit oder das **AWS**.
- » Die Gewinnausschüttung an Aktionäre muss beschränkt werden. Durch die Unterstützung wird den Aktionären und Eigentümern der Wert der Beteiligung erhalten
- » Die Praxis, Fremdwährungskredite zu konvertieren und den Kunden sogenannte „Liquiditätszuschläge“ zu verrechnen, muss verboten werden.

Die massiven Kürzungen vieler Betriebspensionen aus privaten Pensionskassen zeigen dringenden Handlungsbedarf auch in diesem Bereich.

>>>> DER ÖGB FORDERT >>>>

- **mehr Sicherheit für die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten durch Wiedereinführung einer attraktiven Mindestertragsgarantie, strengere Vorgaben für die Veranlagung von Pensionskapital und die Neuordnung der Schwankungsrückstellung;**
- **mehr Transparenz, Offenlegung und gesetzliche Begrenzung aller Kosten; so sind die Ergebnisse in den Veranlagungs- und Risikogemeinschaften offenzulegen und die genauen Rechenparameter für die jährlichen Pensionsanpassungen auszuweisen;**
- **mehr Möglichkeiten zum Wechsel zwischen Pensionskassen bzw. zwischen Pensionskassen und betrieblicher Kollektivversicherung auf Basis kollektiver Rahmenregelungen; dabei muss sichergestellt sein, dass bei einem Wechsel das gesamte Pensionskapital übertragen wird. Man muss die Möglichkeit schaffen, aus den Pensionskassen und betrieblichen Kollektivversicherungen auch in die Höherversicherung nach der gesetzlichen Pensionsversicherung umzusteigen.**
- **Sammlung und Offenlegung von Daten betreffend Anwartschafts- und Leistungsberechtigte – Verteilung, Höhe etc. getrennt nach Männern und Frauen.**
- **Verpflichtende Verwendung geschlechtsneutraler Sterbetafeln.**
- **Begrenzung der **Unverfallbarkeitsfrist** auf maximal zwei Jahre und der Wartezeit auf maximal ein Jahr.**
- **Beitragszahlung auch während der Elternkarenz.**

3 STARKER STAAT

ENTGEGEN DEN VERHEISSUNGEN DER NEOLIBERALEN IDEOLOGIE HAT SICH GEZEIGT, DASS DIE MARKWIRTSCHAFT NICHT STABIL IST, SONDERN WIEDERKEHRENDE KRISEN IMMER ERNEUT DAS EINGREIFEN DES STAATES ERFORDERN. SICHERUNG DER BESCHÄFTIGUNG DURCH STABILISIERUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN NACHFRAGE IST DIE WICHTIGSTE AUFGABE DER WIRTSCHAFTSPOLITIK. DAS BEDEUTET, DASS DIE BUDGETPOLITIK MASSNAHMEN ZUR STIMULIERUNG DES PRIVATEN KONSUMS UND DER INVESTITIONEN SETZEN MUSS.

Die Kommunen in Österreich können ihre Funktion als bedeutendste öffentliche Investoren nur dann erfüllen und forcieren, wenn sie mehr finanziellen Bewegungsspielraum erhalten. Dieser soll durch ein befristetes Aussetzen des innerösterreichischen Stabilitätspakts und durch Finanzierungshilfen vonseiten des Bundes und der Länder erweitert werden.

3.1 BUDGETPOLITIK

Der Anstieg des gesamtstaatlichen Defizits ist die notwendige Konsequenz einer **antizyklischen Budgetpolitik**. Mit der Verbesserung der Konjunktursituation kann das Budgetdefizit wieder abgebaut werden. Zur Sicherung des Gestaltungsspielraumes im Staatshaushalt ist mittel- und langfristig zumindest eine Stabilisierung der Staatsschuldenquote anzustreben. Für eine allmähliche Senkung der Schuldenquote sind aber keine Nulldefizite notwendig. Eine Senkung der Abgabenquote ist aus der Sicht des ÖGB kein Ziel der Wirtschafts- bzw. Budgetpolitik.

IM ZENTRUM DER BUDGETPOLITIK MUSS STEHEN, DASS DER STAAT FÄHIG IST, SEINEN AUFGABEN IM BEREICH DER BEFREITSTELLUNG VON ÖFFENTLICHEN GÜTERN (VOR ALLEM ZUR

DASEINSVORSORGE) UND DER UMVERTEILUNG NACHZUKOMMEN. EINEN RÜCKZUG DES STAATES ZULASTEN DER SOZIALSCHWÄCHEREN LEHNT DER ÖGB AB.

Verwaltungs- und Politikmodernisierung ist etwas grundlegend anderes als die Konsolidierungsstrategie über Personal- und Ausgabenkürzungen, wie sie bisher betrieben wurde. Österreich braucht in Verwaltung und Politik Rahmenbedingungen, die ein unparteiisches, objektives und gesetzeskonformes Verwaltungshandeln garantieren.

Die Finanzierung der sozialstaatlichen Leistungen ist auf hohem Niveau abzusichern, zukunftsorientierten Ausgaben u. a. für Bildung, Forschung und Entwicklung sowie öffentliche Infrastrukturinvestitionen ist Vorrang einzuräumen.

Ermessensausgaben dienen zur Finanzierung wichtiger Aktivitäten im Sozial- und Bildungsbereich. Da diese Ausgaben meist hohe Beschäftigungswirkung haben, lehnt der ÖGB pauschale Kürzungen der Ermessensausgaben ab.

3.2 STEUERPOLITIK

Mit der Lohn- und Einkommensteuersenkung 2009 hat die Bundesregierung die wesentliche Forderung des ÖGB nach Vorziehung der Steuerentlastung umgesetzt. Allerdings kann das vorliegende Steuerreformgesetz nur ein erster Schritt sein. Die Vorstellungen des ÖGB von einem gerechten Steuersystem gehen weit über die von der Regierung vorgelegten Maßnahmen hinaus.

Der ÖGB erwartet, dass der gemeinwohlorientierte Staat wieder ausgewogener finanziert wird. Nicht nur ArbeitnehmerInnen sowie Klein- und Mittelbetriebe, sondern auch international agierende und große Unternehmen müssen ihren gerechten Beitrag zur Finanzierung leisten.

3.2.1 DER ÖGB FORDERT:

DIE EINFÜHRUNG EINER EIGENSTÄNDIGEN, PROGRESSIVEN VERMÖGENSSTEUER

- » Diese Steuer muss alle Arten von Vermögen, insbesondere auch Finanzvermögen und Vermögen von Privatstiftungen einheitlich und zu zeitnahen Marktwerten erfassen. Die Steuer muss so gestaltet sein, dass Vermögen, das dem durchschnittlichen Lebensstandard entspricht (z. B. Einfamilienhäuser), steuerfrei bleibt.

DIE RASCHE EINTREIBUNG VON STEUERSCHULDEN.

AUTOMATISCHE VALORISIERUNG ZUR VERMEIDUNG DER KALTEN PROGRESSION:

- » Positive Effekte einer Steuerreform dürfen nicht durch kalte Progression verloren gehen und dazu führen, dass die Reallohnzuwächse stagnieren. Daher muss die Bindung der Tarifstufen, aber auch aller Absetzbeträge und fixen Freibeträge für ArbeitnehmerInnen, an den Verbraucherpreisindex eingeführt werden. Ohne diese Maßnahme steigt die Lohnsteuerquote automatisch, und die Last der Staatsfinanzierung verschiebt sich immer stärker auf die ArbeitnehmerInnen. Die automatische Valorisierung des Lohnsteuersystems ist bereits in mehreren europäischen Staaten Realität und muss auch in Österreich umgesetzt werden.

KEINE SONDERENTLASTUNGEN FÜR UNTERNEHMEN – SCHIEFLAGE ZULASTEN DER ARBEITNEHMERINNEN BESEITIGEN:

- » Die Steuerstruktur ist aus ArbeitnehmerInnensicht inakzeptabel. In vielen europäischen Ländern ist Arbeit höher mit Abgaben belastet als Kapital und die Kapitalerträge. In Österreich ist dieser Unterschied aber besonders ausgeprägt und im Vergleich zu den EU-15-Staaten am größten. Spekulationsgewinne werden fast gar nicht besteuert; mit der Abschaffung der Börsenumsatzsteuer gibt es keine Finanztransaktionssteuer mehr; es gibt weder eine Erbschafts- noch eine Vermögenssteuer, was für einen entwickelten Industriestaat einmalig ist. In Privatstiftungen können große Vermögen steuerschonend ge-

parkt werden; die effektive Unternehmensbesteuerung ist besonders niedrig. Österreichs Unternehmen haben in den vergangenen Jahren enorme Gewinne gemacht. Durch die Gruppenbesteuerung können Verluste von Auslandstöchtern mit Gewinnen in Österreich gegengerechnet werden. Das kann künftig die KöSt-Einnahmen massiv aushöhlen. Der ÖGB verlangt die Rücknahme der Gruppenbesteuerung und die Begrenzung der Verlustanrechnung auf die EU-Vorgaben. Sonst werden die Unternehmungen und insbesondere jene Banken, die nun mit öffentlichen Mitteln gerettet werden, wegen der Verluste im Ausland in den nächsten Jahren keine Körperschaftsteuer (KöSt) mehr abliefern.

EINSTIEG IN DIE WERTSCHÖPFUNGSABGABE:

- » Die Grenzabgaben für Lohnerhöhungen sind bereits bei kleineren Einkommen unverhältnismäßig hoch – hier werden fast 50 Prozent an Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen von einer Lohnerhöhung abgezogen. In Österreich gibt es die höchsten Lohnsummensteuern in Europa, daher ist eine Korrektur dieser Schieflage dringend notwendig. Dazu fordert der ÖGB den Einstieg in die Wertschöpfungsabgabe. Neben der Lohnsumme muss künftig auch die Wertschöpfung eines Betriebes – wie z. B. die Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen sowie Mieten, Pachten und Leasingraten – als Bemessungsgrundlage dienen. Durch die dadurch wesentlich breitere Bemessungsgrundlage ist es dann möglich, den Beitragssatz zum Familienlastenausgleich deutlich zu senken.

DER ÖGB FORDERT, DASS DIE BUNDESREGIERUNG DIE IM REGIERUNGSÜBEREINKOMMEN VORGESEHENE STEUERREFORMKOMMISSION SO RASCH WIE MÖGLICH EINSETZT. NOCH IN DIESER LEGISLATURPERIODE MÜSSEN DIE FOLGENDEN REFORMSCHRITTE GESETZT WERDEN:

- » Überprüfung des gesamten Abgabensystems auf seine verteilungspolitische Effizienz.
- » Steuergerechtigkeit unter dem Aspekt der Eigenständigkeit von Frauen und Männern.
- » Erhöhung der Transparenz und Nachvollziehbarkeit des gesamten Steuersystems.

»»»» DER ÖGB FORDERT »»»»

- » Grundlegende Reform des Lohn- und Einkommensteuertarifs mit dem Ziel, die sehr hohen Grenzabgabensätze zu senken und damit die gewerkschaftliche Lohnpolitik wirksamer zu machen, ohne auf wesentliche Teile des Steueraufkommens zu verzichten.
- » Schließen von Besteuerungslücken im Bereich der Unternehmensbesteuerung.
- » Herstellung einer international üblichen Vermögensbesteuerung.
- » Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- » Besteuerung von Spekulationsgewinnen.
- » Erhöhung der bestehenden Negativsteuer, auch für PensionistInnen.
- » Die Höchstgrenzen für die Steuerfreiheit für Zulagen und Zuschläge, Tages- und Nächtigungsgelder, Essensbons usw. wurden seit der Steuerreform 1988 nicht mehr erhöht. Eine Erhöhung und die ständige Valorisierung mit dem Verbraucherpreisindex sind deshalb unausweichlich.
- » Aufwandsentschädigungen und Zulagen, Fahrtkostenentschädigungen und pauschale Nächtigungsgelder nach den Kollektivverträgen müssen weiterhin steuerfrei sein. Vor allem im Montagebereich ist die bisherige Rechtslage fortzuschreiben.
- » Im Steuerrecht ist die Möglichkeit von Regelungen durch den Kollektivvertrag zu stärken, insbesondere bei Dienstreisen und der Abfertigung Neu.

DER ÖGB VERLANGT, DASS INSBESONDERE JENE GRUPPEN, DIE VERANTWORTLICH FÜR DIE FINANZKRISE SIND, EINEN SUBSTANZIELLEN BEITRAG ZUR KRISENBEWÄLTIGUNG LEISTEN. DAZU GEHÖREN INSBESONDERE FOLGENDE ELEMENTE:

- » Wertpapierkauf darf nicht als Investition steuerlich begünstigt werden.
- » So lange auf EU-Ebene die Finanztransaktionssteuer nicht umgesetzt ist, muss innerösterreichisch eine Börsenumsatzsteuer in der Höhe von 0,25 Prozent eingeführt werden, die bei Kauf und Verkauf von Wertpapieren fällig ist.
- » Für Vermögenserträge in Stiftungen ist die volle Kapitalertragsteuer (KESt) abzuführen. Derzeit wird nur die halbe KESt für Zinsen/Kapitalerträge aus Veranlagungen bzw. Veräußerungsgewinnen und null Steuer auf entnommene Substanz eingehoben.
- » Reform der Erbschafts- und Schenkungssteuer, bei der kleinere Vermögen von dieser Steuer verschont bleiben und größere Vermögen mit geringeren Steuersätzen als bisher besteuert, aber dafür realistisch bewertet werden.





FOTO: HOF SCHLAEGER/PIXELIO.DE

3.3 SOZIALE SICHERHEIT

Die Marktwirtschaft schafft 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 müssen 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 Menschen selbstbestimmt und gleichberechtigt leben und arbeiten können.

Diskriminierungen dürfen in unserer Gesellschaft keinen Platz haben. Gesetzliche Bestimmungen sind daher so zu gestalten und umzusetzen, dass das Ziel einer diskriminierungsfreien Gesellschaft umgesetzt wird.

3.3.1 NEUE ARBEITSWELT – NEUES ARBEITSRECHT

DER ARBEITSMARKT ÄNDERT SICH IMMER SCHNELLER, DIE FLUCHT AUS DEM SCHUTZBEREICH UND DIE UMGEHUNG DES ARBEITSRECHTES SIND ZUNEHMEND LEICHTER. Eine immer größere Zahl an ArbeitnehmerInnen, vor allem Frauen, findet nur noch Arbeit in prekären Verhältnissen. Daher braucht es ein modernes Arbeitsrecht, das Sicherheit für alle ArbeitnehmerInnen schafft. Die negativen Entwicklungen müssen einerseits mit einer Erweiterung des ArbeitnehmerInnenbegriffs, der nicht nur auf die persönliche, sondern auch auf die wirtschaftliche Abhängigkeit Bezug nimmt, gestoppt werden. Andererseits muss das neue Arbeitsrecht übersichtlich aufgebaut und gut verständlich verfasst sein. Überholte Rechtsvorschriften müssen beseitigt und arbeitsrechtliche Vorschriften themenspezifisch zusammengefasst werden. Ein neues Arbeitsrecht muss in allen Phasen des Arbeitsverhältnisses Verbesserungen im Interesse der ArbeitnehmerInnen bringen.

EIN MODERNES ARBEITSRECHT MUSS DAHER:

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

Ein neuer ArbeitnehmerInnen-Begriff, der alle unselbstständig Erwerbstätigen umfasst, deren Dienstverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, ist die Basis für gleiche und gerechte Grundnormen für alle Erwerbstätigen. Anknüpfungspunkt dafür kann nicht nur die persönliche Abhängigkeit, sondern muss in Zukunft auch die wirtschaftliche Abhängigkeit sein.

**SONDERREGELUNGEN UND -RECHTE FÜR EINZELNE ARBEITNEHMERIN-
NENGRUPPEN SIND, WENN DAS SACHLICH GERECHTFERTIGT UND GEBOTEN IST, BEIZUBEHALTEN.**

Freie DienstnehmerInnen sind in die arbeitsrechtliche Absicherung explizit aufzunehmen, die Möglichkeit, Kollektivverträge auszuhandeln ist im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) auf freie DienstnehmerInnen auszuweiten. Gleichzeitig wollen wir den Angestelltenbegriff durch Verankerung im Arbeitsverfassungsgesetz ganz klar beibehalten. Jeweils eigene Betriebsratskörperschaften für ArbeiterInnen einerseits, für Angestellte andererseits sind aufrecht zu erhalten.

Moderne Lebensformen brauchen moderne Rechtslagen. Veränderungen im Zusammenleben, z. B. Patchworkfamilien oder gleichgeschlechtliche Partnerschaften, machen

eine Anpassung im Arbeitsrecht nötig, insbesondere bei den Regelungen zur Pflegefreistellung und Karenz.

DER SCHUTZ VOR UNFAIREN KLAUSELN IN DEN ARBEITSVERTRÄGEN MUSS ERHÖHT WERDEN. So sollen z. B. All-In-Klauseln nur bei klarer Bezifferung des für die Normalarbeitszeit zustehenden Entgelts wirksam sein. Ein Konkurrenzverbot muss bei einer Beschäftigung unter der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit unzulässig sein, und die Rückerstattung von Ausbildungskosten darf nur in einem begrenzten Zeitraum und zu klaren Bedingungen möglich sein.

Der EG-Vertrag sieht die Schaffung und Weiterentwicklung europarechtlicher Mindeststandards zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vor. In einigen Bereichen, insbesondere beim ArbeitnehmerInnenschutz und im Antidiskriminierungsrecht, konnten diesbezüglich wesentliche Fortschritte erzielt werden. Leider hat die Entwicklung neuer Mindeststandards in den vergangenen Jahren an Dynamik verloren, die Sozialpolitik in der EU droht noch mehr in den Hintergrund gedrängt zu werden. Arbeitsrechtliche Mindeststandards müssen daher in Europa wieder stärkeres Gewicht bekommen. Nur so wird die EU zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und zu einer Stärkung des Europäischen Sozialmodells beitragen.

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT 30. JUNI BIS 2. JULI 2009

3.3.1.1 DER ÖGB FORDERT

DER ARBEITNEHMERINNEN-BEGRIFF IST AUF DIE WIRTSCHAFTLICHE ABHÄNGIGKEIT AUSZUWEITEN. FREIE DIENSTNEHMERINNEN SIND IN DIE ARBEITSRECHTLICHE ABSICHERUNG EXPLIZIT AUFZUNEHMEN, DIE MÖGLICHKEIT, KOLLEKTIVVERTRÄGE AUSZUHANDELN IST IM ARBVG AUF FREIE DIENSTNEHMERINNEN AUSZUWEITEN.

Wir brauchen einen neuen, einheitlichen ArbeitnehmerInnen-Begriff, der die Flucht vieler Unternehmen aus dem Arbeitsrecht verhindert. Gleichzeitig wollen wir den „Angestelltenbegriff“ durch Verankerung im Arbeitsverfassungsgesetz ganz klar beibehalten. Sonderregelungen und -rechte für einzelne ArbeitnehmerInnengruppen sind, wenn das sachlich gerechtfertigt und geboten ist, beizu-

behalten (z. B. Vertragsbedienstete, Angestellte, JournalistInnen, HausbesorgerInnen). Durch die neue Textierung des Begriffs der unselbstständigen Erwerbstätigkeit wird eine Erweiterung des Personenkreises erreicht, für den die arbeitsrechtlichen Regelungen (Gesetze, aber auch Kollektivverträge, Satzungen, Mindestlohntarife, Festsetzung der Lehrlingsentschädigung sowie Betriebsvereinbarungen) gelten.

BEI ABSCHLUSS DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES:

- » Beweislastumkehr bei Nichtausstellung des Dienstzettels.
- » Befristungen müssen unter Angabe des Befristungsgrundes schriftlich vereinbart werden.

- » Schriftform für nachteilige Vertragsklauseln.
- » Unzulässigkeit von **Konventionalstrafen**.
- » Klare Regeln für Praktika und Schnuppertage.

IM AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNIS:

- » Beschränkung des Weisungsrechts.
- » Der Schutz vor willkürlicher Nichtbeschäftigung und unterqualifizierter Beschäftigung muss gesetzlich verankert werden.
- » Beschränkung von Konkurrenzverboten.
- » Klauseln zur Versetzung in andere Tätigkeitsbereiche sollen ungültig sein, sofern es sich nicht um gleichwertige und ausdrücklich definierte Tätigkeiten handelt. Ein einziger Arbeitsort ist zu vereinbaren.
- » In Zukunft dürfen nur transparente All-in-Klauseln gelten. Im Vertrag muss das für die Normalarbeitszeit zustehende Grundgehalt ersichtlich sein.
- » Leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche durch verbesserte Regelungen über die Anrechnung von Vordienstzeiten.
- » Der Anspruch auf Pflegefreistellung und Karenz ist vom gemeinsamen Haushalt zu entkoppeln. Die Pflegefreistellung ist auf die Begleitung und Betreuung von Kindern bei einem Krankenhausaufenthalt auszuweiten. Die Definition naher Angehöriger ist auf Stiefkinder und Stief(groß)eltern zu erweitern.
- » Anspruch auf nachvollziehbare Lohnabrechnung. Der Anspruch auf eine verständliche Lohnabrechnung soll zivilrechtlich verankert werden. Umkehr der Beweislast, Hemmung von Verfallsfristen. Sanktionen, wenn ArbeitnehmerInnen keine verständlichen Lohnabrechnungen erhalten.
- » Vereinheitlichung der Entgeltfortzahlung. Berechnung des Entgelts nach dem fiktiven Ausfallsprinzip, Erhöhung des Grundanspruchs auf 13 Wochen volles und vier Wochen halbes Entgelt, gesonderter, zusätzlicher Entgeltfortzahlungsanspruch nach Arbeitsunfällen.

- » Übertragung des Entgeltfortzahlungsrisikos auf einen eigenen Rechtsträger nach dem Beispiel des Erstattungsfonds nach EFZG alt.
- » Maßnahmen zum Schließen der Einkommensschere wie praktikablere und höhere Schadenersatzansprüche bei Diskriminierung.

BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES:

- » Begrenzung bei der Rückforderung von Ausbildungskosten.
- » Unwirksamkeit von Konkurrenzklauseln nach Ende des Arbeitsvertrages.
- » Verstärkung des Schutzes bei einvernehmlichen Lösungen.
- » Vereinheitlichung der Kündigungsfristen.
- » Modernisierung und Vereinheitlichung der Entlassungsgründe.
- » Entschädigungszahlung bei vom/von der ArbeitgeberIn verschuldeter vorzeitiger Beendigung.
- » Anspruch auf Aliquotierung von Sonderzahlungen.
- » Verlängerung der Anfechtungsfristen bei Kündigung auf vier Wochen.
- » Ausdehnung des allgemeinen Kündigungsschutzes auf Kleinbetriebe.
- » Besonderer Schutz für Menschen mit Behinderung; erforderlich sind zusätzliche Maßnahmen zum Arbeits Einstieg und zur Sicherung des Arbeitsplatzes. Ebenso bedarf es einer erheblichen Anhebung der **Ausgleichstaxe**.
- » Verbesserung der Abfertigung Neu: Der gesetzliche Beitragssatz mit 1,53 Prozent der Bruttoentgeltsumme muss deutlich erhöht werden. Pro ArbeitnehmerIn soll nur noch ein Konto geführt werden, das senkt die Verwaltungskosten und steigert die Erträge für die ArbeitnehmerInnen. Erhöhung der Beitragsgrundlage für die Beitragszahlung während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld auf die im Pensionskonto verwendete Beitragsgrundlage.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL

>>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

- » Künftige Fördermaßnahmen müssen sich stärker an nachhaltiger Höherqualifizierung ausrichten statt an kurzfristigen Maßnahmen. Es ist sicherzustellen, dass die Hälfte der Mittel frauenspezifischen Zielen gewidmet ist.
- » Qualität der Vermittlung verbessern; Erhöhung der Zahl der Arbeitssuchenden in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Ausbau von **Implacementstiftungen**, zusätzliche geförderte Transit-Arbeitsplätze in Sozialunternehmen, bessere Nutzung der Qualifikationen von ZuwanderInnen für den heimischen Arbeitsmarkt, Ausbau der Beratungskapazitäten, die Intensivierung der Aktivierungsmaßnahmen für Ältere und den Ausbau des Integrationsinstrumentariums für Menschen mit Behinderung.
- » Erhöhung der Nettoersatzrate. Die Ersatzrate ist im EU-Vergleich niedrig, das führt in Verbindung mit der zunehmenden Teilzeitarbeit zu Leistungen unterhalb der Armutsgrenze. Die Nettoersatzrate bei Arbeitslosenunterstützung und Notstandshilfe muss auf den europäischen Durchschnitt angehoben werden, die Partnerinkommensanrechnung bei der Notstandshilfe muss entfallen.
- » Neugestaltung der Bildungskarenz. Zugang aufgrund eines Rechtsanspruchs; Anspruchsvoraussetzung ist eine einjährige arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung während der letzten fünf Jahre. Insbesondere gering qualifizierte und ältere ArbeitnehmerInnen müssen einen Zuschlag zum Weiterbildungsgeld bekommen; Recht auf Bildungskarenz für Arbeitssuchende auf Grundlage entsprechender Betreuungspläne des AMS für einzelne Arbeitssuchende; Einführung eines Kündigungsschutzes analog zur Elternkarenz.
- » Recht auf bezahlte Weiterbildungszeit für Beschäftigte im Ausmaß von einer Wochenarbeitszeit im Jahr, Anrechnung von betrieblichen Weiterbildungen, Festlegung der zulässigen Bildungsinhalte durch Kollektivverträge.

ANGESICHTS DER ENTWICKLUNG IN DER ALTERSSTRUKTUR SIND MASSNAHMEN, UM ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN LÄNGER IM ERWERBSLEBEN ZU HALTEN UND ÄLTEREN ARBEITSSUCHENDEN DEN WIEDEREINSTIEG ZU ERLEICHTERN, DRINGEND NÖTIG. Die von den Sozialpartnern erarbeiteten Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen müssen umgesetzt und die dafür notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere:

- » ist ein leicht zugängliches, freiwilliges Beratungsangebot für gesundheitlich beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen in Form von flächendeckenden Gesundheitsstiftungen für Beschäftigte und Arbeitssuchende zu schaffen;
- » müssen Umfang und Qualität der Inanspruchnahme von Altersteilzeit – sowohl für Frauen als auch für Männer – weiterhin gesichert werden;

- » müssen Maßnahmen zur Verbesserung des Zuganges zu Aus- und Weiterbildung, zur Verminderung gesundheitlicher Beeinträchtigungen und zur Erleichterung eines gebotenen Arbeitsplatzwechsels bzw. einer beruflichen Neuorientierung gesetzt werden.

AKTIVER ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR FRAUEN IST EIN BESONDERS HOHER STELLENWERT BEIZUMESSEN. DER GRUNDSATZ, DIE HÄLFTE DER ZUR VERFÜGUNG STEHENDEN AMS-MITTEL FÜR FRAUENSPEZIFISCHE MASSNAHMEN ZU VERWENDEN, MUSS WEITER EINGEHALTEN WERDEN.

Viele Frauen finden nach Abschluss der Lehre keine Arbeit im erlernten Beruf. Beispielsweise wechselt ungefähr ein Drittel der Friseurinnen direkt nach der Lehrabschlussprüfung in einen anderen Beruf. Daher muss es verstärkt Kampagnen zur Förderung von Mädchen in nicht-traditionellen Berufen geben.

NACH DER DERZEITIGEN RECHTSLAGE SIND FRAUENFÖRDERPLÄNE LEDIGLICH FREIWILLIGE BETRIEBSVEREINBARUNGEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » dass Frauenförderpläne zu erzwingbaren Betriebsvereinbarungen werden;
- » mehr und bessere Förderung beim Wiedereinstieg ins Berufsleben, mehr flächendeckende und leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen, mehr Nachmittagsbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen;
- » die Einführung des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes, um vermehrt Väter zu motivieren, ihre Kinder während der Karenz zu betreuen;
- » die Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu Weiterbildung zu beseitigen. Gute Weiterbildung erhöht nicht nur die Chancen am Arbeitsmarkt, sondern ist, durch die Steigerung der Arbeitszufriedenheit, auch ein Beitrag zur Gesundheitsförderung.

BESONDERES AUGENMERK IST AUCH AUF DIE VERMEIDUNG BZW. BEKÄMPFUNG DER JUGENDARBEITSLOSIGKEIT ZU RICHTEN, WOBEI VOR ALLEM DIE GRUPPE DER 20- BIS 24-JÄHRIGEN PROBLEMATISCH IST. DER SCHLÜSSEL ZU SICHEREN ARBEITSPLÄTZEN LIEGT IN BILDUNG UND QUALIFIKATION. Die Aufstockung der überbetrieblichen Ausbildungsplätze und die Umsetzung der Ausbildungsgarantie müssen auch in der Krise gewährleistet sein. Die Unternehmen müssen ebenfalls verstärkt in die Pflicht genommen werden, die Lehrlingsausbildung darf in der Krise nicht reduziert werden. Die bisherige Umsetzung der Ausbildungsgarantie hat zu einer Reihe von Maßnahmen geführt, deren laufende Umsetzung bis 2010 geplant ist. Zur Sicherstellung des Erfolges fordert der ÖGB:



FOTO: RAINER-STURM/PIXELIO.DE

- » die Finanzierung bis 2010;
- » die Evaluierung der neuen Lehrstellenförderungen im Jahr 2010, damit eine fundierte Entscheidung bezüglich der Weiterführung getroffen werden kann;
- » Verkürzung der Probezeit für Lehrlinge auf einen Monat, Verlängerung der Behaltezeit nach dem Lehrabschluss auf sechs Monate;
- » Maßnahmen zur Qualitätssteigerung in der überbetrieblichen Berufsausbildung;
- » die gesetzliche Verankerung einer Interessenvertretung der Jugendlichen in den Ausbildungseinrichtungen, vergleichbar dem Jugendvertrauensrat in Betrieben.

IM RAHMEN DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK MUSS DIE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BESONDEREN BEDÜRFNISSEN EIN VORRANGIGES ZIEL SEIN.

DER ÖGB FORDERT,

- » dass die Ausgleichstaxe auf ein Niveau angehoben wird, das tatsächlich eine beschäftigungsfördernde Wirkung erzielt;
- » dass der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung beibehalten wird. Er ist das Kernstück des Arbeitsplatzsicherungskonzeptes und hat seinen unmittelbaren Zweck bisher gut erfüllt;
- » dass beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung berücksichtigt werden.

DIE BEREICHE FLÜCHTLINGSPOLITIK, NIEDERLASSUNGS- UND AUFENTHALTSRECHT, STAATSBÜRGERSCHAFT, ARBEITSMARKTPOLITIK UND ARBEITSMARKTZUGANG,

BILDUNGSPOLITIK UND KULTURELLE INTEGRATION SIND BISHER NICHT GENÜGEND AUF EINANDER ABGESTIMMT.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Errichtung einer permanent eingerichteten, überministeriellen Kommission mit Anhörungs- und Vorschlagsrecht, die beim Bundeskanzleramt angesiedelt ist.
- » Den Erhalt des bestehenden Schlüsselkräftesystems mit entsprechenden Quoten für die Zuwanderung von Fachkräften zum Schutz des österreichischen Arbeitsmarkts. Der Einführung der im Regierungsprogramm vorgesehenen **Rot-Weiß-Rot-Card** steht der ÖGB mit großer Skepsis gegenüber.
- » Dass die Verlängerung der Übergangsfristen durch rasche Umsetzung der Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping genutzt wird, um den österreichischen Arbeitsmarkt auf die sich ändernde Situation vorzubereiten. Notwendig sind:
 - die behördliche Kontrolle der tatsächlichen Auszahlung der Mindestlöhne und der Einhaltung der Arbeitsbedingungen;
 - Information an die gesetzlichen Interessenvertretungen zur Einleitung wettbewerbsrechtlicher Schritte gegen den ausländischen Entsender;
 - die Erleichterung der Durchsetzung der Lohn- und Arbeitsbedingungen gemäß der Entsenderichtlinie bezüglich entsandter ArbeitnehmerInnen durch Verschärfung der Meldepflichten;
 - die Pflicht zum Bereithalten von Lohnunterlagen am Beschäftigungsort bzw. der Baustelle;
 - eine Generalunternehmer-Haftung für gesetzeswidrige Beschäftigung von AusländerInnen durch Subunternehmer.

3.3.3 INTEGRATION

ZUWANDERUNG SPIELT IN ÖSTERREICH SEIT VIELEN JAHRZEHNTEN EINE GROSSE ROLLE. DAS WIRD AUCH IN ZUKUNFT SO BLEIBEN. UM EINEN POSITIVEN UMGANG MIT DIESER REALITÄT ZU FÖRDERN, SOLLEN LANGFRISTIGE UND NACHHALTIGE INITIATIVEN ZUR BEWUSSTSEINSBILDUNG, INFORMATION UND DIALOG GEFÖRDERT WERDEN.

Integration als Basis für soziale Balance und wirtschaftlichen Erfolg ist eine der größten Herausforderungen für Politik und Gesellschaft. Integration darf nicht Angelegenheit eines einzelnen Ministeriums sein, denn Integration muss in allen Lebensbereichen stattfinden, zum Beispiel im Bildungssystem oder auf dem Arbeitsmarkt.

Sprache ist die wesentliche Grundlage für Verständigung, aber auch Voraussetzung für schulischen Erfolg und beruflichen Aufstieg. Förderung beim Erwerb der deutschen Sprache sowie der Muttersprache ist daher ab dem Kindergarten notwendig.

3.3.3.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Förderung in der deutschen Sprache wie auch in der Muttersprache soll ab dem Kindergarten ausgeweitet werden.
- » Im Sinne der Chancengleichheit aller SchülerInnen sind ganztägige Schulformen mit geeigneten Fördermaßnahmen außerhalb der Unterrichtszeit anzubieten und gezielt auszubauen. Angebote professioneller Bildungsberatung ab der Volksschule sind aufzubauen.
- » Eltern: Auf- und Ausbau von speziellen erwachsenengerechten Bildungsangeboten in Kooperation mit Trägern der Erwachsenenbildung (insbesondere für den Spracherwerb) an den Schulen.
- » LehrerInnen: Um positive Rollenvorbilder und einen besseren Zugang zu Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren spezifischen Themen und Problemen zu finden, sollten gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für pädagogische Berufe gewonnen werden.
- » AMS: Menschen mit Migrationshintergrund sind in den arbeitsmarktpolitischen Zielen des AMS stärker zu berücksichtigen, die dafür notwendigen Ressourcen sind zur Verfügung zu stellen. Ein spezieller Schwerpunkt ist auf Migrantinnen zu legen. Mehr BeraterInnen mit Migrationshintergrund sollen eingesetzt werden.
- » Anerkennung: Gezielte Unterstützung bei **Nostrifizierung** bzw. gezielter Aufschulung von Fähigkeiten und Ausbildungsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden.
- » Koordination: Eine permanente überministerielle Kom-

mission für Migration und Integration mit einer entsprechenden Geschäftsstelle zur laufenden Konzeptionierung und Koordinierung einer systematischen Politik muss eingerichtet werden. In Ländern und Gemeinden sind Integrationsbeauftragte einzusetzen.

DERZEIT SIND ASYLWERBERINNEN IN DEN ERSTEN DREI MONATEN GENERELL VOM ARBEITSMARKT AUSGESCHLOSSEN, DANACH IST EINE BESCHÄFTIGUNGSBEWILLIGUNG NACH DEM ERSATZKRAFTVERFAHREN MÖGLICH, ALLERDINGS NUR IM SAISONIERBEREICH. DAS ERSCHWERT DIE INTEGRATION, FÜHRT ZU GROSSER BELASTUNG DER BETROFFENEN MENSCHEN, ABER AUCH DER GEMEINDEN MIT BESONDERS VIELEN ASYLWERBERINNEN.

DER ÖGB FORDERT DAHER:

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

3.3.4 BEDARFSORIENTIERTE MINDESTSICHERUNG

ANGESICHTS DER AKTUELLEN WIRTSCHAFTSKRISE UND DEN DAMIT EINHERGEHENDEN STEIGENDEN ARBEITSLIENZAHLEN IST DIE UMSETZUNG DER BEDARFSORIENTIERTEN MINDESTSICHERUNG DRINGENDER DENN JE. Bisher sind Höhe und Anspruchsvoraussetzungen der Sozialhilfe je nach Bundesland unterschiedlich, das ist unfair und für die Betroffenen nicht nachvollziehbar. Alle Menschen, die Hilfe brauchen, sollen in Österreich das gleiche Mindestniveau eines sozialen Sicherheitsnetzes haben. Darüber hinausgehende Leistungen sollen weiterhin von den Ländern erbracht werden können.

3.3.4.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Bundeseinheitliche Leistungen zumindest auf dem Niveau der Armutsgrenze (60 Prozent des **Medianeinkommens**).
- » Keine Rückzahlungspflicht. Diese schreckt Bedürftige ab und führt dazu, dass viele Personen keine Sozialhilfe beantragen. Die Rückzahlungspflicht verfestigt Armut, weil das Erzielen eines eigenen Einkommens zu keiner Verbesserung führt.
- » Abschaffung des Regresses. Der Schutz vor Armut ist Aufgabe der Gesellschaft und nicht der Familie. Der Staat soll das Geld zur Armutvermeidung nicht von den Angehö-

rigen einziehen, sondern durch ein gerechtes, progressives Steuersystem auch von den GutverdienerInnen, deren Angehörige nicht von Armut betroffen sind.

- » Alle LeistungsbezieherInnen müssen gesetzlich krankenversichert sein, denn der Zugang zur Gesundheitsversorgung muss allen Menschen in Österreich uneingeschränkt offen stehen.
- » One-Stop-Shop-Prinzip beim AMS: Um zu erreichen, dass arbeitsfähige LeistungsbezieherInnen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden, muss die bedarfsorientierte Mindestsicherung über das AMS abgewickelt werden.
- » Bei fehlender Arbeitswilligkeit soll die Möglichkeit bestehen, die Leistung bis zu einem gewissen Ausmaß zu kürzen. Die bedarfsorientierte Mindestsicherung ist kein arbeitsloses Grundeinkommen.
- » Für die Mindestsicherung wird 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.
- » Nichterwerbstätige PartnerInnen haben bei einer Trennung umgehend Anspruch auf Mindestsicherung, damit sie nicht in einer Abhängigkeit vom/von der Ex-PartnerIn bleiben.
- » Die Mindestsicherung muss im Sinne eines emanzipatorischen Ansatzes vor allem jenen Haushaltsmitgliedern zukommen, die über kein oder das geringere Einkommen verfügen. Daher hat jede erwachsene Person einer deklarierten Wirtschaftsgemeinschaft eines Haushaltes das Recht auf Antragstellung und Auszahlung.
- » Einschleifregelung: Wer erwerbslos ist und Mindestsicherung erhält, soll nicht bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im selben Ausmaß sofort die Mindestsicherung verlieren. 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).

3.3.5 ARBEITSZEIT – LEBENSZEIT

ARBEITSZEITEN UND ARBEITSZEITFORMEN ÄNDERN SICH IMMER SCHNELLER, GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG HABEN KONTINUIERLICH ZUGENOMMEN. DER DRUCK AUF DIE ARBEITNEHMERINNEN STEIGT,

UNTERNEHMER VERLANGEN IMMER WIEDER VERSCHLECHTERUNGEN DER ARBEITSZEITBEDINGUNGEN. DABEI HAT SICH GEZEIGT, DASS DIE VERLÄNGERUNG DER ARBEITSZEIT KEIN PROBATES MITTEL ZUR SICHERUNG DER ARBEITSPLÄTZE DARSTELLT.

Vollbeschäftigung war und ist eines der wichtigsten Ziele des ÖGB. Zwar ist das auch durch die Arbeitszeitverkürzung nicht automatisch gesichert, doch es ist unbestritten, dass Arbeitszeit ein wichtiger Faktor der Beschäftigungspolitik ist. Vor allem in wirtschaftlich schlechten Zeiten können durch bessere Verteilung der Arbeit Arbeitsplätze erhalten werden.

Nicht nur aus beschäftigungspolitischen, sondern auch aus gesundheits- und sozialpolitischen Gründen ist die Arbeitszeitverkürzung

erforderlich. Denn Arbeitsplatzsicherheit und Ausgewogenheit von Arbeitsmenge und Arbeitszeit sind nachgewiesenermaßen ge-

sundheitsfördernde Faktoren. In Frage kommen neben Verkürzungen der Wochenarbeitszeiten auch Verlängerungen der Urlaubszeiten aus speziellen Anlässen wie Weiterbildung, Pflege oder Kindererziehung.

DIE MÖGLICHKEIT DER ARBEITNEHMERINNEN, DIE ARBEITSZEIT NACH IHREN PERSÖNLICHEN BEDÜRFNISSEN ZU GESTALTEN, MUSS VERBESSSERT WERDEN. Die Beratungspraxis der Gewerkschaften zeigt, dass Teilzeitarbeit häufig nicht freiwillig geleistet wird.

Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen beträgt derzeit ungefähr 30 Prozent. Unbezahlte Arbeit wie Haushaltsarbeit, Kinderbetreuung, Pflege wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet. Hier ist eine Entlastung der Frauen notwendig. Diese muss unter anderem durch eine gleiche Verteilung dieser Arbeiten zwischen den Geschlechtern, die kostenlose Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen und flexiblere Arbeitszeitmodelle im Interesse der ArbeitnehmerInnen erzielt werden. Basis für flexible Arbeitszeitmodelle muss immer der Kollektivvertrag bleiben.

3.3.5.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Eine Arbeitszeitverkürzung. Besonders wichtig für die ArbeitnehmerInnen ist, dass die Verkürzung der Arbeitszeit ihren Lebensstandard nicht verschlechtert und zu keiner Minderung der Kaufkraft führt.
- » Um bei Arbeitszeitverkürzung auch kurzfristig positive Beschäftigungseffekte zu erzielen, müssen besonders

STARK >>>>
>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

attraktivere Formen des Zeitausgleiches, z. B. mehrwöchige oder mehrmonatige Blöcke, ermöglicht werden. Das heißt, dass auch nach einer Arbeitszeitverkürzung flexible Arbeitszeiten und Durchrechnungsmodelle möglich sind. Die Arbeitszeitverkürzung begünstigt solche Modelle sogar.

- » Bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle ist ein Interessenausgleich unbedingt erforderlich.
- » Aus Gründen der präventiven Gesundheitsförderung und aus Gründen des Gleichbehandlungsgebots muss Arbeitszeitverkürzung analog auch ArbeitnehmerInnen mit Bereitschaftsdienst erfassen.
- » Das Ausmaß der gesetzlich erlaubten Überstunden darf nicht erhöht werden. Ziel ist, die Anzahl der tatsächlich anfallenden Überstunden zu reduzieren.
- » Geld für die Normalarbeitszeit – Freizeit für Überstunden: Arbeitszeitpolitik und Einkommen hängen eng zusammen. Vor allem in Niedriglohnbranchen sind bezahlte Überstunden wesentlicher Einkommensbestandteil. Einkommensverluste durch den Wegfall von Überstundenzuschlägen müssen daher durch Erhöhung des Grundentgeltes 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 – Verbesserung der Teilzeit: Teilzeit muss auch für qualifiziert Beschäftigte unter Beibehaltung der gleichwertig qualifizierten Tätigkeit möglich sein. Personen in Teilzeitarbeit, die wieder zu einer Vollzeitbeschäftigung zurückkehren möchten, müssen den Anspruch erhalten, bei betriebsinternen Jobausschreibungen, bei gleicher Qualifikation, bevorzugt zu werden, wenn Vollzeitstellen ausgeschrieben sind.
- » Anspruch auf Elternteilzeit für alle Väter und Mütter unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- » Kontrolle der Mehrarbeitszuschläge: Mit der Einführung eines Mehrarbeitszuschlags für Teilzeitbeschäftigte wurden Anpassungen an die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erreicht. Nun geht es darum, Umgehungen des Mehrarbeitszuschlags zu verhindern.
- » Bessere/effektivere Kontrollen der (Höchst-)Arbeitszeit.
- » Gleiche Chancen mit Teilzeit: Teilzeitbeschäftigte müssen bei der betrieblichen Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg gleichbehandelt werden. Damit die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten kein Kavaliersdelikt bleibt, braucht es auch wirksame Sanktionen in Form von abschreckenden Schadenersatzforderungen, die am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bemessen werden.
- » Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Eine Aufhebung des Verbots

der Sonntagsarbeit ist kein Thema. Es besteht 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.

- » Auf europäischer Ebene ist darauf zu achten, dass es in der Arbeitszeitrichtlinie keine Opt-out-Möglichkeiten mehr gibt, dass Durchrechnungszeiten nur kollektiv geregelt werden können, dass Bereitschaftszeiten weiterhin als Arbeitszeiten zu werten sind, und dass ein Recht auf Wechsel von Teil- auf Vollzeit bei Interessenabwägung mit den betrieblichen Interessen besteht.

3.3.6 BILDUNGSPOLITIK

BILDUNG IST EIN SOZIALES GRUNDRECHT FÜR ALLE, DIE POLITIK HAT IN IHRER STAATLICHEN VERANTWORTUNG SICHERZUSTELLEN, DASS ES AUCH EINLÖSBAR IST. BILDUNG DIENT NICHT NUR DEM UNTERNEHMERISCHEN VORTEIL, SONDERN IST EIN WESENTLICHER FAKTOR FÜR DIE GESELLSCHAFTLICHE, KULTURELLE UND DEMOKRATIEPOLITISCHE ENTWICKLUNG EINES LANDES. AUS DIESER ZENTRALEN ÜBERLEGUNG LEITET DER ÖGB SEINE FORDERUNGEN ZUR BILDUNGSPOLITIK ÖSTERREICHS, ABER AUCH DER EUROPÄISCHEN UNION AB.

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

BILDUNGSREFORMEN KÖNNEN NICHT ALLEIN DURCH POLITISCHE VERSPRECHEN STATTFINDEN. Wenn sich die Bundesregierung zu neuen Wegen in der Bildungspolitik bekennt, muss sie dafür auch die notwendigen Budgetmittel zur Verfügung stellen. Fortschritte dabei werden nicht allein durch Umschichten von Geld innerhalb eines Ressorts, sondern vor allem durch zusätzliche Mittel erzielt. Was jetzt in die Bildung investiert wird, sind nicht die Schulden unserer Kinder und Kindeskiner, sondern sinnvolle und nötige Investitionen, gerade auch in deren Zukunft.

DURCHLÄSSIGKEIT UND TRANSPARENZ ZÄHLEN ZU DEN WICHTIGSTEN ELEMENTEN EINER UMFASSENDEN BILDUNGSSTRATEGIE. Österreich braucht ein offenes Bildungssystem mit überschaubaren Zusammenhängen und Übergängen, in dem erworbene Fähigkeiten und Kenntnisse durchgängig berücksichtigt und

STARK

anerkannt werden. Grundsätze sind gegenseitiges Vertrauen in die Qualität der Bildungsarbeit zwischen den einzelnen Teilsystemen und Bildungsträgern sowie die Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

DIE SCHULISCHE AUSBILDUNG MUSS DIE SCHÜLER/SCHÜLERINNEN BEI IHRER INDIVIDUELLEN ENTWICKLUNG UNTERSTÜTZEN, SIE BESTMÖGLICH AUF DIE ANFORDERUNGEN DER ZUKUNFT VORBEREITEN UND IHNEN AUSREICHENDE QUALIFIZIERUNG VERMITTELN, SODASS SIE ZUR WEITERENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT BEITRAGEN KÖNNEN.

3.3.6.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Förderungen von Mädchen und Frauen im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich.
- » Im Rahmen der Fachkräfteausbildung Maßnahmen, die jungen Frauen Einstieg und Verbleib in bisher traditionellen Männerberufen ermöglichen. Dabei sind besondere Bildungsmaßnahmen für Frauen sicherzustellen, die technologische Berufe erlernen möchten.
- » Alle SchülerInnen nach ihren Stärken und Fähigkeiten optimal und individuell zu fördern, Defizite müssen rasch ausgeglichen, Begabungen gefördert werden.
- » Bildungsreformen, die insbesondere besseren Kleingruppenunterricht und Tagesbetreuung ermöglichen, die Ausstattung der Schulen und die Arbeitsbedingungen der LehrerInnen verbessern, die Investitionen in die Infrastruktur erhöhen, die Polytechnische Schule den neuen Anforderungen anpassen, die die Berufsreifeprüfung weiter attraktivieren und bewerben und den Fremdsprachenunterricht sowie die politische Bildung in den Schulen – insbesondere in den Berufsschulen durch eine längst überfällige Berufsschulzeiterweiterung – verbessert.
- » Bildungschancen unabhängig von sozialer Herkunft und spricht sich für ein Bildungssystem aus, das sozialer Selektion entgegenwirkt. Derzeit sind Kinder aus ArbeitnehmerInnenfamilien mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau in allen weiterführenden Schulformen deutlich unterrepräsentiert. Ein zukunftsorientiertes Bildungssystem muss den Schwächeren Hilfe geben und

die Stärkeren fördern. Unabhängig vom familiären und sozialen Hintergrund muss effektive Chancengleichheit bestehen.

- » Die Erarbeitung eines Konzepts für ein neuartiges Schulwesen im Rahmen der Schulpflicht, das eine umfassende Entwicklung der individuellen Potenziale der Kinder und Jugendlichen durch Leistungsdifferenzierung ermöglicht. So werden die Potenziale der Kinder und Jugendlichen besser genutzt, und die Bildungswegentscheidung wird im Anschluss an die **Sekundarstufe I** fundiert getroffen.
- » Die neue Mittelschule zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Solche Modellversuche sind ein wichtiger Schritt zur Weiterentwicklung des Bildungssystems. Kindern mehr Zeit zu geben, um ihre Talente und Fertigkeiten weiterzuentwickeln, ist nicht nur ein bildungspolitisch entscheidender Ansatz, sondern auch gesellschaftspolitisch unverzichtbar.

DIE BUNDESREGIERUNG HAT EINE AUSBILDUNGSGARANTIE FÜR ALLE JUGENDLICHEN BIS ZUM 18. LEBENSJAHR ABGEBEN. DER ÖGB BEGRÜSST DIESES BEKENNTNIS ZUR VERANTWORTUNG FÜR DIE AUSBILDUNG DER JUGEND, FORDERT ABER MEHR ENGAGEMENT ALLER POLITISCH VERANTWORTLICHEN EIN. DIESES MUSS AUCH JUNGE ERWACHSENE NACH DEM 18. LEBENSJAHR ERFASSEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Einführung eines verpflichtenden Ausbildungsjahres im Anschluss an die Schulpflicht. Zielgruppe sind Jugendlichen, die nach der Schulpflicht keine weiterführende Ausbildung beginnen. Diese Jugendlichen sind durch gezielte Maßnahmen auf ihren Berufs- und Bildungsweg vorzubereiten und darüber zu informieren.
- » Die Einrichtung einer ausführlichen, verbindlichen Berufs- und Bildungswegorientierung in der 6. bis 8. Schulstufe in allen Schulformen.
- » Die Einführung einer stark praxisorientierten Ausbildungsform in Zusammenarbeit des schulischen Berufsbildungssystems und des AMS. Berufsbildende Schulen

»»»»» GERECHT

»» SOZIAL

müssen als Träger von überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen auftreten.

- » Kurzfristige niederschwellige Förderangebote für Jugendliche, die sich nicht in Ausbildungsmaßnahmen befinden (aufsuchende Projekte), und für Jugendliche, bei denen im letzten Jahr der Schulpflicht der Ausbildungsabbruch wahrscheinlich ist, durch Einrichtungen der Jugendarbeit der Länder und Gemeinden sowie der Schulbehörden.
- » Die Überarbeitung der Anrechnungsbestimmungen. Nach wie vor werden Schulabschlüsse auf Lehrausbildungen und umgekehrt Lehrabschlüsse auf Schulausbildungen nicht vollständig und einheitlich angerechnet. So finden zum Beispiel Jugendliche mit Matura an einer Berufsbildenden Höheren Schule für Tourismus oft nur als Lehrlinge im ersten Lehrjahr eine Anstellung. Dies ist nicht nur eine Vergeudung von Bildungsressourcen, sondern vor allem auch ein Vorenthalten entsprechender Entlohnung nach dem Kollektivvertrag.
- » Berufsschulen verstärkt zu einem Ort der Weiterbildung zu machen. Damit verbunden soll es einen Rechtsanspruch auf gebührenfreie Vorbereitung bzw. Berufsreifeprüfung an den Berufsschulen geben. Durch verstärkt geblockten Unterricht, Erweiterung der Berufsschulzeit, bessere Verteilung von Theorie- und Praxisunterricht und maximale tägliche Berufsschulzeit von sieben Stunden muss die Unterrichtsqualität für Lehrende und SchülerInnen verbessert werden.
- » Den Ausbau der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.

IM BEREICH DER BMHS MUSS EBENSO WIE IM DUALEN SYSTEM DER GRUNDSATZ DER BREITFLÄCHIGEN BERUFLICHEN ERSTAUSBILDUNG GELTEN. LEIDER MÜSSEN AUFGRUND DER STARKEN NACHFRAGE, ABER AUCH WEGEN DES EINGEFRORENEN BUNDESBUDGETS FÜR DIESEN SCHULTYPUS, NACH WIE

VOR ZAHLREICHE SCHÜLER/SCHÜLERINNEN ABGEWIESEN WERDEN. DURCH EINEN ZUWACHS AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN IN DEN ERSTEN KLASSEN SOWIE DURCH EINE NEUSTRUKTURIERUNG DES ANGEBOTS SOLL DIE ZAHL DER JUGENDLICHEN MIT EINEM ABSCHLUSS EINER WEITERFÜHRENDEN SCHULE ANGEHOHEN WERDEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die schrittweise Verringerung der KlassenschülerInnen-Höchstzahlen auf 25, mehr Förderunterricht, ein Kurssystem und weitere Stützmaßnahmen u. a. auch für Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache, um die Drop-out-Raten in den berufsbildenden Schulen zu verringern.
- » Zusätzliche Ausbildungsplätze im berufsbildenden Schulwesen und eine höhere Behaltequote, die dazu beitragen sollen, dass die MaturantInnenzahl in Österreich auf internationales Niveau angehoben wird.
- » Ergänzung des berufsbildenden Schulwesens (verschiedene Fachschulen einschließlich der Handelsschule, der Handelsakademien, Höheren Technischen Lehranstalten, Schulen für wirtschaftliche Berufe usw.) um modulare Bereiche, die individuelle Schwerpunktbildung ermöglichen. Dabei darf die Einzigartigkeit der BHS (Berufsbildende Höhere Schulen), sowohl eine Berufsausbildung als auch den allgemeinen Hochschulzugang zu vermitteln, nicht aus den Augen verloren werden.

NACH WIE VOR IST DIE FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER UNIVERSITÄTEN UNZUREICHEND. DAS BUDGET FÜR DIE HOCHSCHULEN MUSS SICHERSTELLEN, DASS ALLE STUDIERWILLIGEN IHR WUNSCHSTUDIUM BEGINNEN KÖNNEN.

Es muss ausreichend und didaktisch besser geschultes Lehrpersonal zur Verfügung stehen. In Kooperation mit den Universitäten ist der zusätzliche Finanzbedarf zur Beseitigung von Engpässen zu ermitteln. In diesem Zusammenhang muss der Bund in Anlehnung an den Fachhochschulsektor einen österreichweiten Entwicklungs- und Finanzierungsplan für den Universitätsbereich erstellen. Das bedeutet auch mehr Investitionen in die Infrastruktur für eine zeitgemäße Ausstattung von Gebäuden und Hörsälen, neue Geräte usw.

NACH WIE VOR GIBT ES AUCH ERHEBLICHE PROBLEME BEI DER VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF. NOTWENDIG IST EIN MASSNAHMENBÜNDEL ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND BERUF.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein eigens für Berufstätige konzipiertes Studienangebot in großen Studienrichtungen, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten, Orientierungshilfen zu Studienbeginn, eigene BerufstätigenreferentInnen an den Universitäten und einen qualitativ hochwertigen Einsatz neuer Kommunikationstechnologien.
- » Den uneingeschränkten Zugang zu universitärer Bildung durch die gänzliche Abschaffung der Studiengebühren und die rasche Reform der Studienbeihilfen und des Stipendienwesens. Darüber hinaus spricht sich der ÖGB gegen Studienplatzbeschränkungen, auch innerhalb der neuen dreigliedrigen Studienarchitektur, aus, da diese den Zielen eines durchlässigen Bildungssystems widersprechen. Stattdessen sind Möglichkeiten zur fächer- und bildungswegübergreifenden Anrechenbarkeit von Bildungsabschlüssen, auch im Sinne des **Europäischen** bzw. Nationalen **Qualifikationsrahmens**, auszubauen.
- » Bessere Studienvorbereitung, z. B. Berufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in der Oberstufe der AHS und in Form von selbstständigem und vorwissenschaftlichem Arbeiten. In diesem Zusammenhang fordert der ÖGB auch die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung der Lehrkräfte im Bereich der Berufs- und Bildungswegorientierung.
- » Den Ausbau der universitären Mitbestimmung. Die Mitsprache aller Universitätsangehörigen in einem ausgeglichenen Verhältnis im Rahmen der universitären Entscheidungsgremien muss wieder sichergestellt werden.

DER ÖSTERREICHISCHE FACHHOCHSCHULSEKTOR NIMMT SEINE AUFGABE EINER WISSENSCHAFTLICH FUNDIERTEN BERUFAUSBILDUNG ERFOLGREICH WAHR. Der an Entwicklungsplänen orientierte Ausbau von Studiengängen und Studienplätzen einerseits und die moderne Form der laufenden Qualitätssicherung andererseits haben zu hoher Akzeptanz bei StudienplatzwerberInnen und Unternehmen geführt. Beispielhaft sind auch die verbesserte Durchlässigkeit für AbsolventInnen der Lehre oder berufsbildender Schulen in die Fachhochschulen. Wenngleich der Anteil an Studierenden ohne traditionelle Reifeprüfung im FH-Sektor etwa doppelt so hoch ist wie an den Universitäten, liegt dort noch Entwicklungsbedarf, um den Fachkräftebedarf auf allen Ebenen sicherzustellen, und um den AbsolventInnen mittlerer Bildungsgänge attraktive Höherqualifizierungen anbieten zu können.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein Anreizsystem für aktive Aufnahmepraxis für Studierende ohne traditionelle Reifeprüfung.
- » Auch im Bereich der Fachhochschulen die gänzliche Abschaffung der Studiengebühren und die Gegenfinanzierung durch die öffentliche Hand.
- » Die Fachhochschulen als Einrichtungen der angewandten Forschung und Entwicklung auszubauen und die Aktivitäten in diesem Bereich stärker voranzutreiben.

Gegenwärtig sind die Angebote der Weiterbildung weitgehend marktmäßig gesteuert. Dies führt bisher, da Ordnungsmechanismen fehlen, zu (regionaler) Unterversorgung mit Angeboten, deutlichen sozialen Zugangsbarrieren, gravierenden Qualitätsunterschieden, problematischen Arbeitsbedingungen und hoher Undurchschaubarkeit hinsichtlich der Angebote und deren Qualität bzw. Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt. Der ÖGB ist der Meinung, dass die Förderung des lebensbegleitenden Lernens auch Aufgabe des Staates ist, und dass der Staat diese Aufgabe bisher zu wenig wahrnimmt.

DERZEIT IST DER BEREICH DER WEITERBILDUNG IM GESAMTEN BILDUNGSBUDGET STARK UNTERDOTIERT. DIE KOSTEN IN DER ERWACHSENENBILDUNG WERDEN FAST VOLLSTÄNDIG VON DER EINZELPERSON UND DEN BETRIEBEN UND NUR IN GERINGEM AUSMASS VON DER ÖFFENTLICHEN HAND GETRAGEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Ein deutlicheres politisches, aber auch finanzielles Bekenntnis, dem Thema Weiterbildung auch den entsprechenden Stellenwert zu geben.
- » Eine breit angelegte und umfassende nationale Strategie zum lebensbegleitenden Lernen.
- » Das Nachholen aller formalen Bildungsabschlüsse bis zur Sekundarstufe II, unabhängig vom Alter und gebührenfrei. Die Angebote müssen erwachsenengerecht und von der Organisationsform für Berufstätige zugänglich sein.
- » Die Erarbeitung und rasche Umsetzung sinnvoller, abgestimmter, österreichweiter Fördermodelle in der Erwachsenenbildung.
- » Allgemein anerkannte Qualitätsnachweise zur Überprüfung und Bewertung der Angebotsqualität.
- » Ein flächendeckendes Angebot an anbieterübergreifender Bildungsberatung. Die Angebote müssen regional ausgewogen sein, bestehende Angebote müssen miteinander vernetzt sein.
- » Die Anwendung des DienstnehmerInnenbegriffs nach den gültigen arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Re-

gelungen auf TrainerInnen, Vortragende und Lehrende, die von ihrer Tätigkeit wirtschaftlich abhängig sind. Sonderregelungen für den Bildungsbereich werden vom ÖGB abgelehnt.

3.3.7 GESUNDHEITSPOLITIK

DAS HOHE NIVEAU DES ÖSTERREICHISCHEN GESUNDHEITSWESENS MUSS AUCH IN ZEITEN EINER WELTWEITEN WIRTSCHAFTSKRISE GEHALTEN WERDEN. AUCH WENN WIR UNS DURCH FORTSCHRITTE IN DER MEDIZIN UND DIE LÄNGERE LEBENSERWARTUNG DARAUF EINSTELLEN MÜSSEN, DASS GESUNDHEIT IN ZUKUNFT MEHR KOSTET, MUSS EIN LEICHTER UND FREIER ZUGANG ZU MEDIZINISCHEN LEISTUNGEN FÜR DIE GESAMTE BEVÖLKERUNG GEWÄHRLEISTET SEIN.

Der ÖGB spricht sich dafür aus, dass das Gesundheitssystem die Versorgung ohne soziale Hürden und allgemein zugänglich für alle, unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht sicherstellt. Weitere Selbstbehalte und die Reduktion der von den Kassen finanzierten Leistungen lehnt der ÖGB ab.

Daher bekennt sich der ÖGB dazu, dass das Gesundheitswesen auch weiterhin als öffentliche Aufgabe im Rahmen der Daseinsvorsorge zu sehen ist und lehnt Privatisierungstendenzen ab.

Es ist aber unerlässlich, auch neue Finanzierungsquellen für die Finanzierung des Gesundheitssystems heranzuziehen. Das kann z. B. über eine wertschöpfungsbezogene Finanzierung der DienstgeberInnenbeiträge, eine Sozialversicherungspflicht für Kapitaleinkünfte und/oder die verstärkte

Steuerfinanzierung des Gesundheitssystems erreicht werden. Die Verfügungsgewalt über die zukünftigen zusätzlichen Mittel, die ins Gesundheitssystem fließen, muss weiterhin in den Händen der Selbstverwaltung liegen. Nur so ist gewährleistet, dass die Interessen der PatientInnen optimal wahrgenommen werden.

Zu einer Steigerung der Effizienz der im Gesundheitswesen eingesetzten Mittel sind in Zukunft sektorenübergreifende Strategie, Planung und Steuerung nötig. Das vorrangige Ziel muss dabei die Steigerung der Qualität für die PatientInnen sein. Bei der Weiterentwicklung des Gesundheitssystems muss der Mensch mit seinen Bedürfnissen und nicht als Kostenfaktor im Mittelpunkt stehen.

Auch wenn durch Änderungen im System dessen Effizienz erhöht werden kann und mit den gegebenen Mitteln ein höheres Ergebnis erzielt werden könnte, benötigt das Gesundheitssystem mehr finanzielle Mittel und eine grundlegende Reform der Finanzierung. Die Aufbringung der finanziellen Mittel für das Gesundheitssystem ist solidarisch und sozial gerecht zu gestalten.

3.3.7.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Uneingeschränkter Zugang zur Gesundheitsversorgung für alle Menschen in Österreich durch Einbeziehung in die Krankenversicherung.
- » Zugang zu den Leistungen nach dem aktuellen Stand der Medizin für alle Menschen in gleicher Qualität. Nicht nur die vorhandenen Leistungen müssen nach dem aktuellen Stand der Medizin gewährt werden, es muss über



FOTO: HOFSCHLAEGER/PIXELIO.DE

eine Aktualisierung der Leistungen der Krankenversicherung (z.B. moderne Zahnmedizin) bzw. über neue und zukunftssträchtige Aufgaben (z.B. Prävention und Gesundheitsförderung) nachgedacht werden.

- » Hochwertige Ausbildung aller im Gesundheitswesen beschäftigten Personen auf vergleichbarem europäischem Niveau und Arbeitsbedingungen, die den Eintritt und Verbleib in Gesundheitsberufen attraktiv machen.
- » Dass Arbeitsplätze und Lebensumfeld gesundheits- und altersgerecht gestaltet werden. Gesundheit wird nicht nur durch das Gesundheitssystem, sondern auch durch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen bestimmt.
- » Die völlige Entschuldung der Krankenversicherungsträger, um Zinszahlungen zu vermeiden.
- » Die Rücknahme jener Maßnahmen, die die Finanzsituation der Kassen verschärft haben.
- » Die deutliche Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage in der Krankenversicherung in Verbindung mit einer Modernisierung des Leistungsumfanges.
- » Die Verbreiterung der Beitragsgrundlage, um die Leistungsfähigkeit unseres sozialen Sicherungssystems und seine solidarische Finanzierung abzusichern, z. B. Wertschöpfungsabgabe, Vermögenszuwachssteuer.
- » Stärkere Steuerfinanzierung des Gesundheitssystems durch Bundesmittel.
- » Die Beibehaltung der Pflichtversicherung.
- » Die Einschränkung von Selbstbehalten bzw. Neuordnung des Systems der Selbstbehalte inkl. Deckelung aller Selbstbehalte.
- » Die Schaffung eines Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetzes mit gesicherter Finanzierung.
- » Die Weiterentwicklung der stationären und ambulanten Rehabilitation für alle Altersgruppen.

DER ÖGB BETONT SEIN DEUTLICHES BEKENNTNIS ZUM PRINZIP DER SELBSTVERWALTUNG. DIE BERUFLICHE UND SOZIALE SELBSTVERWALTUNG ENTSPRICHT DEMOKRATIEPOLITISCHEN ZIELEN. SIE KANN AUSSERDEM RASCHER UND EFFIZIENTER ALS STAATLICHE BEHÖRDEN DIE BEDÜRFNISSE DER MITGLIEDER BZW. VERSICHERTEN UND LEISTUNGSEMPFÄNGERINNEN ERKENNEN, ETWA IM BEREICH DER GESUNDHEITSVORSORGE, UND KANN FÜR EINEN WIRTSCHAFTLICHEN UND KOSTENGÜNSTIGEN EINSATZ DER MITTEL SORGEN. Vom Standpunkt der Zahl der Versicherten und Leistungsabhängigen ist eine Mehrheit der ArbeitnehmervertreterInnen in den Gremien der Selbstverwaltung geboten. Vom Standpunkt des Beitragsaufkommens sind den Arbeitgeber-

bern Kontrollmöglichkeiten einzuräumen. Das spricht grundsätzlich für die bestehende Struktur und Zusammensetzung der Selbstverwaltungskörper: DienstnehmerInnenmehrheit in Vorstand und Generalversammlung und DienstgeberInnenmehrheit in der Kontrollversammlung.

DER ÖGB FORDERT:

- » Mehr Einfluss der Selbstverwaltung bei der integrierten und sektorenübergreifenden Strategie, Planung und Steuerung des Gesundheitswesens; Mitsprache analog zum Finanzierungsanteil auch im Spitalsbereich.
- » Eine stärkere Koordinierungsrolle für den Hauptverband.
- » Den Erhalt und Ausbau der eigenen Einrichtungen der Sozialversicherung. Ausgliederungen bringen keine Vorteile für die Versicherten. Die eigenen Einrichtungen eignen sich hervorragend für ein Gesamtkonzept, in dem Prävention und Vorsorge eine maßgebliche Rolle spielen. In diesem Sinne soll die Vorsorge in den eigenen Einrichtungen weiter ausgebaut werden.

FÜR EINE GLAUBWÜRDIGE GESUNDHEITSPOLITIK IST EIN BREITERER ANSATZ NÖTIG. HINZU KOMMT, DASS IN DER MEDIZINISCHEN UND PHARMAZEUTISCHEN FORSCHUNG NOCH IMMER DER MANN ALS MASS FÜR DIAGNOSEINSTRUMENTE, MEDIKAMENTENGABEN UND BEHANDLUNGSFORMEN DIENT. DAS FÜHRT NACH NEUESTEN ÖSTERREICHISCHEN STUDIEN DAZU, DASS FRAUEN AUCH IN DER AKUTEN MEDIZINISCHEN BETREUUNG BENACHTEILIGT SIND.

DER ÖGB FORDERT:

- » Zielgruppenorientierte Medizin und Forschung für Frauen, Männer, Kinder und ältere Menschen; Gesundheitspolitik darf Frauen generell nicht benachteiligen. Auch in der medizinischen Forschung, der Arbeitsmedizin und bei Public-Health-Aktivitäten müssen Frauen den Männern schleunigst gleichgestellt werden.
- » Dass BezieherInnen niedriger Einkommen vollständig von Selbstbehalten befreit werden. Das zentrale Ziel der Gleichstellung der Frauen wird in der Gesundheitspolitik durch Selbstbehalte konterkariert. Weil Frauen immer noch durchschnittlich ein Drittel weniger als Männer verdienen, werden sie durch Selbstbehalte stärker belastet.

STARK >>>> SOZIAL >>>> GERECHT

3.3.8 ARBEITNEHMERINNEN-SCHUTZ UND BEDIENTETENSCHUTZ

Eine aktuelle Wifo-Studie hat ergeben, dass in Österreich allein sechs körperliche Arbeitsbelastungen rund 23 Prozent der Krankenstände ausmachen. Diese rein physischen Belastungsfaktoren verursachen 2,8 bis 3,1 Milliarden Euro jährlich an gesamtwirtschaftlichen Kosten. Diese Kosten sind eine Minimalschätzung, denn krankmachende psychische Arbeitsbelastungen wie Stress und Arbeiten unter Zeitdruck wurden da noch nicht miteingerechnet. Ergebnisse aus anderen Studien lassen schließen, dass insgesamt bis zu 50 Prozent der Krankenstände auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgehen. Durch flächendeckende Prävention und Gesundheitsförderung in Betrieben könnte großes menschliches Leid verhindert und gleichzeitig sehr viel Geld gespart werden.

Die körperlichen und psychischen Belastungen bei der Arbeit nehmen zu. Gründe für diese Entwicklung sind die Flexibilisierung und Technisierung der Arbeit, der wachsende Zeitdruck, gleichbleibende körperlich belastende Tätigkeiten, zum Beispiel im Pflegebereich oder am Bau, aber auch ständig steigende Anforderungen z. B. im Rahmen prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Die derzeit schwierige wirtschaftliche Situation, die vielfach zu Angst um den Arbeitsplatz führt, verstärkt diese Probleme.

3.3.8.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Modernisierung des ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz-Rechts. Nicht die Erfüllung von Mindestvorschriften kann dabei die Ziellatte sein, sondern die Gestaltung eines nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Entstehung von arbeitsbedingten Erkrankungen muss so bereits im Vorfeld verhindert werden.
- » Ein umfassendes Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz. Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erfolgen derzeit nur auf freiwilliger Basis. Die betriebliche Gesundheitsförderung muss im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutzgesetz als Aufgabe der Präventivfachkräfte unter Einbeziehung weiterer ExpertInnen der betrieblichen Gesundheitsförderung voll



FOTO: ALEXANDRA BUCURESCU/PIXELIO.DE

verankert werden. Über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung sollen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung erzwingbar durchgesetzt werden können.

- » Die Entwicklung gemeinsamer Gesamtgesundheitsziele aller AkteurInnen im Gesundheitsbereich. Die Zusammenarbeit unter den Trägern muss breit angelegt sein: Sozialversicherungen, Länder, Gemeinden, Institutionen, die SozialpartnerInnen und private AnbieterInnen sollen ihren Beitrag leisten.
- » Die Schaffung eines Kompetenzzentrums für Prävention im Rahmen der Sozialversicherung.
- » Die Verankerung der Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen als Pflichtaufgabe der AUVA.
- » Die dezidierte Aufnahme von altersgerechtem Arbeiten als Präventionsziel in das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz/die Bedienstetenschutzgesetze.
- » Erzwingbare Betriebsvereinbarungen zur Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung nach den Richtlinien des Österreichischen Netzwerks für Betriebliche Gesundheitsförderung und zum altersgerechten Arbeiten im Betrieb.
- » Verpflichtende Maßnahmen zur Umsetzung von altersgerechtem Arbeiten: ArbeitgeberInnen müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel, die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist, um möglichst ohne Beeinträchtigungen in Pension gehen zu können.
- » Führungskräfte im Rahmen der Unterweisung im ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz auf ihre Aufgaben diesbezüglich (z. B. Einsatz von ArbeitnehmerInnen,

Konfliktmanagement, Bedeutung von Anerkennung und Wertschätzung) zu schulen. Die wichtige Rolle von Führungskräften bei der Prävention von Stress, Mobbing und Burn-out ist unumstritten.

- » Die verpflichtende Einbindung von Behindertenvertrauenspersonen in die Ermittlung und Beurteilung von Gefahren.
- » Ausweitung des Datenschutzes am Arbeitsplatz und Verbesserung der Mitsprache und Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung bei datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.
- » Die Erweiterung und Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten, vor allem was psychische Erkrankungen und Erkrankungen des Bewegungs- und Stützapparats betrifft.
 - Verordnung zum Heben und Tragen schwerer Lasten umsetzen.
 - Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen verbessern.
 - Prävention gegen Mobbing, Gewalt, sexuelle Belästigung und Stress gesetzlich verankern.
 - Einsatz und Ausbildung der Präventivfachkräfte verbessern.
 - Schichtarbeit ist Schwerarbeit, Belastungen durch Schicht- und/oder Nachtarbeit reduzieren.
 - Gesundheitsfördernde Arbeitszeit rechtlich absichern.
 - Arbeitsinspektion ausbauen.
 - Ausbildung der Sicherheitsvertrauenspersonen ausweiten.
 - Sicherheit in der Baubranche verbessern.

3.3.9 FAMILIENPOLITIK

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE IST FÜR FRAUEN UND MÄNNER ZU ERMÖGLICHEN.

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

3.3.9.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Das Kinderbetreuungsgeld erwerbsfreundlicher zu gestalten. Ziel des ÖGB ist es, das Kinderbetreuungsgeld in eine einkommensabhängige Leistung mit einem Sockel und einem Deckel weiterzuentwickeln. In einem ersten Schritt wurde das Kinderbetreuungsgeld bereits dahingehend reformiert, dass auch ein höherer Bezug in kürzerer Zeit möglich ist. In einem zweiten Schritt soll das Kinderbetreuungsgeld um eine einkommensabhängige Variante ergänzt werden.

- » Die Vereinfachung der Zuverdienstgrenzen. Statt der bisher sehr komplizierten Berechnungsweise der Zuverdienstgrenze soll für ArbeitnehmerInnen gesetzlich eine Bruttoeinkommensgrenze festgelegt werden, die jährlich valorisiert wird. BezieherInnen sollen als Alternative dazu auch eine Arbeitszeitgrenze von bis zu 24 Stunden wöchentlich wählen können. In der Praxis führt die betragsmäßige Zuverdienstgrenze von 16.200 Euro im Jahr nämlich zu Arbeitszeitvereinbarungen mit geringer Stundenanzahl, die häufig nicht im Interesse der ArbeitnehmerInnen liegen.
- » Das Sachleistungsprinzip in der Familienpolitik zu verstärken.
- » Den Ausbau von qualitativ hochwertigen und leistbaren ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen, damit Familie und Beruf optimal vereinbart werden können. Ein gewisser Prozentsatz der Einnahmen aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) muss zweckgebunden für die Kinderbetreuung verwendet werden. Derzeit fehlen insbesondere Betreuungsangebote für unter Zweijährige sowie im ländlichen Bereich. Kinderbetreuungseinrichtungen in Betrieben müssen ebenfalls verstärkt gefördert werden.
- » Den Beruf der KindergartenpädagogInnen durch eine gute Ausbildung und bessere Bezahlung aufzuwerten.
- » Dass die Finanzierung des FLAF in Hinkunft gerechter und wertschöpfungsbezogen erfolgt. Der FLAF weist seit Jahren ein Defizit auf. Die Einnahmen des FLAF werden überwiegend aus Geldern der Unselbstständigen gespeist, obwohl die Ausgaben allen Gruppen der Bevölkerung zugute kommen.
- » Väter müssen nach der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen bezahlten Papa-Monat haben.
- » Dass der Anspruch auf Elternteilzeit für alle Mütter und Väter unabhängig von Betriebsgröße und -zugehörigkeit gilt.
- » Einen Rechtsanspruch auf eine Einkommensersatzleistung für alle Personen, die die Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen. Dem arbeitsrechtlichen Anspruch auf Familienhospizkarenz steht derzeit kein Rechtsanspruch auf eine Geldleistung gegenüber, Angehörige erhalten aus dem Härteausgleichsfonds allenfalls eine finanzielle Unterstützung.

3.3.10 PFLEGE UND BETREUUNG

DIE GUTE VERSORGUNG IM FALL DER PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT IST EINE Kernaufgabe des Staates. Abgelehnt werden vom ÖGB private Versicherungen, in denen die Prämienhöhe von Alter und Risiko abhängen. Private Versicherungen machen die Beiträge nicht vom Einkommen abhängig und ermöglichen somit keinen sozialen Ausgleich. Private Versicherungen führen somit automatisch zu einer Zwei-Klassen-Medizin. 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.

IN DER 24-STUNDEN-BETREUUNG ZU HAUSE SIND IMMER MEHR SELBSTSTÄNDIGE TÄTIG, NUR DIE WENIGSTEN PERSONEN SIND IN DIESEM BEREICH UNSELBSTSTÄNDIG BESCHÄFTIGT. In der Praxis liegt aber in nahezu allen Fällen eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der BetreuerInnen und damit Scheinselbstständigkeit vor, wodurch arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen umgangen 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, müssen gemeinnützige Träger, die die Qualität in der Pflege sicherstellen und arbeitsrechtliche Bestimmungen einhalten, als VertragspartnerInnen der Beschäftigten auftreten.

3.3.10.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Einrichtung eines ausreichend dotierten Pflegefonds für die Finanzierung der Pflege, der aus Mitteln einer reformierten Erbschafts- und einer neuen Vermögenszuwachssteuer gespeist wird.
- » Rechtsanspruch auf befristete Pflegekarenz: Pflegende Angehörige sind derzeit unzureichend sozial- und arbeitsrechtlich abgesichert und sind oft gezwungen, ihre Erwerbstätigkeit für einen in der Familie aufgetretenen Pflegefall aufzugeben, weil ein Platz in einem Pflegeheim oft erst nach einigen Monaten verfügbar ist.
- » Rechtsanspruch auf Teilzeit im Falle der Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen, damit es keinen Druck für pflegende Angehörige, meist Frauen, gibt, sich gänzlich aus dem Erwerbsleben zurückzuziehen.
- » Ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Betreuungsangebot zu leistbaren Bedingungen. Betroffenen und ihren Angehörigen soll es möglich sein, eine für ihre Bedürfnisse am besten geeignete Form der Betreuung zu wählen.

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

- » Erweiterung des Sachleistungsangebots in der Pflege zur Entlastung der Angehörigen: Erforderlich ist ein Ausbau im stationären, ambulanten und mobilen Pflegebereich, aber auch alternative Angebote wie Tageszentren und betreutes Wohnen werden benötigt. Betreuungsbedürftige SeniorInnen brauchen mehr geriatrische Tageszentren in ihrer Wohnumgebung, die ihnen teilstationäre Betreuung am Tag bieten. Im Bereich der Tagesbetreuung schwerstbehinderter Kinder braucht es ebenfalls mehr Betreuungsplätze.
- » Ausbau der qualitativ hochwertigen häuslichen Pflege und Betreuung, um sicherzustellen, dass die Betreuung und Pflege daheim durch bestens ausgebildete Pflege- und Betreuungspersonen erfolgt.
- » Bessere Ausbildung und adäquate Bezahlung der Pflegeberufe. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es einen steigenden Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich geben, auch unter diesem Gesichtspunkt müssen die Pflegeberufe attraktiver werden. Der Trend, dass pflegerische Tätigkeiten durch nicht qualifizierte Personen erbracht werden dürfen, muss gestoppt werden. Ein Ansatz ist die Kompetenz und Verantwortungserweiterung der PflegehelferInnen (zukünftig PflegeassistentInnen), die allerdings nur mit einer verbesserten Ausbildung erfolgen darf. Während dieser Ausbildung ist die finanzielle Absicherung der Auszubildenden zu gewährleisten. Eine hochwertige Ausbildung aller im Gesundheitswesen beschäftigten Personen auf vergleichbarem europäischem Niveau und Arbeitsbedingungen, die den Eintritt und Verbleib in Gesundheitsberufen attraktiv machen, ist sicherzustellen.

3.3.11 PENSIONEN

DIE FINANZKRISE HAT ZU MASSIVEN VERLUSTEN BEI BETRIEBSPENSIONEN UND PRIVATEN PENSIONS-VORSORGEN GEFÜHRT. IN DER VERGANGENHEIT HABEN MANCHE POLITISCHEN KRÄFTE DIE KAPITALGEDECKTE 2. UND 3. SÄULE BEFÜRWORTET UND AUCH MIT STEUERGELD STARK GEFÖRDERT, WÄHREND GLEICHZEITIG DAS LEISTUNGSNIVEAU DER STAATLICHEN PENSIONS-VORSORGE EINGESCHRÄNKT WURDE.

DER ÖGB HAT IMMER DARAUFGINGEWIESEN, DASS DIES EIN FEHLER IST, UND DASS STAATLICHE MITTEL ZUR VERBESSERUNG DER GESETZLICHEN ALTERSVORSORGE VERWENDET WERDEN MÜSSEN. DER ÖGB SPRICHT SICH AUCH STRIKT GEGEN TENDENZEN INNERHALB DER EU AUS, KAPITALGEDECKTE PENSIONEN ALS ERSATZ FÜR ÖFFENTLICHE PENSIONEN ZU PROPAGIEREN. KEINE EU-INITIATIVE DARF DAS ÖFFENTLICHE UMLAGESYSTEM SCHWÄCHEN UND DIE INDIVIDUALISIERUNG DER ALTERSVORSORGE FÖRDERN.

Die aktuellen Verluste bei der kapitalgedeckten 2. und 3. Säule zeigen deutlich, dass die gesetzliche Pensionsversicherung der einzige Garant für eine Existenzsicherung im Alter ist. Will man das Vertrauen der Menschen in die Altersvorsorge wieder herstellen, dann muss die gesetzliche Pensionsversicherung so gestaltet sein, dass sie den Lebensstandard der Menschen auf hohem Niveau sichert.

Aber auch unabhängig von der aktuellen Finanzkrise ist ein Drei-Säulen-Modell abzulehnen: Für Menschen mit Erwerbsunterbrechungen sind Betriebspensionssysteme kein gleichwertiger Ersatz zur staatlichen Pensionsversicherung, da der sogenannten kapitalgedeckten 2. Säule Solidarelemente wie 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 sogenannte 3. Säule – können sich nur besser verdienende Menschen leisten. Zusammenfassend ist daher festzuhalten, dass die kapitalgedeckte zweite und dritte Säule weitaus weniger Menschen erreichen und diese im Alter dem Kapitalmarktrisiko aussetzen.

DIE GESETZLICHE PENSIONSVERSICHERUNG MUSS DAHER AUCH IN ZUKUNFT LEBENSSTANDARD SICHERNDE PENSIONEN GEWÄHRLEISTEN.

Die Grundformel lautet: 80/45/65. Dies bedeutet, dass man grundsätzlich 80 Prozent seiner Bemessungsgrundlage als Pension erhält, wenn man zum Regelpensionsalter mit 45 Versicherungsjahren in Pension geht.

Menschen mit Erwerbsunterbrechungen – das sind vor allem Frauen – sind bei allen künftigen Maßnahmen besonders zu berücksichtigen, da sie schon bisher von den Pensionsreformen besonders negativ betroffen waren.

Nicht zuletzt müssen Anreize gesetzt werden, die es auch älteren ArbeitnehmerInnen ermöglichen, bei reduzierter Arbeitszeit länger im Erwerbsleben zu stehen.

3.3.11.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Das bestehende Regelpensionsalter beizubehalten. 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.
- » Dass die Anhebung des Eintrittsalters für die vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer gestoppt wird und so auch ein eigener **Pensionskorridor** für Frauen geschaffen wird. Durch die Pensionsharmonisierung wurde zwar ein Pensionskorridor für Männer ab 62 geschaffen, Frauen können diesen jedoch erst ab 2028 nutzen.
- » Die Abschaffung der Korridorabschläge. Bei Nutzung des Pensionskorridors ab 62 werden zusätzliche Strafabschläge berechnet.
- » Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bis zum Regelpensionsalter, um eine Wahlmöglichkeit zum vorzeitigen Pensionsantritt zu schaffen.
- » Eine gerechte und unbefristete Regelung für Personen, die 45 bzw. 40 Jahre Beiträge geleistet haben.

AUCH BEI DEN SCHWERARBEITSREGELUNGEN GIBT ES MASSIVEN REFORMBEDARF. DIE SCHWERARBEITSREGELUNG, DIE SEIT 2007 GILT, ERMÖGLICHT FRAUEN KEINEN VORZEITIGEN PENSIONSANTRITT AUFGRUND VON GELEISTETER SCHWERER ARBEIT. DIE SCHWERARBEITSREGELUNG, DIE 2014 IN KRAFT TRETEN SOLL, ERMÖGLICHT FRAUEN ZWAR EINEN PENSIONSANTRITT AB 55, STELLT JEDOCH AUF BEITRAGSJAHRE UND NICHT WIE DIE JETZIGE SCHWERARBEITSREGELUNG AUF VERSICHERUNGJAHRE AB. DER ÖGB LEHNT DERARTIGE UNGERECHTIGKEITEN AB UND FORDERT DAHER:

- » Dass auch Frauen der vorzeitige Pensionsantritt aufgrund von Schwerarbeit vor 2014 möglich ist und auf Versicherungs- und nicht auf Beitragsjahre abgestellt wird.
- » Dass Schwerarbeit auch bei der Berechnung der Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspension berücksichtigt wird, und zwar in Form eines höheren Steigerungsbetrages; es muss gesichert sein, dass ArbeitnehmerInnen, die Schwerarbeit geleistet haben, mit 45 bzw. 40 Versicherungsjahren abschlagsfrei in Pension gehen können.
- » Einen höheren Pensionsbeitrag jener ArbeitgeberInnen, die Schwerarbeit verlangen. Dies ist gerechtfertigt, da die Unternehmen Gewinne mit der Schwerarbeit erzielen.
- » Dass Nachtarbeit generell, Tätigkeiten unter fortwährendem Lärm, Akkord-, Fließbandarbeit und ähnliche Tä-

tigkeiten sowie Pflegeberufe und alle Beschäftigungen, die dem BUAG unterliegen, als Schwerarbeit anerkannt werden. Auch Tätigkeiten, die eine besondere psychische Belastung darstellen, sind Schwerarbeit.

- » Dass 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.
- » Dass die Dienstgeberbeiträge nach dem Nacht-Schwerarbeitsgesetz (NSchG) monatlich am Lohnzettel ausgewiesen werden sollten. Nur so haben die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, den monatlichen Erwerb von Beitragsmonaten zum NSchG zu überprüfen.

DAS PENSIONSKONTOMODELL BERUHT DARAUFG, DASS MAN NACH 45 VERSICHERUNGSJAHREN 80 PROZENT DER BEMESSUNGSGRUNDLAGE ALS PENSION BEKOMMT. UM DIE CHANCE, 45 VERSICHERUNGSJAHRE ZU ERREICHEN, REALISTISCH ZU MACHEN, MÜSSEN DAHER SÄMTLICHE LÜCKEN GESCHLOSSEN WERDEN. DER ÖGB FORDERT DAHER:

- » Bessere Möglichkeiten, Ausbildungszeiten nachzukaufen oder sich beim Studium zu versichern.
- » Höhere Bewertung von Lehrzeiten.
- » Höhere Bewertung von Kindererziehung, da sich ansonsten die Unterschiede zwischen den Pensionshöhen von Männern und Frauen aufgrund der Einbeziehung von Jahren der Teilzeitbeschäftigung bei der Lebensdurchrechnung noch weiter vergrößern werden: 100 Prozent des Medianeinkommens von Frauen und Männern im

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

AUCH BEI DEN KRANKHEITSBEDINGTEN PENSIONEN BESTEHT HANDLUNGSBEDARF. NOTWENDIG SIND SOWOHL DIE EINFÜHRUNG EINES EIGENEN PRÄVENTIONSGESETZES, DAMIT DIE MENSCHEN MÖGLICHS LANGE GESUNDHEITLICH IN DER LAGE SIND, IHRER ERWERBSTÄTIGKEIT NACHZUGEHEN, ALS AUCH DIE VERBESSERUNG DER SITUATION VON NIEDRIG QUALIFIZIERTEN ÄLTEREN, GESUNDHEITLICH SCHWER BEEINTRÄCHTIGTEN MENSCHEN DURCH EINEN ERLEICHTERTEN ZUGANG IN EINE KRANKHEITSBEDINGTE PENSION, DA DIESE IN DER PRAXIS KEINERLEI ARBEITSMARKTCHANCEN MEHR HABEN. Aber auch wenn jemand in eine Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension gehen kann, sind die Pensionshöhen erschreckend niedrig.

Der ÖGB fordert daher:

- » Dass die Berechnung der Höhe der krankheitsbedingten Pensionen verbessert wird. Auch die Bemühungen zur beruflichen Rehabilitation müssen verstärkt werden. Das Hin- und Herschicken von kranken Menschen zwischen den verschiedenen Institutionen muss ebenfalls durch eine verbesserte Koordination der betroffenen Stellen beendet werden. Ein erster wichtiger Schritt soll die Einrichtung einer Gesundheitsstraße sein, die eine einheitliche Begutachtung des Gesundheitszustandes der Betroffenen sicherstellt.
- » Dass die Hacklerregelung für die Zeit ab 2014, die Schwerarbeitsregelung und krankheitsbedingte Pensionen aufeinander abgestimmt werden.

1. und 2. Lebensjahr des Kindes; 66 Prozent des Medianeinkommens von Frauen und Männern im dritten und vierten Lebensjahr des Kindes; 33 Prozent des Medianeinkommens von Frauen und Männern im fünften, sechsten und siebenten Lebensjahr des Kindes. Zum allfälligen Erwerbseinkommen müssen die Beitragsgrundlagen hinzugerechnet werden.

- » Dass auch der Präsenz- und Zivildienst mit dem Medianeinkommen von Frauen und Männern bewertet wird.
- » Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Notstandshilfe mit dem vorigen Einkommen zu bewerten.

Im Zuge der Pensionsharmonisierung wurde zwar eine schrittweise Anhebung der Pensionsbeiträge der Bauern und Selbstständigen beschlossen, trotzdem werden selbst im Endausbau die Pensionsbeiträge der ASVG-Versicherten um 5,3 Prozent bzw. 7,8 Prozent höher sein. Der ÖGB fordert:

- » gleiche Beiträge für gleiche Leistungen. Das bedeutet, dass die Pensionsbeiträge der Bauern und Selbstständigen schrittweise an jene der ASVG-Versicherten angeglichen werden sollen.
- » Dass die jährlichen Pensionsanpassungen gewährleistet, dass die Pensionen auch nach ihrer Zuerkennung wertgesichert bleiben.
- » Die Anpassung des Pensionssicherungsbeitrags an das aktuelle Pensionssystem.

STARK

3.4 STANDORTPOLITIK, DASEINSVORSORGE

STANDORT- UND INDUSTRIEPOLITIK DÜRFEN SICH NICHT AUF DIE FRAGE, WIE HOCH DIE LÖHNE, GEHÄLTER UND LOHNNEBENKOSTEN SIND, BESCHRÄNKEN UND DARAUF, OB DIESE FAKTOREN FÜR DEN STANDORT VON VORTEIL ODER VON NACHTEIL SIND. DIESE VERKÜRZTE SICHTWEISE IST GEFÄHRLICH, DENN DANN WÜRDEN SICH STANDORTPOLITIK AUF DEREGULIERUNG, FLEXIBILISIERUNG UND PRIVATISIERUNG REDUZIEREN. AUCH DIE ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE IN DER REGION, DER AUSBAU VON INFRASTRUKTUR, FORSCHUNG, ENTWICKLUNG UND INNOVATION, BILDUNG, AUS- UND WEITERBILDUNG, EINE EFFIZIENTE WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG UND SOZIALE STABILITÄT SIND WICHTIGE STANDORTFAKTOREN.

Der Sozialstaat ist kein industriepolitisches Hemmnis, sondern ein positiver Standortfaktor. Sein wichtigster Beitrag zur Gesamtwirtschaft besteht darin, zur Milderung in einer Rezession beizutragen, das gilt insbesondere für die Arbeitslosenversicherung. Der Sozialstaat sorgt dafür, dass die Massenkauftkraft bei einem Konjunkturbruch nicht stärker zurückgeht. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gilt, dass der Sozialstaat als institutionalisierte Solidarität den Zusammenhalt der Gesellschaft und die soziale Sicherheit ihrer Mitglieder stärkt, was auch der Wirtschaft zugute kommt.

Der öffentliche Dienst in Österreich weist höchste Funktionalität auf, ist korruptionsresistent und ein wesentlicher Parameter für den Wirtschaftsstandort Österreich. Der öffentliche Dienst ist vor allem in Zeiten der Wirtschaftskrise Garant für Sicherheit und Stabilität. Er ist die Basis für einen gemeinwohlorientierten Leistungsstaat.

DIE KOLLEKTIVEN GRUNDRECHTE ZUR SICHERUNG DER DASEINSVORSORGE UND DIE DAMIT VERBUNDENEN DEM GEMEINWOHL ZUGUTE KOMMENDEN DIENSTLEISTUNGEN MÜSSEN AUSSCHLIESSLICH IM RAHMEN DEMOKRATISCH LEGITIMIERTER KONTROLLE ERBRACHT WERDEN.

Die öffentlichen Dienste sind jene Organisationen, die eine Leistungserbringung im Sinne der Bürgernähe unter diesen Rahmenbedingungen garantieren. Marktöffnungen und Privatisierungen in diesen Bereichen (beispielsweise Wasserversorgung, Gesundheit, Bildung und Sicherheit)

entsprechen nicht der Interessenlage der österreichischen Bevölkerung und werden daher entschieden abgelehnt.

Der ÖGB fordert daher, Dienstleistungen zur Sicherung der Daseinsvorsorge, insbesondere Dienstleistungen in den Bereichen Wasserversorgung, Gesundheitswesen, Bildung, innere und äußere Sicherheit, den Bereich Hoheitsverwaltung an sich sowie jene Bereiche der Leistungsverwaltung, die von den Gebietskörperschaften im Sinne des **Subsidiaritätsprinzips** organisiert werden, im Rahmen demokratischer Kontrolle nach dem Prinzip der Bürgernähe sicherzustellen. Das Risiko des Marktes ist mit der Gemeinwohlorientierung dieser Leistungen und den damit verbundenen Anforderungen nicht vereinbar.

3.4.1 STRATEGISCHES EIGENTUM

STUDIEN ZEIGEN, DASS WERTSCHÖPFUNGSINTENSIVE UNTERNEHMENSBEREICHE INTERNATIONAL TÄTIGER KONZERNEN ÜBERWIEGEND IM LAND DER MUTTERGESELLSCHAFT ANGESIEDELT SIND. DIE KONZERNSPITZEN LASSEN SICH ÜBERDURCHSCHNITTLLICH HÄUFIG IM LAND DER EIGENTÜMER NIEDER. Das heißt, dass bei der Übernahme eines Unternehmens durch ausländische Eigentümer das Risiko des Verlustes an Wertschöpfung besteht, von der nicht nur höher qualifizierte Arbeitsplätze im Unternehmen, sondern auch in den Zulieferbereichen betroffen sind. Dabei darf auch nicht übersehen werden, dass große transnationale Unternehmen mit der Drohung abzuwandern massives Steuer- und Sozialdumping betreiben und dabei Staaten ultimativ vor die Wahl stellen. Der Staat als Erhalter der sozialen und wirtschaftlichen Grundsysteme kommt daher immer stärker unter Druck und hat nur einen vermeintlichen Ausweg: den Abbau der sozialen Sicherung. Diese negative Spirale muss gestoppt werden.

3.4.1.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Dass sich die öffentliche Hand als strategischer Aktionär an industriellen Schlüsselunternehmen beteiligt. Das ist durch die massiven Probleme angesichts der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise nicht nur in Österreich wieder hoch aktuell.

SOZIAL



GERECHT

- » Die Grundlagenforschung und Produktentwicklung in industriellen Schlüsselunternehmen auszubauen, auch als Impuls zur dringend notwendigen Erweiterung dieser Aktivitäten in der gesamten österreichischen Wirtschaft. Mit Hilfe des Staates ist die sichere Versorgung der Bevölkerung mit öffentlichen Dienstleistungen gewährleistet, und der langfristige Bestand wichtiger österreichischer Unternehmen an österreichischen Industriestandorten sowie die industrielle Wertschöpfung und Beschäftigung sind abgesichert.

3.4.2 ENERGIEPOLITIK

DIE ENERGIEPOLITIK HAT DIE AUFGABE, DIE VOLKSWIRTSCHAFT AUSREICHEND MIT ENERGIE ZU VERSORGEN, ENERGIE EFFIZIENT EINZUSETZEN UND NEGATIVE UMWELTEINWIRKUNGEN ZU BEGRENZEN. Sowohl hinsichtlich der Energiepolitik (gesteigerte Effizienz, Erzeugung und Verbrauch) als auch des Klimaschutzes kommt dem Tempo des technologischen Fortschritts eine herausragende Bedeutung zu. Die Nutzung erneuerbarer Energieträger ist seit Jahrzehnten ein wesentlicher Eckpfeiler der österreichischen Energiepolitik. Insbesondere im Bereich der Wasserkraft bestehen noch ungenutzte Ressourcen. Beim Anteil an erneuerbaren Energieträgern zählt Österreich im EU-Vergleich bereits zu den Besten in Europa.

Die Zukunft der heimischen Energieversorgung beruht auf einem Mix von traditionellen und erneuerbaren Energieträgern. Bis zum Jahr 2001 wurde in Österreich mehr Strom produziert als verbraucht. Seither ist Österreich Nettostromimporteur, der erwartete Zuwachs des Stromverbrauches wird zu einer weiteren Zunahme der Importabhängigkeit führen.

3.4.2.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Effizienzsteigerung in der Erzeugung und beim Verbrauch durch verbesserte Technologien.
 - » Revitalisierung, Kapazitätsausweitungen und Neubau von Kraftwerken. Das reduziert die Importabhängigkeit
- und steht in direktem Verhältnis zu regionalen Wachstumschancen und sicheren Arbeitsplätzen.
- » Die verfassungsmäßig abgesicherte Mehrheit der öffentlichen Hand bei den österreichischen Elektrizitätsunternehmen beizubehalten.
 - » Den weiteren Ausbau hocheffizienter thermischer Kraftwerksanlagen, sowohl um die Grundlast bereitzustellen als auch um Verbrauchsspitzen und Angebotsschwankungen abzufedern.
 - » Planungs- und Genehmigungsverfahren zur Realisierung von Infrastrukturprojekten zu beschleunigen. Die Umsetzungsdauer vieler Projekte ist äußerst langwierig.

3.4.3 FORSCHUNGS- UND TECHNOLOGIEPOLITIK

ZIEL VON FORSCHUNGS- UND TECHNOLOGIEPOLITIK MUSS ES SEIN, DIE LEBENSGRUNDLAGEN DER BEVÖLKERUNG ZU VERBESSERN. DAS IST BASIS FÜR DIE WOHLSTANDSSTEIGERUNG ZUGUNSTEN DER GESAMTEN BEVÖLKERUNG, FÜR QUALITATIV HOCHWERTIGE NEUE ARBEITSPLÄTZE IN ÖSTERREICH UND ZUR UNTERSTÜTZUNG GESELLSCHAFTLICH NOTWENDIGER AUFGABEN.

Beihilfen für Forschung und Entwicklung werden von der EU als industriepolitisch sinnvoll erachtet und sind daher vom generellen Beihilfenverbot ausgenommen. Zur Erhöhung der Forschungs- und Entwicklungsquote sind daher in einem mittelfristigen Finanzierungskonzept weitere Technologiecluster in Österreich zu schaffen. Dabei sind gezielt jene Technologien zu fördern, die in Österreich Arbeitsplätze schaffen und die Wertschöpfung erhöhen. Nur so kann das Ziel, mehr als drei Prozent des Bruttoinlandsproduktes für Forschung und Entwicklung aufzuwenden, erreicht werden.

3.4.3.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen und die Informationsverpflichtung sowie die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung sicherzustellen.
- » Die Einhaltung der Mitbestimmungsrechte bei der Förderungsvergabe zu berücksichtigen.

DIE SACHGÜTERINDUSTRIE, INSBESONDERE DIE METALLINDUSTRIE UND DIE PRODUKTIONSNAHEN DIENSTLEISTUNGS-UNTERNEHMEN SIND EIN WICHTIGER WERTSCHÖPFUNGSFAKTOR FÜR DIE ÖSTERREICHISCHE VOLKSWIRTSCHAFT. SIE HABEN BISHER DEN GROSSTEIL AN INDUSTRIEARBEITSPLÄTZEN GESICHERT UND LAUFEND AUSGEBAUT. MIT EINER DURCHSCHNITTLICHEN EXPORTRATE VON MEHR ALS 70 PROZENT IST DIESE BRANCHE AUCH INTERNATIONAL HERVORRAGEND POSITIONIERT. SPEZIELL IN DER KRISE DER KFZ-BRANCHE STELLT SICH HERAUS, DASS UNTERNEHMEN MIT HOHER INNOVATIONSRATE DIE BESTEN ÜBERLEBENSCHANCEN HABEN.

Die Forschungs- und Technologiepolitik der Bundesregierung ist jetzt gefordert, damit diese Branchen auch in Zukunft ihre Wettbewerbsfähigkeit international erhalten.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verstärkte Schwerpunktsetzungen in der angewandten Forschungs- und Technologiepolitik mit speziellem Branchenfokus. Mit derartig ausgelegten Förderprogrammen können innovative Entwicklungsprojekte stimuliert und Technologietransfers in Produkte, Prozesse und Dienstleistungen verstärkt werden.
- » Weiterbildungsprogramme als Ergänzung zu diesen Förderprogrammen; das sichert die gute Qualifikation der Beschäftigten in den betroffenen Branchen und Unternehmen. Diese gekoppelten Programme wären schnell umsetzbar und daher doppelt wertvoll in einer Phase krisenhafter wirtschaftlicher Entwicklung.
- » Die Entwicklung von Branchenkonzepten im Bereich der angewandten Forschung und Entwicklung sowie des Technologietransfers als wirtschaftspolitisches Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen.

DIE EUROPÄISCHE AUTOMOBILINDUSTRIE IST EINER DER WICHTIGSTEN WIRTSCHAFTSSEKTOREN DER EU UND WIRD DIES AUCH BLEIBEN. DIESER SEKTOR WAR STETS DURCH UMFANGREICHE UMSTRUKTURIERUNGEN GEKENNZEICHNET UND BEFINDET SICH AKTUELL IN EINEM FUNDAMENTALEN WANDEL. NEUE TECHNOLOGIEN, VERÄNDERTE PRODUKTIONSPROZESSE UND AUSLAGERUNGEN HABEN IM AUTOMOBILSEKTOR EINE REGIONALE VERSCHIEBUNG DER ARBEITSPLÄTZE, MASSIVE VERÄNDERUNGEN DER ARBEITSBEDINGUNGEN UND HÖHERE ANFORDERUNGEN AN DIE QUALIFIKATION UND ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DER ARBEITNEHMERINNEN DURCH NEUE KOMPETENZPROFILE ZUR FOLGE. DIE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT DIESES SEKTORS MUSS DURCH INNOVATION GESICHERT UND AUSGEBAUT WERDEN, UM DIE

WERTSCHÖPFUNGSKETTEN UND DAMIT DIE BESCHÄFTIGUNG IN DIESER SCHLÜSSELBRANCHE DER ÖSTERREICHISCHEN INDUSTRIE LANGFRISTIG ABZUSICHERN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Deutlich höhere Förderungen zur Absicherung der Forschungs- und Entwicklungseinheiten. Der sich abzeichnende Technologiewandel bzw. die Neustrukturierung der Zulieferketten soll durch gezielte F&E-Impulse unterstützt werden.
- » Den systematischen Aufbau von öffentlich geförderten Netzwerken von Kompetenzzentren, Forschungsinstitutionen und Universitäten.
- » Schließung technologischer Kompetenzlücken für neue Antriebe durch neue Kooperationen unter frühzeitig am Markt auftretenden Firmen, der rascheren und flexibleren Reaktionsmöglichkeit gegenüber Ländern mit starker OEM-Struktur, weniger „stranded investments“ (Presswerke) etc.
- » Gezielte Unterstützungsmaßnahmen zur Bewältigung der Krise der europäischen Automobilindustrie, damit sie ihre strukturellen Probleme bewältigen, wettbewerbsfähiger werden und den Anforderungen der Zukunft besser entsprechen kann.

MASSNAHMEN ZUR KONJUNKTURBELEBUNG DER BAUWIRTSCHAFT MÜSSEN ZUSÄTZLICH ZU DEN BISHER BESCHLOSSENEN MASSNAHMEN DER BUNDESREGIERUNG ERFOLGEN UND ANREIZE ZUR AKTIVIERUNG VON PRIVATKAPITAL IN BAUINVESTITIONEN ÜBER KLEIN- UND MITTELUNTERNEHMEN SCHAFFEN. ANALOG DEM MODELL „WINTERBAUOFFENSIVE – STEIERMARK“ MUSS ÖSTERREICHWEIT EINE BAUOFFENSIVE GESTARTET WERDEN. 15.000 ARBEITSLOSE BAUARBEITER IM JAHRESSCHNITT BELASTEN DIE ÖFFENTLICHE HAND MIT 200 MILLIONEN EURO, WÄHREND 15.000 BESCHÄFTIGTE AM BAU ALLEIN DEM STAAT 400 MILLIONEN EURO AN STEUERN UND SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGEN BRINGEN. DAZU KOMMEN NOCH DIE POSITIVEN AUSWIRKUNGEN AUF ALLE VOR- UND NACHGELAGERTEN BRANCHEN, WELCHE, DURCH BAUINVESTITIONEN AUSGELÖST, NOCH EIN VIELFACHES AN KONJUNKTURBELEBENDEN EFFEKTE VERBUCHEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Vorziehung von Bauprojekten in die Wintermonate zu fördern.
- » Die Nachdotierung und Fortführung der thermischen Sanierungsoffensive.
- » Ein Neubau- und Sanierungspakt mit den österreichischen Wohnbaugenossenschaften. Baureife Neu-

bauten sind vorzuziehen und zusätzliche Schwerpunkte in der Sanierung zu starten.

- » Die Wohnbauförderungen an den zügigen Baubeginn zu knüpfen. Bei Nichtumsetzung von Baumaßnahmen ist die Förderungszusage zu entziehen und an bauwillige Antragsteller weiterzugeben.
- » Neue, günstige Darlehen für die Gemeinden, vergeben durch die Kommunalkredit. Die Darlehen müssen zweckgebunden für die Sanierung, den Neu- und Umbau von Infrastrukturbauten (Kinderbetreuungsstätten, Schulen und sonstige öffentliche Einrichtungen) eingesetzt werden. Durch einmalig günstige Vorfinanzierungen für die Gemeinden, verbunden mit einer Haftungsübernahme durch den Bund bei der Kommunalkredit, wird vor allem der beschäftigungsstarke Bereich Hochbau angekurbelt.

3.4.4 VERKEHR UND INFRASTRUKTUR

DIE INFRASTRUKTURINITIATIVE IN DEN KONJUNKTURPAKETEN IST GRUNDSÄTZLICH ZU BEGRÜSSEN. ALLERDINGS MÜSSEN MIT DIESEN INVESTITIONEN LANGFRISTIGE VERKEHRSPOLITISCHE ZIELE VERFOLGT WERDEN. DAZU IST EINE RAUMPLANUNG ERFORDERLICH, DIE EINE ÖFFENTLICHE ANBINDUNG VON WOHN- UND ARBEITSPLATZ ERMÖGLICHT UND DIE VERSORGUNG MIT GÜTERN DES TÄGLICHEN BEDARFS WEITGEHEND OHNE MOTORISIERTEN INDIVIDUALVERKEHR ERMÖGLICHT. DIE VERLAGERUNG DES GÜTERVERKEHRS AUF DIE SCHIENE MUSS OFFENSIVER ALS BISHER BETRIEBEN WERDEN. DIE BEDÜRFNISSE DER BEVÖLKERUNG MÜSSEN IM VORDERGRUND STEHEN UND NICHT POLITISCHE PRESTIGEPROJEKTE.

Österreichische Gelder sollen primär für Verkehrsachsen eingesetzt werden, wo österreichische Interessen und österreichischer Nutzen gegeben sind. Transitachsen sollen hingegen vom Transitverkehr finanziert werden, insbesondere der Ausbau der relevanten **TEN-Korridore**.

Die im Konjunkturpaket beschlossenen Mittel werden größtenteils von der ÖBB finanziert und belasten daher die ohnehin angeschlagene ÖBB massiv. Die Verschuldung des Unternehmens ist schon jetzt betriebswirtschaftlich nicht vertretbar, daher ist eine nachhaltigere Finanzierungslösung zu forcieren. Die ÖBB sind in ihrer derzeitigen Struktur nicht überlebensfähig: Statt Synergien zu schaffen, wurde mit der Bahnreform 2003 eine Vielzahl an Schnittstellen und Vorstandsposten geschaffen.

3.4.4.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Mehr Mittel für nachhaltigen Infrastrukturausbau und Koppelung von Infrastrukturmitteln an strategische Ziele, den Nutzen für die Bevölkerung.

- » Eine ökologisch sinnvolle Raumordnung, die die Versorgung mit öffentlichem Nahverkehr sicherstellt und die Wege für AnrainerInnen verkürzt.
- » NutznießerInnenorientierte Infrastrukturfinanzierung unter Ausschöpfung aller Querfinanzierungsmöglichkeiten.
- » Verlagerung des Verkehrs von der Straße auf die Schiene.
- » Änderung des Bundesbahnstruktur-Gesetzes und Rücknahme der Schuldenübertragung an die ÖBB.
- » Die Gesellschaften der ÖBB Holding AG und der Rail Cargo Austria AG in öffentlichem Eigentum zu belassen.
- » Die Zusammenführung der Infrastruktur Bau AG und Infrastruktur Betrieb AG.
- » Die strategische Ausrichtung für die ÖBB-Absatzgesellschaften durch den Eigentümer, die die nationale Versorgung nicht gefährdet.
- » Die Beschaffungsvorgänge in der ÖBB durch wirtschaftliche Daten zu hinterlegen, die die Auswirkungen auf den gesamten Konzern berücksichtigen. Rechtliche und finanzielle Konsequenzen für Verfehlungen von Führungskräften im Zusammenhang mit Spekulationsgeschäften.
- » Investitionen und Forcierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für mehr Sicherheit im Eisenbahnverkehr.

DIE MENSCHEN MÜSSEN AUCH IN ZUKUNFT EINE FUNKTIONIERENDE VERSORGUNG MIT POSTDIENSTLEISTUNGEN HABEN. MIT DEM BLOSSEN ZUSPERREN VON POSTÄMTERN WIRD DAS NICHT GELINGEN, ZUMAL DIE POSTPARTNER NICHT ÜBERALL VOLLWERTIGER ERSATZ SIND. AUF IHRE EINSEITIGEN EINSPARUNGSANKÜNDIGUNGEN HAT DIE POST SCHON IM VERGANGENEN HERBST BREITEN WIDERSTAND DER BELEGSCHAFT ZU SPÜREN BEKOMMEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die flächendeckende Versorgung der Bevölkerung mit Postdienstleistungen.
- » Die Novellierung des Postmarktgesetzes und der Universaldienstverordnung, um fairen Wettbewerb und die qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Ein Rosinenpicken im Postmarkt, bei dem sich private Anbieter nur die lukrativen Teile des Geschäfts herausuchen, lehnt der ÖGB entschieden ab.

STARK >>>>

3.4.5 DIENSTLEISTUNGSSEKTOR ALS JOBMOTOR

DER DIENSTLEISTUNGSSEKTOR WIRD OFT ALS RESTARBEITSMARKT GESEHEN, IN DEM SICH VOR ALLEM NIEDRIG ENTLOHNTE ARBEITSKRÄFTE FINDEN, DARUNTER VIELE FRAUEN. IM INTERESSE DER GESAMTWIRTSCHAFT, DER ARBEITNEHMERINNEN UND INSBESONDERE DER FRAUEN MUSS EIN STRUKTURWANDEL IN RICHTUNG EINES PROFESSIONALISIERTEN DIENSTLEISTUNGSSEKTORS STATTFINDEN, DER HOCHWERTIGE DIENSTLEISTUNGEN BEI GUTER ENTLOHNUNG ANBIETET. DAS ENTSPRICHT DEM EUROPÄISCHEN MODELL WEIT MEHR UND ZEICHNET SICH DURCH GERINGERE EINKOMMENSUNTERSCHIEDE, UMFASSENDE SOZIALE ABSICHERUNG UND GENERELL WENIGER POLARISIERUNG IN DER GESELLSCHAFT AUS.

Speziell im österreichischen Handel kam es in den vergangenen Jahren zu einem starken Wachstum der Verkaufsflächen, mit dem das Beschäftigungswachstum in keiner Weise Schritt hielt. Zusätzlich wurden gut qualifizierte Beschäftigte durch weniger qualifizierte ersetzt – bei gleichzeitiger Vernachlässigung der Lehrlingsausbildung.

3.4.5.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Maßnahmen gegen die Konzentration im Handel. Die zwei größten Handelsketten in Österreich allein beherrschen rund zwei Drittel des österreichischen Lebensmittelhandels. Diese Konzentration hat massive Auswirkungen auf die dem Handel vorgelagerten Bereiche. Besonders die Lebensmittel erzeugenden Betriebe und die dort Beschäftigten sind dem Konzentrationsprozess im Handel in hohem Maße ausgeliefert.
- » Die Verstärkung der Lehrlingsausbildung im Handel.

DER BANKENSEKTOR IST DURCH EINEN STARKEN KONZENTRATIONSPROZESS GEPRÄGT, DER DURCH GLOBALISIERUNG, FINALISIERUNG DER EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND WÄHRUNGSUNION, NEUE FINANZPRODUKTE UND DIGITALISIERUNG VERSTÄRKT WURDE.

Der österreichische Bankensektor beschäftigt rund 75.000 ArbeitnehmerInnen, die heimische Versicherungswirtschaft knapp 30.000. Beide Branchen sind ähnlichen Veränderungen unterworfen und in den Märkten in Osteuropa stark



FOTO: DELATER/PIXELIO.DE

positioniert. Die beschäftigten ArbeitnehmerInnen sind dem Druck zu mehr Flexibilität ausgesetzt, dem auf der anderen Seite das Erfordernis nach ständiger Ausweitung ihrer Qualifikation gegenübersteht.

DER ÖGB FORDERT:

- » Die Ausweitung der Qualifikation der Beschäftigten in Banken.
- » Dass Banken, die öffentliche Förderungen zur Überwindung der Finanzkrise in Anspruch nehmen, den Beschäftigtenstand aufrecht erhalten.

DIE MODERNEN KOMMUNIKATIONSMEDIEN NUTZEN DERZEIT ZUMEIST LEITUNGEN, DIE TEIL DES TELEFONFESTNETZES SIND. DA DIE EINNAHMEN DIESER SPARTE ABNEHMEN, IST DER WEITERE AUSBAU DER BREITBANDINFRASTRUKTUR NICHT GEWÄHRLEISTET. DAS SOLLTE ABER GERADE IN KONJUNKTURSCHWACHEN ZEITEN GEFÖRDERT WERDEN. DAMIT KANN EIN WESENTLICHER WACHSTUMS- UND BESCHÄFTIGUNGsimpuls AUSGELÖST WERDEN, INSBESONDERE IM LÄNDLICHEN RAUM.

DER ÖGB FORDERT:

- » Förderungsmaßnahmen und öffentliche Förderungsgelder für eine moderne Infrastruktur, vor allem im ländlichen Raum.
- » Dass die Mittel für das Förderprogramm ländliche Entwicklung nicht für Agrarförderungen verwendet werden, sondern für den Ausbau der Breitbandinfrastruktur.
- » Dass bereits in der Pflichtschule Kenntnisse, Wissen und Fertigkeiten in digitaler Technologie vermittelt werden.
- » Die Regelung von Eigentums- und Verfügungsrechten im Informations- und Telekommunikationsbereich, der Frequenzvergabe im elektronischen Kommunikationssektor, des knappen Nummernraumes für Telefondienste und des Adressenraumes für das Internet.

Mit dem erfreulichen Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung steigt auch der Anteil pflegebedürftiger Menschen. Daraus ergeben sich beträchtliche Herausforderungen an die künftige Gestaltung der Angebote und Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege und Betreuung.

Österreich liegt mit seinem Betreuungsangebot weit hinter anderen europäischen Gesellschaften. Ein Ausbau würde die regionalen Arbeitsmärkte stärken und jene Menschen entlasten, die momentan Pflege und Betreuung informell leisten. 80 Prozent der Betreuung erfolgt informell, und

diese wird zu 80 Prozent von Frauen geleistet. Damit entstünden relativ konjunkturunabhängige Arbeitsplätze in Bereichen, in denen der gesellschaftliche Bedarf in den nächsten Jahrzehnten enorm zunehmen wird. Damit diese Arbeit mit hoher Qualität für die Gesellschaft und die Beschäftigten erfolgt, müssen faire Einkommen bezahlt und gute Arbeitsbedingungen ermöglicht werden.

Statt bei der Familienförderung bei weiteren neuen steuerlichen Maßnahmen anzusetzen, sollte das Betreuungsangebot ausgebaut werden.

Dazu kommt noch, dass neoliberale Kreise weiterhin den Gesundheits-, Pflege- und Betreuungsbereich einem verschärften Wettbewerb unterwerfen wollen, ungeachtet dessen, dass damit die Finanzierbarkeit und Qualität des Gemeinwesens als Ganzes gefährdet sind, und Menschen mit wenig Einkommen vom Leistungsangebot ausgeschlossen würden.

DER ÖGB FORDERT:

- » Dass Aus- und Weiterbildungs-, Arbeits- und Lebensqualität im Bereich Pflege und Betreuung in enger Abstimmung mit den Gewerkschaften und den gemeinnützigen Pflege- und Betreuungseinrichtungen erfolgen.
- » Die flächendeckende und überregionale Absicherung sowohl des öffentlichen Gesundheitssystems als auch der öffentlichen Gesundheitseinrichtungen auf hohem Qualitätsniveau.
- » Dass Gesundheit, Pflege, Betreuung, die Einrichtungen der Sozialversicherungsträger etc. als öffentliche Dienstleistungen bestehen bleiben und nicht privatisiert werden.
- » Zusätzliche finanzielle Mittel für den Ausbau sozialer Dienstleistungen, z.B. des Gratiskindergartens. Umschichtungen in den Sozialbudgets und Leistungserweiterungen durch Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten werden vom ÖGB abgelehnt.

DIE POSITIVE ENTWICKLUNG DES TOURISMUS IST UNTRENNBAR MIT DEN HERVORRAGENDEN LEISTUNGEN DER MITARBEITERINNEN DER BRANCHE VERBUNDEN. DIE TOURISTISCHE INFRASTRUKTUR IN ÖSTERREICH IST WEITGEHEND AUSGEBAUT, ALS BASIS FÜR EINE WEITERE POSITIVE ENTWICKLUNG DES TOURISMUS MUSS NUN EINE STARKE AUSRICHTUNG AUF DIE QUALIFIKATION DER MITARBEITERINNEN VORGENOMMEN WERDEN.

DER ÖGB FORDERT:

- » Investitionen der Wirtschaft in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen mit dem Ziel einer umfassenden Ausbildung im jeweiligen Berufsbild.

- » Erweiterung der Berufsschulzeit und Verstärkung der Ausbildung v. a. im Bereich Fremdsprachen.
- » Konkurrenzfähige Löhne und Arbeitsbedingungen.
- » Schaffung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen und Maßnahmen zur (Weiter-)Beschäftigung von älteren ArbeitnehmerInnen im Tourismus.
- » Schaffung von Arbeitszeitmodellen, die Saisonarbeitslosigkeit minimieren.
- » Änderung der Gewerbeordnung zur Wiedereinführung der Konzessionsprüfung.
- » Richtlinien zur leichteren Umsetzung des Entzugs der Lehr- und Ausbildungsberechtigung bei Verfehlungen.
- » Veröffentlichungspflicht der Geschäftsgebarung des abgelaufenen Geschäftsjahres auch für **KMUs** als Maßnahme gegen Schwarzarbeit.

In Österreich haben Kunst und Kultur traditionell einen hohen Stellenwert als Wirtschaftsfaktor und sind für den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Der Wirtschafts- und Tourismusstandort Österreich wird zu einem wesentlichen Anteil über Kunst und Kultur vermarktet. Daraus ergibt sich ein enormes Ausmaß an Umwegeeffekten auf den Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft.

Der Kultur- und Kunstbetrieb in Österreich ist zwar durch eine sehr professionelle Struktur gekennzeichnet, die Arbeit wird aber fast ausschließlich von freien DienstnehmerInnen und Selbstständigen zu geringen Löhnen geleistet.

DER ÖGB FORDERT:

- » Verstärkt jene Bereiche zu fördern, die beschäftigungswirksam sind.
- » Bei Kunst- und Kulturförderung auf die soziale Absicherung der Kulturschaffenden und den Ausbildungssektor zu achten.

3.5 KLIMA- UND UMWELTSCHUTZ

Eine langfristige Umweltpolitik hat mittels Produktivitätssteigerung bzw. Technologieführerschaft positive Auswirkungen auf die österreichische Volkswirtschaft, Beschäftigung und Lebensqualität.

Eine massive Verbesserung der Energieeffizienz ist notwendig und muss über Ordnungsrecht sowie ökonomische Instrumente umgesetzt werden. Bei thermischen Anlagen ist generell Strom und Wärme zu nutzen, unter anderem durch Ausbau der Fernwärme. Für die Bevölkerung sind Anreize für höhere Energieeffizienz zu setzen, insbesondere für die thermische Sanierung von Wohn-

gebäuden, für verbrauchsarme Haushaltsgeräte und für klimaschonendes Mobilitätsverhalten. Der öffentliche Verkehr muss bei der umweltfreundlichen Mobilität vorangestellt werden, da sein Beitrag zum Umweltschutz, zur Versorgungssicherheit und zur Beschäftigung Alternativenantrieben und Biokraftstoffen überlegen ist. Hingegen ist die Beimischung von Biokraftstoffen eine der teuersten CO₂-Vermeidungsmaßnahmen.

Angesichts der EU-Klimastrategie ist staatliches CO₂-Management derart abzustimmen, dass inländische Programme einem allfälligen Zukauf aus dem Ausland vorgezogen werden und damit Kosten und Risiken minimiert werden. Wegen ihrer Bedeutung für Beschäftigung, Technologieentwicklung, Energie- und Umweltpolitik müssen Maßnahmen im Inland gegenüber Zukäufen von CO₂-Zertifikaten im Ausland Vorrang haben.

Energieintensiven Standorten muss eine Überlebenschance in Österreich gesichert werden, indem auf EU-Ebene Wettbewerbsvorteile von Nicht-EU-Produzenten durch geeignete Instrumente kompensiert werden.

Angesichts der großen Bedeutung für den Standort, die Wertschöpfung und Beschäftigung ist es für den ÖGB von großer Bedeutung, dass der beschlossene Rahmen bei den kommenden Detailarbeiten zur Zertifikatezuteilung nicht zulasten der österreichischen Betriebe und ihrer Beschäftigten ausgelegt bzw. administriert wird.

3.5.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Aktionspläne zur Reduktion der Lärmbelastigung.
- » Ein Aktionsprogramm von Bund und Ländern für saubere Luft.
- » Evaluierung und Effizienzsteigerung Immissionsgesetz-Luft.
- » Einrichtung einer Forschungsplattform zu Feinstaub.
- » Initiativen zur Erforschung möglicher gesundheitsschädlicher Wirkungen von elektromagnetischen Feldern („Elektrosmog“).
- » die rasche Fertigstellung eines nationalen Programms zur Verminderung von Luft-Schadstoffen, insbesondere **NO_x**, zur Erreichung der Ziele im Emissionshöchstmengengesetz bzw. der **NEC-Richtlinie** (Emissionshöchstmengen für bestimmte Luftschadstoffe).
- » Ein Anreizsystem für Dieselpartikelfilter bei Baumaschinen.
- » Einen Masterplan zur optimalen Nutzung der Wasserkraft.
- » Einen Stadtökologie-Aktionsplan zur Umsetzung der EU-Strategie.

4 STARKE GEWERKSCHAFTEN

DIE LOHNENTWICKLUNG DER VERGANGENEN JAHRE IN ÖSTERREICH HAT DIE INTERNATIONALE WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UNSERER WIRTSCHAFT BEGÜNSTIGT. ÖSTERREICH LIEGT BEIM NIVEAU DER ARBEITSKOSTEN ZWAR IM OBEREN MITTELFELD, IST ABER BEI DER PRODUKTIVITÄTSENTWICKLUNG IM ABSOLUTEN INTERNATIONALEN SPITZENFELD. DIE LOHNSTÜCKKOSTEN IN DER SACHGÜTERERZEUGUNG SIND ABSOLUT UND AUCH IM VERGLEICH ZU DEN KONKURRENZLÄNDERN SEIT 2003 GESUNKEN. DER GROSSE VORTEIL DER ÖSTERREICHISCHEN KOLLEKTIVVERTRAGSPOLITIK, UM DEN UNS ANDERE LÄNDER BENEIDEN, LIEGT IN DER BERECHENBARKEIT FÜR ALLE BETEILIGTEN.

Der ÖGB bekennt sich zu einer solidarischen Lohnpolitik, die das Ziel verfolgt, alle Beschäftigten am Produktivitätszuwachs und am Wachstum des Wohlstandes teilhaben zu lassen. Eine solidarische Lohn- und Einkommenspolitik hat zum Ziel, auch für schwächere Gruppen durch die Kraft starker Gewerkschaften eine positive Einkommensentwicklung zu garantieren. Gleichstellungspolitik ist ein zentrales Anliegen einer starken Gewerkschaft, daher ist eine starke Beteiligung der Frauen zu fördern. Gender Mainstreaming ist in der KV-Politik verbindlich anzuwenden, KV-VerhandlerInnen sind diesbezüglich zu schulen.

BELEGSCHAFTSVERTRETERINNEN MÜSSEN IN ALLEN PHASEN IHRER AKTIVITÄTEN GESTÄRKT WERDEN, DAMIT DIE INTERESSEN DER ARBEITNEHMERINNEN AUCH AUF BETRIEBLICHER EBENE BESTMÖGLICH VERTRETEN WERDEN.

Die Sozialpartnerschaft ist eine wichtige und unverzichtbare Errungenschaft der Zweiten Republik und bedeutet, konstruktiv und lösungsorientiert zu verhandeln. Durch diese konsensorientierte Verhandlungskultur konnte sich Österreich in einem Klima des sozialen Friedens zu einem der reichsten Länder dieser Erde entwickeln. Dieses System darf weder für die Privatwirtschaft noch für den öffentlichen Dienst in Frage gestellt werden.

4.1 MODERNISIERUNG DER MITBESTIMMUNG

VON DEN WAHLVORBEREITUNGEN AN BIS ÜBER DAS ENDE DER FUNKTIONSPERIODE HINAUS IST ZU GEWÄHRLEISTEN, DASS SÄMTLICHE VERTRETUNGSORGANE AUFGRUND IHRER TÄTIGKEITEN NICHT BENACHTEILIGT WERDEN. Sie müssen in der dafür nötigen Freistellungszeit bestmöglich ausgebildet werden, alle für ihre Aufgabenerfüllung relevanten Informationen erhalten, und das Ganze ist durch effektive Rechtsdurchsetzung zu ermöglichen. Auf die spezielle Situation von Betriebsräten in Zeitarbeitsfirmen ist besonders Bedacht zu nehmen, Maßnahmen mit dem Ziel, die Wahl von Betriebsräten zu behindern oder gar zu verhindern, sind strafrechtlich zu ahnden.

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.

Durch Entwicklungen auf europäischer Ebene dürfen nationale Standards der Mitbestimmung weder verschlechtert noch gefährdet werden. Dies gilt insbesondere für den aktuell diskutierten Vorschlag zu einer Europäischen Privatgesellschaft.

4.1.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Mitspracherecht der ArbeitnehmerInnenvertreterInnen hinsichtlich der Zuordnung der Kollektivverträge zu einer Fachgruppe der WKO.
- » Dass der Missbrauch der Kollektivvertragsfähigkeit verhindert wird. Schließen Verbände nach Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht innerhalb einer bestimmten Frist einen Kollektivvertrag ab, soll die Kollektivvertragsfähigkeit auf Antrag aberkannt werden können.
- » Die Ausweitung der Möglichkeit zur Satzung von Kollektivverträgen.
- » Den Schutz vor Benachteiligung der BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen zu verbessern.

- » Die Ausdehnung des Kündigungsschutzes auf Ersatzmitglieder des Betriebsrats und die Verbesserung des Kündigungsschutzes für alle, die sich aktiv an der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsrats- und Personalvertre-

STARK >>>>>

tungswahlen beteiligen. Auch der Schutz ehemaliger BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen vor Kündigung und Benachteiligung ist zu verbessern.

- » Die Verbesserung der Freistellung sowie der Aus- und Weiterbildung. Anspruch auf Bildungsfreistellung auch für ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen bei Wegfall der derzeitigen Anrechnungsbestimmung. Vor dem Hintergrund der steigenden Fluktuation (Zunahme der Vertretungsfälle) und der immer höher werdenden Anforderungen ist es wichtig, ErsatzbetriebsrätInnen und ErsatzpersonalvertreterInnen verstärkt in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einzubinden.
- » Die Ausdehnung der bezahlten Bildungsfreistellung auf Betriebe mit weniger als 20 ArbeitnehmerInnen und die Verlängerung der Dauer der Bildungsfreistellung aufgrund der gesteigerten Anforderungen.
- » Die Klarstellung, dass das Benachteiligungsverbot für freigestellte BetriebsrätInnen auch das Recht auf betriebsübliche, berufliche Weiterbildung auf Kosten des Arbeitgebers umfasst, dies auch nach Beendigung/Wegfall einer Freistellung.
- » Erleichterungen bei der Errichtung von Betriebsratskörperschaften. Viele Bestimmungen aus dem Arbeitsverfassungsgesetz zur Betriebsratswahl stellen die ArbeitnehmerInnen trotz bester Information oft vor Probleme. Erforderlich ist daher das Zutrittsrecht der Gewerkschaften zum Betrieb, zur Anbahnung und zur Abwicklung von Betriebsratswahlen. Darüber hinaus ist eine generelle Verbesserung der Möglichkeiten zur Errichtung von Betriebsräten in betriebsratspflichtigen Betrieben erforderlich, z. B. Aushändigung des ArbeitnehmerInnenverzeichnisses an den/die EinberuferIn bei verschiedenen Einsatzorten, wie bei Filialbetrieben oder Zeitarbeit; wirkungsvolle Maßnahmen gegen untätige Wahlvorstände.
- » Dass ArbeitnehmerInnen, die an einem Standort arbeiten, auch dann eine einheitliche Vertretung wählen

können, wenn sie arbeitsrechtlich bei verschiedenen Unternehmen beschäftigt sind.

- » Mehr Informationspflicht für ArbeitgeberInnen und mehr Mitsprache für die Belegschaftsvertretung. Um wirkliche Mitbestimmung zu gewährleisten, müssen der Betriebsrat und die Personalvertretung über Veränderungen im Betrieb Bescheid wissen. Eine Ausweitung der Informationspflicht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin ist deshalb nötig, z. B. Information über die Konzernstruktur und Beteiligung an anderen Unternehmen; Entscheidungen, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsverträge mit sich bringen; Recht auf Teilnahme an Vor-/Einstellungsgesprächen.
- » Die Erweiterung des Katalogs der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen. Nach der derzeitigen Rechtslage sind nur wenige Inhalte durch erzwingbare Betriebsvereinbarungen geregelt. Zur effizienten Mitwirkung von BetriebsrätInnen müssen weitere Inhalte, z. B. Frauenförderpläne, Antidiskriminierungsmaßnahmen und Systeme der Gewinnbeteiligung zu erzwingbaren Betriebsvereinbarungen werden.

>>>>> SOZIAL

» besondere Regelungen für Beschäftigterbetriebe von ZeitarbeiterInnen. Bisher kann über Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeit-

nehmerInnen, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind, eine erzwingbare Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. Das muss dahingehend geändert werden, dass die Beschäftigung von ZeitarbeiterInnen in Zukunft der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 96 ArbVG unterliegt.

- » Die Verbesserung der rechtlichen Stellung der Jugendvertrauensräte. Das Höchstwahlalter zum aktiven Wahlrecht muss von derzeit 18 auf 21 Jahre für alle ArbeitnehmerInnen und auf jene, die darüber hinaus in einem Lehrverhältnis stehen, angehoben werden. Das passive Wahlalter muss von derzeit 21 auf 23 Jahre erhöht wer-

>>>>> GERECHT

den, und das passive Wahlrecht zum Jugendvertrauensrat soll gleich nach Ablauf der Probezeit gegeben sein. Die Bildungsfreistellung ist von derzeit zwei auf mindestens drei Wochen pro Funktionsperiode und Einbeziehung von ErsatzjugendvertrauensrätInnen auszudehnen. Der Kündigungsschutz muss auf die Zeit nach der Funktionsperiode ausgeweitet werden und auch für ErsatzjugendvertrauensrätInnen gelten.

- » Die Rechtsdurchsetzung zu verbessern durch:
 - Neuregelung der Behördenzuständigkeit (Abgrenzung Verwaltungsbehörde, Schlichtungsstelle, Arbeits- und Sozialgericht);
 - drastische Erhöhung der Geldstrafen für ArbeitgeberInnen, die ihren Informationspflichten gegenüber den Belegschaftsvertretungen nicht nachkommen, und 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 war;
 - Verfahrensbeschleunigung bei Arbeits- und Sozialgerichtsprozessen, vor allem bei Kündigungsanfechtungen und bei Schlichtungsstellenverfahren;
 - generelle Verfahrensbeschleunigung, z. B. effizientere Beschwerdemöglichkeit bei schleppender Verfahrensführung.
- » Die Unabdingbarkeit des angemessenen Entgelts im kollektivvertragsfreien 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.

4.2 EINKOMMENSVERTEILUNG UND LOHNPOLITIK

IN DER EINKOMMENSVERTEILUNG IST SEIT MEHR ALS 20 JAHREN IN DEN MEISTEN LÄNDERN EINE VERSCHIEBUNG VON DEN LÖHNEN ZU DEN GEWINNEN ZU BEOBACHTEN. DASS DIE LOHNERHÖHUNGEN HINTER DER PRODUKTIVITÄTSSTEIGERUNG ZURÜCKBLEIBEN UND DIE LOHNQUOTE TENDENZIELL SINKT, IST EINERSEITS EINE FOLGE DER GESTIEGENEN ARBEITSLOSIGKEIT, ANDERERSEITS DURCH DIE ENORM HOHEN ERTRÄGE DER UNTERNEHMEN BEDINGT. ES WAR VOR ALLEM DIE ZUNEHMENDE FINANZMARKTORIENTIERUNG DER INDUSTRIE- UND DIENSTLEISTUNGSUNTERNEHMEN, DIE ZU EINEM IMMER SCHÄRFEREN LOHNDRUCK GEFÜHRT HAT. DIE STEIGENDEN KAPITALERTRÄGE KAMEN ÜBERWIEGEND DEN VERMÖGENDEN ZUGUTE, DIE MASSENEINKOMMEN STAGNIERTEN ODER NAHMEN NUR SCHWACH ZU. DIE DÄMPFUNG DES PRIVATEN KONSUMS WIRKTE SICH NEGATIV AUF WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG AUS.

Die sinkende Lohnquote hat auch dazu geführt, dass die Sozialversicherungssysteme weniger Beiträge eingenommen haben, die überwiegend von der Entwicklung der Lohnsumme abhängen.

FÜR DAS JAHR 2009 ZEICHNEN SICH SEIT VIELEN JAHREN WIEDER DEUTLICHE REALLOHNZUWÄCHSE AB, DIE DURCH DIE VORGEZOGENE STEUERSENKUNG VERSTÄRKT WERDEN. Die reale Erhöhung der Löhne und Gehälter ist in der Rezession 2009 die wichtigste Stütze der Nachfrage und der Konjunktur. Daher sind alle Forderungen nach Lohnverzicht, Verschiebung von Lohnrunden etc. entschieden zurückzuweisen. Das würde die

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNERIN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

WWW.OEGB.AT

Inlandsnachfrage und das Vertrauen der KonsumentInnen schwächen, mit negativen Wirkungen auf Produktion und Beschäftigung. Unter allen Umständen muss verhindert werden, dass es in der EU oder weltweit zu einem Lohnsenkungswettbewerb wie in der Depression der Zwischenkriegszeit kommt, der unausweichlich in eine allgemeine **Deflation** einmünden würde.

4.2.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Rückkehr zu einer dynamischen Lohnentwicklung als wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Überwindung der Rezession. Die Wirtschaftsentwicklung in der EU und in Österreich hat in den vergangenen zwei Jahrzehnten unter einer Nachfrageschwäche gelitten. Regelmäßige KV- bzw. Ist-Lohnerhöhungen sind ein unverzichtbares Instrument, um das schleichende Sinken des Lohn- und Einkommensniveaus und damit die Verschlechterung des Lebensstandards der Beschäftigten zu verhindern.
- » Branchen, die außerhalb des Wirkungsbereiches der Grundsatzvereinbarung stehen, sind einzubeziehen.
- » Die Einführung von Mindestlehrlingsentschädigungen für Branchen, in denen kein Kollektivvertrag besteht.
- » Die volle Übernahme der Kosten für Berufsschulinternate durch die Lehrbetriebe, wie das in einigen Kollektivverträgen schon geregelt ist, und einheitliche Regelungen bei der Lehrlingsfreifahrt zum/vom Internat.

TROTZ ALLER BEMÜHUNGEN IST DER UNTERSCHIED IN DER BEZAH-LUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN NICHT GERINGER GEWORDEN. ES MÜSSEN NEUE LÖSUNGEN GESUCHT WERDEN, WOBEI AUCH DEN ARBEITGEBERINNEN EINE HOHE VERANTWORTUNG ZUKOMMT. Das Einstiegseinkommen von Männern und Frauen, die in dieselbe Lohn-/Gehaltsgruppe im Kollektivvertrag eingestuft werden, muss unabhängig von der verrichteten Tätigkeit gleich hoch sein. Lohn- und Gehaltsunterschiede sind vielfach erst deshalb möglich, weil Entlohnung, Zulagen und Einstufungen in vielen Betrieben nicht transparent geregelt sind. Zur Erleichterung bei Gehaltsverhandlungen muss ein laufend aktualisierter Gehaltsrechner erstellt werden, der Einblicke in die übliche Entlohnung der verschiedenen Berufe und Tätigkeiten in den jeweiligen

Branchen gibt. Es braucht hier eine konsequente Mitwirkung der Betriebe unter Einbindung der BetriebsrätInnen. Betriebe müssen sich aktiv mit dem Thema Lohn- und Gehaltsunterschied auseinandersetzen. Notwendig sind Berichte der Betriebe nach dem Vorbild Schwedens über die Gehaltsstruktur nach Geschlecht, die auch die geschlechtsspezifische Verteilung hinsichtlich Teilzeit, Vollzeit, nach Lehrberufen und führenden Positionen offenlegen. Vorhandene Benachteiligungen müssen beseitigt werden.

DER ÖGB FORDERT DAHER:

- » Dass öffentliche Aufträge und Förderungen aus öffentlichen Mitteln an Frauenförderungen, Frauenquoten in Führungsebenen und Offenlegung der Entgeltstrukturen gekoppelt werden. Frauen sind in Führungspositionen und technischen Berufen unterrepräsentiert und verdienen nach wie vor für die gleichen Tätigkeiten weniger als Männer.
- » Dass Unternehmen frauenfördernde Initiativen beim Wiedereinstieg aktiv unterstützen. Aufstiegschancen und Einkommensverbesserung müssen öffentlich gefördert und unterstützt werden. Frauentypische Berufe müssen aufgewertet und diskriminierungsfrei bewertet werden, um ein Schließen der Einkommensschere zu erreichen.
- » Dass Karenzzeiten im Sinne des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenzgesetzes in vollem Maße für alle dienstzeitbezogenen Ansprüche angerechnet werden. Der Qualifizierungsbedarf infolge Karenz muss anerkannt und durch geeignete Angebote abgedeckt werden.
- » Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung: In der Kollektivvertragspolitik muss ein Schwerpunkt auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gelegt werden. Tätigkeiten, die als typisch weiblich angesehen werden, wie z. B. Pflegeberufe oder Kinderbetreuung, müssen, gemäß ihrer außerordentlich wichtigen gesellschaftspolitischen Stellung, besser bewertet und besser bezahlt werden.

5 STARKES UND SOZIALES EUROPA

DER ÖGB BEKENNT SICH ZU EINEM EUROPA DER ZUKUNFT, IN DEM DIE SOZIALUNION REALITÄT WIRD. DIE MENSCHEN IN EUROPA LEHNEN DAS GROSSE PROJEKT EINER EUROPÄISCHEN UNION NICHT GRUNDSÄTZLICH AB – ABER SIE SIND NICHT LÄNGER BEREIT, EINE UNAUSGEWOGENE POLITIK ZULASTEN DER ARBEITENDEN MENSCHEN WIDERSPRUCHSLOS ZU AKZEPTIEREN, WIE SIE VON EINEM GROSSTEIL DER MITGLIEDSSTAATEN UND DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION IN DEN VERGANGENEN JAHREN VERFOLGT WURDE. EINE UNION, DIE IN DER WAHRNEHMUNG IHRER BÜRGERINNEN IN ERSTER LINIE FÜR DEREGULIERUNG, SCHRANKENLOSEN VORRANG VON BINNENMARKT UND WETTBEWERBSFREIHEIT SOWIE FÜR DIE VERNACHLÄSSIGUNG SOZIALER INTERESSEN STEHT, KANN WEDER DIE MENSCHEN GEWINNEN NOCH EIN NACHHALTIG ERFOLGREICHER WIRTSCHAFTS- UND LEBENSRAUM SEIN.

DER KAMPF GEGEN DIE FINANZ- UND WIRTSCHAFTSKRISE, DIE SICH IMMER MEHR ZUR SOZIALEN KRISE ENTWICKELT, IST EINE GROSSE CHANCE FÜR DIE EU, HANDLUNGSFÄHIGKEIT IM INTERESSE DER ARBEITNEHERINNEN ZU BEWEISEN. Gemeinsam mit dem EGB fordern die europäischen Gewerkschaften die grundlegende Änderung der Wirtschaftspolitik in Europa, die wirksame Regulierung der Finanzmärkte und das Ende der gescheiterten Politik einseitiger Deregulierung und Liberalisierung. Es muss im **Primärrecht** der Union sichergestellt werden, dass die sozialen und gewerkschaftlichen Grundrechte sowie die Menschenrechte Vorrang vor wirtschaftlichen Freiheiten und Wettbewerbsregeln haben.

DER ÖGB SETZT SICH DESHALB VOR ALLEM FÜR FOLGENDE ZIELE EIN:

- **DIE REGULIERUNG DER FINANZMÄRKTE UND EINE MAKROÖKONOMISCHE POLITIK FÜR WACHSTUM UND BESCHÄFTIGUNG.**
- **EINE EU-BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE ALS ZENTRALER BESTANDTEIL DER EU-POLITIK UND DEREN KONSEQUENTE NATIONALE DURCHSETZUNG.**
- **EINEN STARKEN SOZIALEN PFEILER DURCH VERBINDLICHE EUROPÄISCHE MINDESTSTANDARDS AUF HOHEM NIVEAU UND EIN PROTOKOLL ZUM SOZIALEN FORTSCHRITT IM PRIMÄRRECHT.**
- **WIRKSAME VORSCHRIFTEN ZUM SCHUTZ ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTER STATT FÖRDERUNG PREKÄRER ARBEITSVERHÄLTNISSE DURCH UNGEHEMMTE FLEXIBILITÄT AM ARBEITSMARKT.**
- **ABSICHERUNG DER LEBENSRIKEN UND EINEN GESICHERTEN, ALLGEMEINEN ZUGANG ZU ÖFFENTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN.**
- **EIN EUROPA DER CHANCENGLEICHHEIT, IN DEM BILDUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIK WICHTIGE KERNELEMENTE SIND.**

5.1 ARBEIT SCHAFFEN IN EUROPA

DIE WIRTSCHAFTSKRISE BELEGT DAS SCHEITERN DER NEOLIBERALEN KONZEPTE VON DEREGULIERUNG UND LIBERALISIERUNG. DIE WEITGEHENDE REGELLOSIGKEIT AUF DEN FINANZMÄRKTEN UND DER ANSATZ EINER SELBSTREGULIERUNG ZEIGEN KATASTROPHALE AUSWIRKUNGEN AUF DIE REALWIRTSCHAFT UND DIE SITUATION DER ARBEITNEHMERINNEN. DER ÖGB FORDERT DAHER EINE STRIKTE REGULIERUNG DER FINANZMÄRKTE, INSBESONDERE DER RATINGAGENTUREN, VON HEDGEFONDS UND PRIVATE EQUITY SOWIE VON DERIVATMÄRKTEN. DIESE REGULIERUNG MUSS DEN SCHUTZ DER VOLKSWIRTSCHAFTEN UND DEN GESELLSCHAFTLICHEN ZUSAMMENHALT VERFOLGEN, WOBEI INSBESONDERE DIE RECHTE DER BESCHÄFTIGTEN IN JENEN UNTERNEHMEN GESICHERT WERDEN MÜSSEN, DIE VON ÜBERNAHMEN DURCH FONDS BETROFFEN SIND.

DIE EU BRAUCHT EINE WIRTSCHAFTSPOLITISCHE NEUAUSRICHTUNG: EINEN NACHHALTIGEN WIRTSCHAFTSPOLITISCHEN ANSATZ, DER AUF DIE ERHÖHUNG EINES BESCHÄFTIGUNGSFÖRDERNDEN WIRTSCHAFTSWACHSTUMS ZIELT, SOWOHL AUF DER EUROPÄISCHEN ALS AUCH AUF DER ÖSTERREICHISCHEN EBENE. Folgende Ziele müssen dabei absolute Priorität haben: Stärkung der Binnennachfrage, Erhöhung des sozialen Zusammenhalts, Erhöhung von qualitativ hochwertiger Beschäftigung, Senkung der Arbeitslosigkeit, gerechte Verteilung des wirtschaftlichen Erfolges und Maßnahmen gegen den Klimawandel.

Im Hinblick auf eine neue politische Grundsatzausrichtung der EU nach der wenig erfolgreichen **Lissabon-Strategie** muss es gelingen, den mangelhaften Wachstumskurs der EU-Politik im Vergleich zur Stabilitätsorientierung zu überwinden. Dafür ist eine Verpflichtung der Europäischen Zentralbank auf Wachstum und Beschäftigung – orientiert an den drei Säulen der Nachhaltigkeit (wirtschaftlich, ökologisch und sozial) – unerlässlich, um die einseitige Fokussierung auf Preisstabilität zu beenden.

Europa muss weiters sein Potenzial an qualifizierten Menschen, an Wissenschaft und Forschung sowie an Innovationsfähigkeit als wesentliches Wettbewerbsmoment stärken. Die EU braucht innovative Wirtschaftspolitik für den

Erhalt der Industrie, für die Schaffung eines starken Sektors zukunftsorientierter Technologien und für einen Dienstleistungssektor mit gut bezahlten und qualifizierten Arbeitsplätzen.

5.1.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die strikte Regulierung der Finanzmärkte, die Stärkung der Finanzmarktaufsicht, bessere grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Aufsichtsbehörden und die Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- » Eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Wirtschaftspolitik durch Stärkung der Binnennachfrage. Kaufkraft stärkende Lohnpolitik und Erhöhung der öffentlichen Investitionen müssen endlich gleichrangige Ziele zur Preisstabilität im europäischen Aufgabenkatalog werden.
- » Das Ende der Unterordnung der beschäftigungspolitischen Leitlinien unter die Wirtschaftspolitik.
- » Die Schaffung einer Beschäftigungs- und Sozialunion im Primärrecht.
- » Eine expansive Geldpolitik: Erweiterung der Ziele der Europäischen Zentralbank (EZB) auf Beschäftigung und Wachstum.
- » Dass die geldpolitischen Entscheidungen der EZB mit den wichtigsten wirtschaftspolitischen AkteurlInnen regelmäßig abgestimmt werden.
- » Ein Ende des Steuerwettbewerbs: Der ruinöse Wettlauf macht die öffentlichen Haushalte zunehmend handlungsunfähig. Daher fordert der ÖGB für Unternehmenssteuern die Einführung von Mindestsätzen und die Harmonisierung von Gewinnermittlungsvorschriften auf EU-Ebene.
- » Die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für innovative Industriepolitik und nachhaltige zukunftsorientierte Technologien.

5.2 ARBEIT SICHERN IN EUROPA

IN DER EU-SOZIALPOLITIK DER VERGANGENEN JAHRE IST EIN DEUTLICHER PRIORITÄTENWECHSEL FESTZUSTELLEN: WÄHREND DER SOZIALE DIALOG UND EINE EIGENSTÄNDIGE SOZIALPOLITIK IN DEN 1990ER-JAHREN EINEN SPÜRBAREN AUFSCHWUNG ERLEBTEN UND VERSCHIEDENE SOZIALPOLITISCHE EU-VORSCHRIFTEN PUNKTUELL WIRKENDE MINDESTSTANDARDS FÜR ARBEITNEHMERINNEN GEBRACHT HABEN, HAT SICH DIESE ENTWICKLUNG IN DEN VERGANGENEN JAHREN UMGEKEHRT.

STARK >>>> SOZIAL

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

Das Konzept der sozialen Mindeststandards ist derzeit in einer tiefen Krise. Die Gewerkschaften sehen sich trotz einiger Verbesserungen zunehmend einem Wettbewerb der niedrigsten Sozialstandards unter den EU-Mitgliedsstaaten ausgesetzt, der seine Auswirkungen auch auf das Politikverständnis der EU hat: Sozialpolitik wurde fast ausschließlich unter dem Blickwinkel der Anpassungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen gesehen und dem Primat der Wettbewerbsfähigkeit untergeordnet.

5.2.1 KURSWECHSEL IM SOZIALEN DIALOG

DER ÖGB SETZT SICH – TROTZ DER AUFGEZEIGTEN DEFIZITE – FÜR EINE WEITERFÜHRUNG UND EIN WIEDERERSTARKEN DES EUROPÄISCHEN SOZIALEN DIALOGES AUF ALLEN EBENEN EIN. Dennoch ist ein deutlicher Kurswechsel nötig, damit die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Europa verbessert werden. Insbesondere bei autonomen Rahmenabkommen müssen die Verbindlichkeit und eine wirksame Umsetzungskontrolle sichergestellt sein.

5.2.2 EUROPÄISCHEN ARBEITSMARKT SOZIAL GESTALTEN

VON ZENTRALER POLITISCHER BEDEUTUNG IST DIE BEKÄMPFUNG DER ZUNEHMENDEN ZERGLIEDERUNG DER ARBEITSMÄRKTE IN GANZ EUROPA. Scheinselbstständigkeit, prekäre Arbeitsverhältnisse, die Umgehung des Arbeitsrechts und die Missachtung geltender Lohn- und Sozialvorschriften bei der grenzüberschreitenden Entsendung von ArbeitnehmerInnen sind massenhafte Phänomene, die die Grundlagen des europäischen Sozialmodells massiv gefährden. Einige jüngere Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) haben stark in die nationalen Kollektivvertragssysteme einiger Mitgliedsstaaten eingegriffen und sind eine ernsthafte Gefährdung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen. Es ist nicht akzeptabel, dass der EuGH zunehmend gesetzgeberische Funktionen ersetzt. Deshalb besteht dringender Regelungsbedarf auf europäischer Ebene. Die Ausübung sozialer Grundrechte einschließlich der Gewerkschaftsrechte darf nicht durch wirtschaftliche Freiheiten und das Wettbewerbsrecht eingeschränkt werden. Um die dringend not-

wendige Änderung der genannten EuGH-Rechtsprechung zu erreichen, ist deshalb das von EGB und ÖGB geforderte Protokoll zum sozialen Fortschritt in das Primärrecht der EU zu übernehmen. Dieses Protokoll muss sicherstellen, dass soziale Grundrechte im Zweifel Vorrang vor den Grundfreiheiten haben.

5.2.3 VORRANG FÜR SOZIALE STANDARDS

BEI GRENZÜBERSCHREITENDEN TÄTIGKEITEN VON ARBEITNEHERINNEN MÜSSEN DIE GLEICHEN ARBEITSBEDINGUNGEN WIE FÜR INLÄNDISCHE BESCHÄFTIGTE GELTEN, UM LOHN- UND SOZIALDUMPING ZU VERHINDERN. Dieses Prinzip darf jedoch nicht nur auf dem Papier gewährleistet sein, sondern muss in der Praxis durchgesetzt werden. Die grenzüberschreitende Durchsetzung von ArbeitnehmerInnenrechten muss durch eine Änderung der EU-Entsenderichtlinie besser abgesichert werden. Dafür ist auch eine bessere grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Behörden und ein grenzüberschreitender Verwaltungsvollzug erforderlich. Die effektive innerstaatliche Kontrolle darf nicht durch Vorgaben der EU und die Rechtsprechung des EuGH eingeschränkt werden.

Immer stärker tritt in großen Teilen der EU das Phänomen schlecht bezahlter Arbeitsplätze auf, die den betroffenen Beschäftigten selbst bei Vollzeitbeschäftigung nicht einmal jenes Einkommen garantieren, um die elementaren Lebensbedürfnisse zu befriedigen. Die erneuerte Sozialagenda der EU greift das Problem der Armutsbekämpfung nur ansatzweise auf. Strategien wie **Flexicurity**, die erklärtermaßen eine neue Balance von sozialer Sicherheit und Flexibilität auf den europäischen Arbeitsmärkten anstreben, sollten deshalb skandalöse Entwicklungen bekämpfen, die ohnehin schon benachteiligte ArbeitnehmerInnen besonders treffen.

Der europäischen Koordinierung der Kollektivvertragspolitik im Rahmen des EGB und der europäischen Branchenverbände kommt eine immer wichtigere Rolle zu, um dem

zunehmend aggressiveren Standortwettbewerb zulasten der Beschäftigten zu begegnen. Die europaweite Umsetzung einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik wirkt dem Lohnsenkungswettlauf und Lohndumping entgegen und trägt zur Sicherung der Währungsunion bei. In diesem Zusammenhang sind sowohl die Mitgliedstaaten als auch die EU-Kommission dazu aufgerufen, gemeinsam mit den europäischen Gewerkschaften Konzepte zu entwickeln, mit denen die rasche Heranführung der niedrigen Lohnniveaus in einigen Mitgliedsstaaten an jene Länder mit höheren Standards gefördert wird, um dauerhafte Wettbewerbsverzerrungen und Sozialdumping zu verhindern.

5.2.4 DER ÖGB FORDERT:

- » Dem europaweit zunehmenden Druck auf soziale Standards eine gemeinsame Strategie der Gewerkschaften im europäischen Kontext entgegensetzen: EU-Politik muss stärker zum Gegenstand der innenpolitischen Debatte gemacht werden.
- » Das Protokoll zum sozialen Fortschritt im Primärrecht der EU zu verankern, damit soziale Grundrechte Vorrang vor wirtschaftlichen Grundfreiheiten haben.
- » Durch geeignete Initiativen auf EU-Ebene, insbesondere durch eine Änderung der Entsenderichtlinie, die Durchsetzung von Lohn- und Arbeitsbedingungen auch in der Praxis zu garantieren. Die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für die grenzüberschreitende Behördenzusammenarbeit, eine wirksame Kontrolle und effektive Sanktionsmöglichkeiten sind dabei unerlässlich.
- » Den Herausforderungen eines europäischen Arbeitsmarktes durch die Festlegung verbindlicher Sozialstandards zu begegnen, die den arbeitenden Menschen zum bestimmenden Mittelpunkt der Politik machen. Es darf zu keinen Verschlechterungen bestehender Schutzstandards, zum Beispiel im Bereich der Arbeitszeitrichtlinie, kommen.
- » Den europäischen Sozialen Dialog als Instrument effektiver Sozialpolitik zu nutzen.
- » Die Koordinierung der Kollektivvertragspolitik innerhalb des EGB und der europäischen Branchenverbände zu stärken.

5.3 LEBENSQUALITÄT SICHERN – GRUNDLAGEN DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS STÄRKEN

ZWEI BEREICHE DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS DIENEN DER NACHHALTIGEN SICHERUNG UND VERBESSERUNG DER LEBENSQUALITÄT: DIE SOZIALE SICHERHEIT (VOR ALLEM GESUNDHEIT UND PENSIONSVERSICHERUNG) UND GUTE, UMFASSENDE UND ERSCHWINGLICHE ÖFFENTLICHE DIENSTLEISTUNGEN (ENERGIEDIENSTLEISTUNGEN, POSTDIENSTE, WASSER UND

ABWASSER, MOBILITÄT UND VIELES MEHR). Kernaufgabe dabei ist die Absicherung der Lebensrisiken und die Versorgung der Menschen durch ein starkes öffentliches Netz. Beide Teile sind unverzichtbare kollektive und individuelle Menschenrechte.

In den vergangenen Jahren wurden die sozialen Sicherungssysteme und eine funktionierende Daseinsvorsorge zunehmend durch das neoliberale Dogma vom freien Markt gefährdet. Diese Strategie der Liberalisierung und Privatisierung der öffentlichen Infrastruktur (v. a. bei Strom, Gas, Telefon, Post, Bahn) ist als politische Lösung offenkundig gescheitert. Sie brachte der Privatwirtschaft Rekordgewinne, vernichtete Hunderttausende Arbeitsplätze und verschlechterte die Arbeitsbedingungen von Millionen ArbeitnehmerInnen durch höhere Arbeitsbelastung, steigende Fluktuation, Lohndruck und Stress. Die Qualität der Dienstleistungen hat sich dabei nur selten verbessert – und wenn, dann nicht aufgrund der Liberalisierung.

DIE EU-KOMMISSION VERFOLGT DENNOCH WEITER EINEN SEKTORALEN ANSATZ, UM AUCH JENE ÖFFENTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN ZU LIBERALISIEREN, DIE AUFGRUND DES MASSIVEN PROTESTES AUS DER DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE AUSGENOMMEN WURDEN. Mit dem dritten Eisenbahnpaket und der Nahverkehrsverordnung wird der öffentliche Verkehr weiter liberalisiert. Der Energiesektor sollte nach dem ursprünglichen Willen der Kommission ei-



ner vollständigen eigentumsrechtlichen Entflechtung unterworfen werden, was nicht zuletzt durch den massiven Protest der Gewerkschaften verhindert werden konnte. Weitere Liberalisierungen sind aber bereits eingeleitet worden oder zumindest beabsichtigt, zum Beispiel in den Bereichen PatientInnenmobilität (Gesundheitsdienstleistungen) und Sozialdienstleistungen.

Für die Gewerkschaften ist es inakzeptabel, dass durch eine neoliberale Wirtschaftspolitik die Sicherung der Lebensgrundlagen und der soziale Zusammenhalt gefährdet werden. Wenn die EU den Pfad des Europäischen Sozialmodells verlässt, riskiert sie, die Zustimmung der Menschen Europas zu verlieren. Dagegen setzt der ÖGB auf eine Politik der Absicherung von Lebensrisiken, wie sie einer solidarischen und demokratischen Gesellschaft entspricht.

ÖFFENTLICHE DIENSTE SIND EIN WESENTLICHER BESTANDTEIL DER WIRTSCHAFTS- UND SOZIALSYSTEME DER EU-MITGLIEDSSTAATEN UND INSGESAMT EIN SUBSTANZIELLER BESTANDTEIL DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS. BürgerInnen und Unternehmen in Europa erwarten zu Recht, dass eine umfangreiche Palette von zuverlässigen, stabilen und effizienten öffentlichen Dienstleistungen in hoher Qualität und zu erschwinglichen Preisen verfügbar ist. Öffentliche Dienste sorgen dafür, dass kollektive Bedürfnisse und Interessen – Aufgaben des Gemeinwohls – bedient werden können.

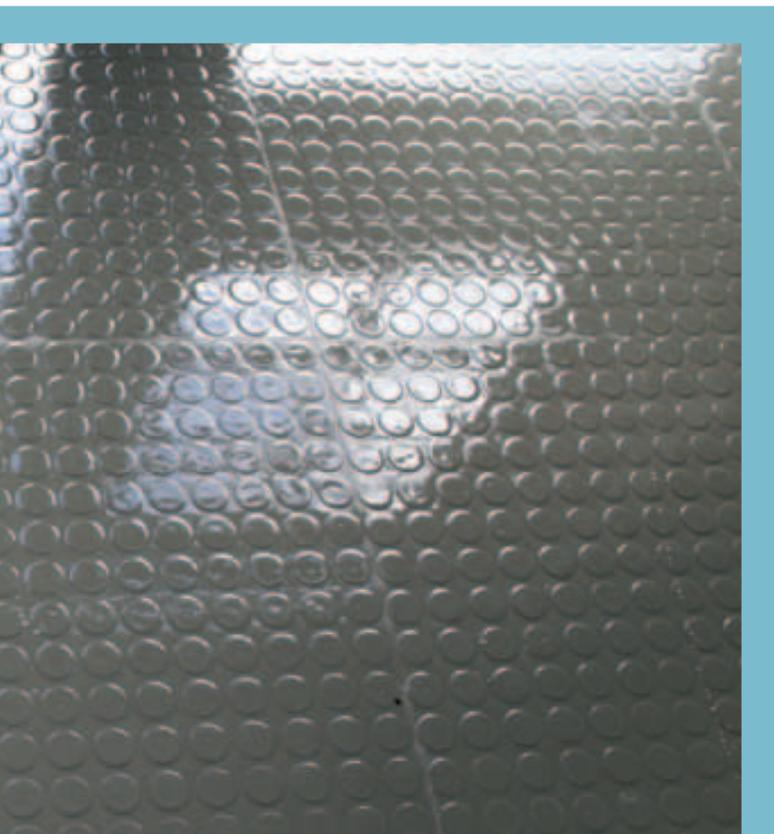


FOTO: RAINER STURM/PIXELIO.DE

5.3.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Dass soziale und Gesundheitsdienstleistungen nicht liberalisiert werden. Der ÖGB ist entschieden gegen eine weitere sektorale Markttöffnung für öffentliche Dienstleistungen, insbesondere in den Bereichen Wasserver- und -entsorgung, Gesundheit, Soziales, Eisenbahn und öffentlicher Verkehr. Diesbezügliche Aktivitäten der EU-Kommission sind zu verhindern.
- » Einen rechtlichen Rahmen für Dienste von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse, der den Vorrang qualitativ hochwertiger Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarktes und des Wettbewerbs festschreibt. Ein allgemeiner, diskriminierungsfreier, flächendeckender und erschwinglicher Zugang zu den betreffenden Leistungen muss sichergestellt werden.
- » Dass in der Energiepolitik die Versorgungssicherheit, die Festschreibung der Grundversorgung auch für einkommensschwache VerbraucherInnen, die Förderung von Energieeffizienzmaßnahmen und erneuerbarer Energien und das Bekenntnis zum öffentlichen Eigentum absolute Priorität genießen.
- » Dass europäische Regelungen die nationalen Sozialsysteme nicht unter Druck bringen, sodass kein direkter oder indirekter Zwang entsteht, Beiträge zu erhöhen, Leistungen zu kürzen oder andere restriktive Maßnahmen zu treffen.
- » Die Institutionen der EU auf, dass Änderungen in allen Bereichen des Europäischen Sozialmodells in ihrer Wirkung nicht nachteilig für Frauen sein dürfen. Frauen sind von der Verschlechterung der öffentlichen Dienstleistungen besonders betroffen und durch ihre fortgesetzte Benachteiligung am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft besonders auf die staatliche Absicherung von Lebensrisiken angewiesen.
- » Die Schaffung eines rechtlichen Rahmens, der die wesentlichen Grundlagen für die Erbringung von öffentlichen Dienstleistungen einschließlich Maßnahmen im Sinne der Rechts- und damit auch der Planungs- und Investitionssicherheit der öffentlichen Hand enthält. Dazu zählen:
 - die demokratische und bedürfnisorientierte Festlegung öffentlicher Dienste unter gemeinsamen Grundsätzen wie der Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs, Universalität, Kontinuität, Qualität und Leistbarkeit;
 - die Verankerung des Vorranges funktionierender öffentlicher Dienstleistungen vor den Prinzipien des Binnenmarktes und des Wettbewerbsrechtes;
 - die Berücksichtigung des Prinzips der **Subsidiarität** durch Garantie des Rechts auf lokale und regionale Selbstbestimmung bei der Erbringung, Organisation

und Finanzierung öffentlicher Dienstleistungen (z. B. Inhouse-Dienste);

- eine Beobachtungsstelle für öffentliche Dienste unter Beteiligung der Gewerkschaften, um etwa öffentliche Dienste sowie die Auswirkungen der Liberalisierung zu überwachen und zu bewerten, die Zusammenarbeit zu fördern, Normen zu verbessern, Änderungen der Bedarfslage der BürgerInnen zu verfolgen etc;
 - eine empirische Evaluierung der bisherigen Liberalisierungserfahrungen unter den Gesichtspunkten politischer, ökonomischer, sozialer und ökologischer Auswirkungen, bei Einbeziehung der Sozialpartner.
- » Die Verankerung von arbeitnehmerInnen-, verbraucherInnen- und umweltbezogenen Schutzbestimmungen in den bereits liberalisierten Sektoren.
- » Dass das Protokoll über Dienste im allgemeinen Interesse als Benchmark benutzt wird, um die Prinzipien und Werte öffentlicher Dienste zu einem festen Bestandteil der Politik und der Aktivitäten der EU zu machen. Die gesamte EU-Politik sollte danach bewertet werden, welchen Beitrag sie zur Entwicklung hochwertiger öffentlicher Dienste leistet; darin eingeschlossen sind auch die makroökonomische Politik, der **Europäische Strukturfonds** und die Außenpolitik zum Beispiel im Hinblick auf die europäische Nachbarschaftspolitik, den Dialog zwischen der EU und Russland, den **Balkan-Stabilitätspakt**.
- » Bessere Absicherung von öffentlichen Dienstleistungen im Rahmen des allgemeinen Abkommens über den Handel mit Dienstleistungen (**GATS**).

5.4 MITBESTIMMEN IN EUROPA

DER ÖGB SETZT SICH FÜR EIN EUROPA EIN, IN DEM DIE INTERESSEN ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTER MENSCHEN IM MITTELPUNKT DER POLITIK STEHEN. DIESER GRUNDSATZ DRÜCKT SICH IN EINEM UMFASSEND VERSTANDENEN KONZEPT VON BETEILIGUNGSRECHTEN DER ARBEITNEHMERINNEN AUS. UNGEACHTET FORTBESTEHENDER DEMOKRATIEDEFIZITE IN DER EU KANN DIE VERWIRKLICHUNG DIESES KONZEPTS DAZU

BEITRAGEN, DIE UNION FÜR DIE ARBEITNEHMERINNEN ZU EINEM ERLEBBAREN PROJEKT ZU MACHEN, IN DEM DAS PRINZIP DER SELBSTBESTIMMUNG AUSGANGSPUNKT ALLER POLITIKANSÄTZE IST.

Die verpflichtende Einbindung der Belegschaften und der Betriebsräte in die betrieblichen Entscheidungen – von der Basis bis in die höchsten Unternehmensebenen – stellt ein Kernelement der partizipativen Demokratie dar. Dieses hat im Rahmen der Europäischen Betriebsräte (EBR) und der Vorschriften über Unterrichtung und Anhörung der ArbeitnehmerInnen seine Anerkennung auch auf europäischer Ebene erfahren. Mit der **Europäischen Aktiengesellschaft** (SE) wurde erstmals ein europäischer Standard für die grenzüberschreitende Mitbestimmung geschaffen. Darüber hinaus ist das Prinzip der Mitbestimmung in den Aufsichtsorganen schon heute eine Realität in den meisten Mitgliedsstaaten. Das ist ein zentrales Element des europäischen Sozialmodells und ein deutliches Unterscheidungsmerkmal im Vergleich des europäischen mit anderen Wirtschaftsräumen.

5.4.1 MITBESTIMMUNG ALS EUROPÄISCHES REFERENZMODELL

DIE ZUNEHMENDE EUROPÄISIERUNG DES GESELLSCHAFTSRECHTS STELLE UND STELLT EINE BESONDERE HERAUSFORDERUNG FÜR DIE MITBESTIMMUNG ALS GRUNDPFEILER UNSERES SOZIALMODELLS DAR. Gewerkschaftliche Bedingung für europäische Rechtsformen bleibt die Einführung verpflichtender europäischer Regeln über die Mitbestimmung, die nicht hinter das Modell der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) zurückfallen dürfen. Der Vorschlag für ein Statut einer **Europäischen Privatgesellschaft** (EPG) wird diesen Forderungen der Gewerkschaften nicht gerecht, da er die Umgehung und Ausschaltung bestehender Mitbestimmungsrechte und einen negativen Wettlauf der niedrigsten Standards mit nationalen Gesellschaftsformen fördern würde. Insbesondere die freie Wahl des Sitzungssitzes einer EPG birgt bereits ein hohes Missbrauchspotenzial und ist deshalb abzulehnen.

STARK

Die Einführung der Europäischen Betriebsräte war ein wichtiger Schritt, um für die Belegschaftsvertretungen ein Äquivalent für die zunehmende multinationale Unternehmensorganisation zu schaffen. Die kürzlich erfolgte Neufassung der Richtlinie brachte aus gewerkschaftlicher Sicht einige Verbesserungen für die grenzüberschreitende Arbeit Europäischer Betriebsräte und für deren Unterrichts- und Anhörungsrechte. Dennoch blieben Kernforderungen der ArbeitnehmerInnenvertretungen unerfüllt, weshalb eine umfassende Revision der EBR-Richtlinie weiter auf der politischen Tagesordnung steht. Großes Augenmerk ist auf die nationale Umsetzung der geänderten Richtlinie zu legen, um verbliebene Unschärfen in der Neufassung zu korrigieren.

5.4.2 EUROPÄISCHES HANDELN NOTWENDIG

DER ÖGB BEGRÜSST EUROPÄISCHE INITIATIVEN, DIE DIE KOOPERATION UND VERNETZUNG VON GEWERKSCHAFTEN UND BELEGSCHAFTSVERTRETUNGEN IN DER EU FÖRDERN. Auch eine engere Verzahnung von Gewerkschaften und Europäischen Betriebsräten ist notwendig. Ein optionaler Rahmen für transnationale Kollektivverhandlungen müsste bessere Handlungsmöglichkeiten für BelegschaftsvertreterInnen bei grenzüberschreitenden Umstrukturierungen bringen, darf jedoch keinesfalls zu einer Schwächung nationaler Kollektivvertragsverhandlungen führen oder Forderungen nach einer Verlagerung von Kompetenzen der Kollektivvertragsparteien auf Unternehmensebene Vorschub leisten. Europäisches Handeln darf funktionierende, gewachsene Strukturen im Bereich der Arbeitsverfassung nicht gefährden, sondern muss diese Strukturen europaweit absichern und ergänzen.

5.4.3 DER ÖGB FORDERT:

- » Das Prinzip der Mitbestimmung als Kennzeichen der partizipativen Demokratie zu einem Leitmotiv europäischer Politik zu machen.
- » Durch europäisches Handeln hohe Mitbestimmungsstandards und Beteiligungsrechte der ArbeitnehmerInnen als Kernelemente des europäischen Sozialmodells zu sichern.

- » Neue europäische Gesellschaftsformen nur dann einzuführen, wenn der Erhalt und die europarechtliche Verankerung von Mitbestimmungsrechten der ArbeitnehmerInnen vollständig garantiert sind. Der Kommissionsvorschlag für ein EPG-Statut wird diesen Anforderungen nicht gerecht.
- » Die Stellung und Rechte der Europäischen Betriebsräte im Rahmen einer umfassenden Revision der EBR-Richtlinie weiter aufzuwerten.

5.5 EUROPA ENTWICKELN LASSEN

DIE EUROPÄISCHE INTEGRATION ERLEBTE IN DEN VERGANGENEN 20 JAHREN EINE RASANTE DYNAMIK, IN DER ZWEI PROZESSE ZUNEHMEND IN KONFLIKT GERIETEN: EINE WEITREICHENDE WIRTSCHAFTLICHE UND POLITISCHE VERTIEFUNG EINERSEITS, UND EINE GEWALTIGE TERRITORIALE ERWEITERUNG ANDERERSEITS. EUROPA IST ENORM GEWACHSEN. VIELE MENSCHEN IN DER EU GEHEN HEUTE DIESSES INTEGRATIONSTEMPO NICHT MIT. IN DER FRAGE ZUSÄTZLICHER ERWEITERUNGEN MUSS AUCH DIE AUFNAHMEFÄHIGKEIT DER EU EIN ENTSCHIEDENDES KRITERIUM SEIN.

Der ÖGB hat große Erwartungen in die Reform der Europäischen Union gesetzt. Neben einer gesicherten Handlungsfähigkeit der EU ist es für den ÖGB von besonderer Bedeutung, dass die vertraglichen Grundlagen der Union über eine rein wirtschaftliche Dimension hinausgehen und die EU sich zu einer Sozial- und Beschäftigungsunion weiterentwickelt. So ist die EU als Vorreiter in Fragen der Gleichstellungspolitik, jetzt und auch in Zukunft, wichtig und notwendig.

Der Reformvertrag von Lissabon bringt Fortschritte in einigen wichtigen Bereichen, die aus gewerkschaftlicher Sicht zu begrüßen sind, insbesondere einen engagierten Katalog von sozialen Werten und Zielen der EU, die Grundrechtecharta im europäischen **Primärrecht**, einen eigenen Artikel und ein Protokoll zum Schutz der öffentlichen Dienstleistungen, die Verankerung der Sozialpartner und des Sozialen Dialogs sowie eine Aufwertung des Europäischen Parlaments durch

» » » » » GERECHT

SOZIAL

die Ausweitung des Mitentscheidungsverfahrens und die neuen Bestimmungen zum EU-Budget.

AN DER WIRTSCHAFTS- UND WÄHRUNGSPOLITISCHEN GRUNDAUSRICHTUNG DER EUROPÄISCHEN UNION ÄNDERT SICH JEDOCH NICHTS.

Der ÖGB äußert daher ernste Bedenken gegenüber einigen Neuerungen sowie Defiziten, die mit dem Reformvertrag nicht beseitigt werden, insbesondere die unveränderte Orientierung der Geldpolitik an der Preisstabilität sowie das Fehlen einer antizyklischen Budgetpolitik im Vertrag. Stattdessen müssen die Mitgliedsstaaten weiterhin ihre Budgets nach den Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspaktes erstellen. Die Gefahr, dass öffentliche Dienstleistungen den Regeln des Binnenmarktes und des Wettbewerbsrechts ausgesetzt sind, schließt der Reformvertrag nicht aus.

DAS BEGRÜSSENSWERTE ZIEL DER FRIEDENSSICHERUNG ENTHÄLT WEDER EIN BEKENNTNIS ZUR ÄCHTUNG DES KRIEGES ALS MITTEL DER POLITIK NOCH ZU ABRÜSTUNG BZW. AKTIVER KONVERSIONSPOLITIK.

Die Verankerung einer Verteidigungsagentur und die schrittweise Anhebung der Verteidigungsbudgets könnten zudem Einschränkungen der Budgetposten für Soziales, Bildung und Kultur zur Folge haben. Der ÖGB kritisiert weiters, dass militärische Auslandseinsätze im Rahmen der gemeinsamen Außen- und Sicherheitspolitik nicht ausdrücklich an ein Mandat des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen gebunden sind, auch wenn Österreich auf Basis seiner Neutralität eine Beteiligung an militärischen Einsätzen, die nicht auf Basis eines solchen expliziten Mandats erfolgen, bereits ausgeschlossen hat.

5.5.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Weitere Schritte hin zu einem Europa, das sozialer, demokratischer, verständlicher und handlungsfähiger wird. Der Reformvertrag von Lissabon ist trotz ernsthafter Bedenken insgesamt ein Fortschritt zu den gegenwärtigen Verträgen, aber bei weitem nicht genug.
- » Dass bei allen künftigen Vertragsänderungen eine breite, transparente innerstaatliche und europäische Debat-

te mit den BürgerInnen über die geplanten Inhalte und Entscheidungsabläufe zu führen ist. Dann sind allfällige politische Bedenken gegenüber Volksabstimmungen unbegründet.

- » Die Weiterentwicklung der EU über den Reformvertrag hinaus in Richtung einer wirklichen Sozialunion zu fördern. Ein erster wichtiger Schritt ist die Einfügung eines Protokolls zum sozialen Fortschritt in das Primärrecht, um den Vorrang sozialer Grundrechte vor den wirtschaftlichen Grundfreiheiten sicherzustellen.

5.6 DIE FOLGEN DER ERWEITERUNG WEITERHIN AKTIV GESTALTEN

DER ÖGB WIRD SICH NACH ABLAUF DER ÜBERGANGSFRISTEN WEITERHIN FÜR UMFASSENDE STRATEGIEN ZUR SICHERUNG DER BESCHÄFTIGUNG UND DES STANDORTES, ZUR ANGLEICHUNG DER LEBENS- UND ARBEITSBEDINGUNGEN SOWIE ZUR ENTFALTUNG DER ENTWICKLUNGSPOTENZIALE IN DEN GRENZREGIONEN EINSETZEN. DAZU GEHÖREN WIRKSAME MASSNAHMEN GEGEN DEN SOZIALBETRUG ORGANISierter SCHWARZUNTERNEHMER, DIE LÄNDERÜBERGREIFENDE VERNETZUNG VON BETRIEBSRÄTEN, GRENZÜBERGREIFENDE KOOPERATIONEN DER LANDESORGANISATIONEN VON PARTNERGEWERKSCHAFTEN SOWIE VERSTÄRKTER INTERESSENSCHUTZ VON ARBEITSMIGRANTINNEN AUS DEN NACHBARLÄNDERN.

Europäische Zuwanderungspolitik darf der Integration nicht entgegenstehen. Die EU-Kommission hat in der Vergangenheit bereits einige Vorschläge zur Einwanderung von Nicht-EU-BürgerInnen zu Erwerbszwecken gemacht, die zum Teil schon verabschiedet wurden. Andere Richtlinien, zum Beispiel über ein europäisches Saisoniermodell oder über konzerninterne Entsendungen innerhalb der EU, sind geplant. Diese – auf temporäre Migration gerichteten – Regelungen bergen die Gefahr einer indirekten Förderung prekärer Arbeitsverhältnisse. Migrationsmodelle, die auf Rotationsprinzipien mit kurz- bzw. mittelfristigen Aufenthalt aufgebaut sind, stehen jedoch einer wirkungsvollen Integrationspolitik entgegen. Für den ÖGB steht außer

WWW.OEGB.AT

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT.

ÖGB

Zweifel, dass Integrationsmaßnahmen in den Kompetenzbereich der Mitgliedsstaaten gehören. Die Gestaltung einer europäischen Zuwanderungspolitik soll hier unterstützend wirken, darf Integrationsbemühungen der Mitgliedsstaaten jedoch nicht behindern.

5.6.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Nach Ablauf der Übergangsbestimmungen weitere aktive Maßnahmen zur sozialverträglichen Anpassung des Arbeitsmarktes. Dem Kampf gegen Sozialdumping und für die Einhaltung der geltenden Löhne und Arbeitsbedingungen kommt gerade bei vollständiger Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen höchste Priorität zu.
- » Einen wirtschaftspolitischen Kurswechsel für Wachstum und Beschäftigung, eine deutliche Reduzierung

des Wohlstandsgefälles und einen spürbaren Abbau der Arbeitslosigkeit und der Armut in der EU als wichtige Voraussetzungen für zukünftige Erweiterungen. Die Frage der Stabilität der Arbeitsmärkte muss hierbei ausreichend berücksichtigt werden.

- » Die Verhinderung von EU-Richtlinien, die auf eine kurzfristige Überbrückung konjunktureller und demografischer Engpässe auf dem Arbeitsmarkt abzielen, die Lohndumping fördern und denen die Integrationsperspektive fehlt.
- » Drohenden rechtsradikalen Tendenzen in der Gesellschaft entgegenzutreten und insbesondere gegen Fremdenfeindlichkeit einzutreten sowie eine vollständige Integration der ausländischen KollegInnen zu unterstützen.

5.7 EUROPÄISCHE BILDUNGSPOLITIK

DER ÖGB BEGRÜSST AUSDRÜCKLICH DEN IM JAHR 2000 – MIT DEM GIPFEL VON LISSABON UND MIT DEM EU-MEMORANDUM ÜBER LEBENSBEGLEITENDES LERNEN – EINGELEITETEN PROZESS ZUR SCHAFFUNG EINES EUROPÄISCHEN BILDUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSRAUMES UND DER FÖRDERUNG DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS. DIE DISKUSSION ÜBER EINE KOHÄRENTE STRATEGIE DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS HAT DAMIT EINE NEUE DIMENSION UND VERBINDLICHKEIT ERHALTEN. DAS ARBEITSPROGRAMM „ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG 2010“ ERWIES SICH ALS GUTER RAHMEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT SOWIE FÜR DIE KONKRETISIERUNG UND UMSETZUNG GEMEINSAMER ZIELE.

5.7.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Dass die allgemeine und berufliche Bildung einen zentralen Stellenwert bei der Bewältigung zukünftiger Herausforderungen hat. Von besonderer Bedeutung ist dabei das strategische Ziel der Umsetzung des lebensbegleitenden Lernens. Daher begrüßt der ÖGB die Initiative der Kommission, einen neuen strategischen Rahmen zu erarbeiten.
- » Ein nachhaltiges Bekenntnis der Europäischen Kommission, der Mitgliedsstaaten und der Sozialpartner zur Umsetzung der Empfehlungen zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen und einem Europäischen Leistungspunktesystem für Berufsbildung. Diese können wichtige Beiträge zur Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens leisten.
- » Dass angesichts der Zuwanderung aus Drittstaaten auch die Anwendung des **Europäischen Qualifikationsrahmens** und **European Credit System for Vocational Education and Training** durch Nicht-EU-Staaten zum Thema wird.



FOTO: RAINER-STURM/PIXELIO.DE

6 GLOBALISIERUNG SOZIAL GESTALTEN

MIT DEM BEITRITT CHINAS UND INDIENS ZUR WELTHANDELSORGANISATION (WTO) HAT DIE GLOBALISIERUNG EINE NEUE DIMENSION ERREICHT. DIE UNO UND DIE EU DÜRFEN AUF DIE GLOBALISIERUNG NICHT NUR REAGIEREN, SONDERN MÜSSEN DIESE STÄRKER ALS BISHER GESTALTEN. EINE POLITIK DER EINSEITIGEN WELTMARKTEXPANSION DURCH BILATERALE FREIHANDELSABKOMMEN DER EU ODER DURCH DIE WTO UNTERSTÜTZT DER ÖGB NICHT. DIE EUROPÄISCHE UNION MUSS FÜR FAIRE HANDELSBEZIEHUNGEN SORGEN. SOZIALE MINDESTSTANDARDS WIE DIE VERBINDLICHE VERANKERUNG DER ILO-KERNARBEITSNORMEN IN DER WTO UND IN DEN BILATERALEN FREIHANDELSABKOMMEN SOWIE DER SCHUTZ SOZIALER, WIRTSCHAFTSPOLITISCHER UND UMWELTPOLITISCHER GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN VOR MULTILATERALEN HANDELS- ODER INVESTITIONSREGELN SIND DABEI UNABDINGBARE VORAUSSETZUNG.

6.1 SPIELREGELN FÜR DIE WELTWIRTSCHAFT

DIE ENTWICKLUNG DER GLOBALEN WOHLSTANDSVERTeilUNG IN DEN VERGANGENEN JAHRZEHNEN WAR DURCH DIE VERTIEFUNG DER KLUFT DES LEBENSSTANDARDS ZWISCHEN ARM UND REICH GEKENNZEICHNET. Auf die ärmsten 40 Prozent der Weltbevölkerung – rund 2,5 Milliarden Menschen – entfallen nur fünf Prozent des globalen Einkommens, hingegen gehen 54 Prozent des Einkommens an die reichsten zehn Prozent der Weltbevölkerung. Diese erschreckende Situation ist das Resultat der Wirtschafts- und Handelsliberalisierung, die in den vergangenen Jahrzehnten zu einem globalen Sozialabbau geführt hat. Während die Superreichen für ihre Vermögen immer profitablere, oft hochspekulative Veranlagungsformen entwickeln, verringert sich auf der anderen Seite Armut nicht. Bereits jetzt steht fest, dass die von den Vereinten Nationen beschlossenen Millennium Development Goals – die Ausrottung der absoluten Armut bis 2015 – für einen großen Teil der Betroffenen nicht erreicht wird.

EIN MECHANISMUS DES GLOBALEN SOZIALABBAUS IST DIE ZUNEHMENDE MISSACHTUNG DER SOZIALEN GRUNDRECHTE UND DER GEWERKSCHAFTSRECHTE DURCH MULTINATIONALE KONZERNE UND ZAHLREICHE REGIERUNGEN. Wettbewerbs- und Standortvorteile wurden auf Kosten der Armen und der ArbeitnehmerInnen erzielt. Besonders verabscheuenswürdige Beispiele dafür sind u. a. die Repression gegen Gewerkschaften in Kolumbien, der jährlich über hundert AktivistInnen zum Opfer fallen, oder der systematische Einsatz von Zwangsarbeit durch die Militärregierung in Myanmar. Während in manchen Regionen Kinderarbeit in den vergangenen Jahren eingedämmt werden konnte, nimmt sie in anderen – vor allem in Afrika – wieder zu. Vehement fordert der ÖGB die Zulassung unabhängiger Gewerkschaften und die volle Respektierung der Organisationsfreiheit in der aufstrebenden Wirtschaftsmacht China; den Investoren und Handelspartnern des Landes kommt eine große Verantwortung bei der Verwirklichung von Menschenrechten und sozialen Grundrechten in China zu.

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung fordert von Regierungen und Konzernen die uneingeschränkte Respektierung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte sowie die volle Respektierung der **Kernarbeitsnormen**. ArbeitnehmerInnenrechte müssen in Handelsverträgen, Investitionsschutzabkommen sowie im Rechtsbestand der relevanten internationalen Organisationen (z. B. der WTO) verankert werden. Um einen **protektionistischen** Missbrauch solcher Sozialklauseln zu verhindern, tritt die Gewerkschaftsbewegung aber gleichzeitig auch für eine gerechte Weltwirtschaftsordnung ein, um die Globalisierung sozial und ökologisch umzugestalten. Im Vordergrund steht dabei die Anerkennung des Rechts auf Entwicklung: Der fortschreitenden Verarmung großer Teile der Welt muss durch gerechte Rohstoffpreise, den Abbau des Protektionismus und wettbewerbsverzerrender Praktiken von Industrie- und Schwellenländern sowie durch die Beseitigung der Ursachen der Schuldenkrise Einhalt geboten werden.

6.1.1

>>>> DER ÖGB FORDERT >>>>

- ▶ **ein kooperatives Management des internationalen Währungssystems durch Maßnahmen zur Erhöhung der Finanzmarktstabilität sowie zur Eindämmung der kurzfristigen Finanz- und Devisenspekulation, insbesondere durch die Einführung der Finanztransaktionssteuer.**
- ▶ **die Demokratisierung des herrschenden Welthandelsregimes sowie der internationalen Finanzinstitutionen und der WTO.**
- ▶ **Folgenabschätzung der weltweiten Dienstleistungsliberalisierung auf Entwicklung, Beschäftigung, öffentliche Dienstleistungen, Umwelt und Chancengleichheit im Vorfeld zu multilateralen Verhandlungen als Grundlage für Regierungsentscheidungen. Notwendigkeitstests und ähnliche Rechtsinstrumente, die Sozialstandards danach bewerten, ob sie handels- und wettbewerbsverzerrend sind, sind abzuschaffen. Es muss auch die Möglichkeit zur Rücknahme von GATS-Liberalisierungen zum Schutz von sozialen, Umwelt- und Entwicklungszielen gegeben sein.**
- ▶ **Ratifizierung der bestehenden ILO-Kernarbeitsnormen durch bisher säumige Staaten sowie Stärkung der Kapazitäten der ILO zur verbindlichen Normensetzung.**
- ▶ **Etablierung verbindlicher internationaler Mindeststandards für Unternehmensverhalten statt unverbindlicher Lippenbekenntnisse zur sozialen Verantwortung von Unternehmen.**
- ▶ **sich für die Erhöhung der Entwicklungshilfeleistungen Österreichs auf das international vereinbarte Ziel von 0,7 Prozent des Bruttonationaleinkommens einzusetzen. Im Rahmen der bilateralen Projekt- und Programmhilfe sollen arbeitnehmerInnenrelevante Vorhaben verstärkt berücksichtigt werden, z. B. die Förderung von aktiver Beschäftigungspolitik und von Chancengleichheit oder die Stärkung von ArbeitnehmerInnenorganisationen. Im Rahmen der staatlich geförderten entwicklungspolitischen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit müssen Aktivitäten des ÖGB und der Gewerkschaften verstärkte Berücksichtigung finden.**
- ▶ **gemeinsam mit seinen Gewerkschaften aktive gewerkschaftliche Beteiligung bei internationalen Kampagnen und Bündnissen mit Nichtregierungsorganisationen (NGO) sowie im Bereich projektbezogener entwicklungspolitischer Aktivitäten und wird seine Mitglieder verstärkt über Themen des globalen Sozialabbaus, dessen Ursachen und mögliche Gegenstrategien informieren. Kampagnen, z. B. Fair Trade oder Clean Clothes zeigen darüber hinaus jedem Gewerkschaftsmitglied Handlungsmöglichkeiten als KonsumentIn auf.**

6.2 SICHERHEIT UND FRIEDEN DAUERHAFT GARANTIEREN

SOZIALE GERECHTIGKEIT KANN NUR IN EINER SITUATION DES FRIEDENS HERGESTELLT WERDEN, UMGEKEHRT KÖNNEN FRIEDEN UND STABILITÄT LANGFRISTIG NUR DURCH DIE GERECHTE WOHLSTANDSVERTEILUNG GESICHERT WERDEN. UNZUREICHENDE LEBENSBEDINGUNGEN UND SOZIALE VERLENDUNG, RESSOURCENKNAPPHEIT UND FEHLENDE VERTEILUNGSGERECHTIGKEIT, MANGELNDE BILDUNG UND DAS FEHLEN DEMOKRATISCHER ZUKUNFTSPERSPEKTIVEN FÜHREN IN VIELEN FÄLLEN ZU SOZIALEN KONFLIKTEN BIS HIN ZU KRIEGERISCHEN AUSEINANDERSETZUNGEN. SELBST DIE WELTBANK SIEHT IN GERINGEM EINKOMMEN UND IN ARMUT UND ROHSTOFFABHÄNGIGKEIT ZENTRALE KONFLIKTAUSLÖSENDE FAKTOREN. FRIEDEN UND SICHERHEIT KÖNNEN DAHER NUR DURCH DIE NACHHALTIGE VERBESSERUNG DER LEBENSBEDINGUNGEN WELTWEIT HERGESTELLT UND GESICHERT WERDEN. GLEICHZEITIG SIND ABRÜSTUNGSMASSNAHMEN IM NUKLEAREN WIE KONVENTIONELLEN BEREICH UND DIE ENTWICKLUNG EINER KULTUR ZIVILER KONFLIKTPRÄVENTION WICHTIGE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ENTFALTUNG DER SOZIALEN, WIRTSCHAFTLICHEN UND POLITISCHEN RECHTE DER ARBEITNEHMERINNEN.

ÖSTERREICH BRAUCHT EINE FRIEDENSORIENTIERTE AUSSENPOLITIK, DIE SICH AUF BASIS DER GRUNDSÄTZE EINER AKTIVEN NEUTRALITÄTSPOLITIK INNERHALB WIE AUSSERHALB DER EUROPÄISCHEN UNION FÜR DIALOG, ABRÜSTUNG, FRIEDEN UND ZIVILE KRISENPRÄVENTION ENGAGIERT. Eine Stärkung der Friedensunion EU schließt daher die Eindämmung von Militarisierungstendenzen, ein Bekenntnis zu einer aktiven Konversionspolitik sowie die Revision der EU-Sicherheitsstrategie ein. Über den Rahmen der EU hinaus setzt sich eine friedensorientierte österreichische Außenpolitik für eine Stärkung der Vereinten Nationen sowie des multilateralen Systems ein. Dazu zählt die Förderung von Abrüstungsprozessen im Rahmen multilateraler Abkommen ebenso wie internationale Vermittlungsdiplomatie in Krisengebieten und die Stärkung des Konferenzortes Wien.

6.2.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Eine aktive österreichische Neutralitätspolitik und setzt sich in diesem Sinne für eine Revision der sicherheits- und rüstungspolitischen Teile des Vertrags von Lissabon ein.
- » Angesichts des Ausbaus der EU-Rüstungsindustrie die Rücknahme der Novellierungen des Kriegsmaterialiengesetzes und des Truppenaufenthaltsgesetzes von 2001, d. h. unter anderem die Wiederaufnahme des Neutralitätsvorbehalts und eine strikte Bindung an Beschlüsse des Weltsicherheitsrats.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>>

DEIN PARTNER IN DER

STARK

>>>>>>>>

- » Die Betrachtung EU-Battle-Groups, die nicht an ein Mandat des UN-Sicherheitsrats gebunden sind, als Ausdruck einer neutralitätswidrigen und militarisierten Außenpolitik und lehnt eine Teilnahme Österreichs an diesen daher ab.
- » Verbesserte Einsatzmöglichkeiten für Friedens-, Entwicklungs- und Gedenkdienste als Maßnahmen einer präventiven und zivilen Außenpolitik. Das bedingt auch eine Förderung von Ausbildungsmöglichkeiten zur zivilen Konfliktbearbeitung.

6.3 GLOBALE MIGRATION MENSCHENWÜRDIG GESTALTEN

DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG WELTWEIT UND IN ÖSTERREICH LEHNT FREMDENFEINDLICHKEIT UND RASSISMUS ENTSCHEIDEN AB. GEWERKSCHAFTEN WELTWEIT SEHEN IHRE VERANTWORTUNG AUCH DARIN, GEGEN DISKRIMINIERUNG UND UNGERECHTE UND AUSBEUTERISCHE ARBEITS- UND LEBENSBEDINGUNGEN VON WANDERARBEITNEHMERINNEN UND IHREN FAMILIEN AUFZUTRETEN. STAATLICHE RAHMENMASSNAHMEN BETREFFEND MIGRATION, ZUM BEISPIEL ZUM

SCHUTZ DES ARBEITSMARKTS, MÜSSEN RECHTSSTAATLICH UND TRANSPARENT ERFOLGEN UND DÜRFEN NICHT ZU RASSISMUS UND DISKRIMINIERUNG BEITRAGEN.

Die Migrationsspirale hat heute jedoch eine neue Dimension erreicht. Kriege, steigende Armut oder durch den Klimawandel schwindende Lebensgrundlagen in den armen Zonen der Welt bringen massenhafte Wanderungsbewegungen. Zwar findet nach wie vor der Großteil krisenbedingter Migration nicht in Europa statt, Millionen von Menschen sehen aber für sich und ihre Familien keine Überlebensgrundlage mehr in ihren Heimatregionen, sondern streben sicherere Perspektiven in den Industrieländern an. Sie nehmen dabei vielfach hohe persönliche Risiken – bis hin zum tödlichen Ausgang – in Kauf. Kriminelle Schlepperorganisationen ziehen ihren Profit aus der ausweglosen und rechtlosen Situation, in der sich diese Menschen befinden. Wenngleich armutsbedingte Migration im individuellen Einzelfall erfolgreich sein kann, verändert sie nichts an den strukturellen Ursachen der Migration. Im Gegenteil werden dadurch die wirtschaftlichen Kapazitäten der Entwicklungsländer noch weiter geschwächt, und in den Zielgebieten

der Migration stellt die Ausbeutung der MigrantInnen die erreichten Sozialstandards vor allem ärmerer und weniger qualifizierter Bevölkerungsschichten in Frage.

EINE GEWERKSCHAFTLICHE ANTWORT AUF DIE HERAUSFORDERUNG DER GLOBALEN MIGRATION MUSS AUF DIESE DAMIT VERBUNDENEN SOZIAL- UND ARBEITSMARKTPOLITISCHEN PROBLEME REAGIEREN, GLEICHZEITIG JEDOCH AUF BASIS DER GRUNDSÄTZE DER GEWERKSCHAFTLICHEN SOLIDARITÄT ERFOLGEN. Von den Regierungen ist in diesem Zusammenhang eine Flüchtlings- und Asylpolitik im Einklang mit humanitären und rechtsstaatlichen Grundsätzen gefordert. Die Errichtung einer Festung Europa ist weder eine wünschenswerte noch eine dauerhafte Lösung. Vor allem jedoch ist es darüber hinaus im Sinn internationaler Solidarität erforderlich, die Ursachen

der armuts- und konfliktbedingten Migration durch die rasche Verbesserung der Lebensverhältnisse vor Ort zu beseitigen.

6.3.1 DER ÖGB FORDERT:

- » Die Reform der österreichischen Asylpolitik im Einklang mit menschenrechtlichen und rechtsstaatlichen Standards und eine Reform des Asylverfahrens: Wahrung der Menschenwürde von Asylsuchenden, Förderung ihrer Selbsterhaltungsfähigkeit u. a. durch einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt in Verbindung mit einer Verkürzung der Verfahrensdauer, keine Gefährdung der familiären Bindungen von AsylwerberInnen, Zugang zu rechtlicher Beratung und Unterstützung.
- » Dass die bestehenden Rechtsgrundlagen zur Gleichberechtigung (Anti-Diskriminierungsrichtlinie der EU, Gleichbehandlungsgesetz in Österreich) verwirklicht und im Alltag gelebt werden.
- » Nötige rechtliche Verschärfungen sowie Maßnahmen und Initiativen zur Bekämpfung von Neofaschismus und Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit. Der ÖGB bekennt sich zu einer offenen und toleranten Gesellschaft und appelliert an alle in Österreich lebenden Menschen, die Grund- und Freiheitsrecht zu akzeptieren, um gemeinsam an der Verwirklichung dieser Ziele zu arbeiten.
- » ArbeitsmigrantInnen durch Angebote wie Rechtsberatung und Rechtsschutz zu unterstützen. Der ÖGB sieht in der WanderarbeitnehmerInnenschaft eine wichtige Zielgruppe, deren gewerkschaftliche Organisation einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts und zur Sanierung prekärer Arbeitsverhältnisse leisten kann.

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **ÖGB**

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS **WWW.OEGB.AT**

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

6.4 INTERNATIONALE SOLIDARITÄT UMSETZEN

ALS GRÜNDUNGSMITGLIED DES INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSBUNDES (IGB), 2006 IN WIEN ENTSTANDEN, UNTERSTÜTZT DER ÖGB AKTIV DAS PROGRAMM DES IGB, DER SICH ALS TEIL DER GEGENMACHT ZU EINER EINSEITIG VON KAPITALINTERESSEN BESTIMMTEN GLOBALISIERUNG VERSTEHT. GERADE IN ZEITEN DER WIRTSCHAFTSKRISE IST EIN KOORDINIERTES UND ENTSCHLOSSENES INTERNATIONALES AUFTRETEN DER GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG ENTSCHEIDEND, UM ZU VERHINDERN, DASS DIE LASTEN DER KRISE AUF DIE LOHNABHÄNGIGEN UND DIE ÄRMEREN SCHICHTEN DER BEVÖLKERUNG ABGEWÄLTZT WERDEN. ES IST SICHERZUSTELLEN, DASS LEHREN AUS DEM BANKROT DES NEOLIBERALISMUS GEZOGEN WERDEN, UND DASS DAS GLOBALE WIRTSCHAFTSSYSTEM GEMÄSS DEN MATERIELLEN, POLITISCHEN UND KULTURELLEN INTERESSEN DER ARBEITNEHMERINNENSCHAFT UMGESTALTET WIRD.

DER ÖGB SETZT SICH DAHER FÜR DIE INTENSIVIERUNG DES DIALOGS MIT NATIONALEN UND INTERNATIONALEN GEWERKSCHAFTSVERBÄNDEN EIN, DIE DEM IGB NOCH NICHT ANGEHÖREN, SOWIE MIT DEM WELTGEWERKSCHAFTSBUND. Er unterstützt die Fortsetzung des Einigungsprozesses auf der Ebene der internationalen Branchenverbände. Dort, wo solche Entwicklungen auf Schwierigkeiten stoßen, werden sich der ÖGB und seine Gewerkschaften aktiv für die Beseitigung von Hindernissen, verstärkten Dialog und Kooperation einsetzen. Die Errichtung gemeinsamer Verbände auch auf sektoraler Ebene bleibt das Ziel.

Für die Bewältigung der Krise und die Durchsetzung neuer, sozial ausgewogener Spielregeln für die Tätigkeit der globalen Wirtschaftsakteure sind die Zulassung von unabhängigen Gewerkschaften sowie die Kollektivvertragsfreiheit Vorbedingungen. Das Eintreten für die umfassende Verwirklichung der Gewerkschaftsrechte zählt daher zu den

Kernelementen einer internationalen Gewerkschaftsstrategie. Der ÖGB unterstützt dies durch Solidaritätsaktivitäten mit einzelnen Ländern, in denen Menschen- und Gewerkschaftsrechte gefährdet sind, ebenso wie durch eine aktive Beteiligung an den Beratungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

RAHMENVEREINBARUNGEN MIT TRANSNATIONALEN KONZERNEN IM SINN VON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY KÖNNEN EIN WICHTIGER ERSTER SCHRITT ZUR VERWIRKLICHUNG VON ARBEITNEHMERINNENRECHTEN SEIN, ERSETZEN DIE VERBINDLICHE VERANKERUNG DER KERNARBEITSNORMEN JEDOCH NICHT. Konzernvereinbarungen müssen unter Einbindung der Gewerkschaft zustande gekommen sein und von unabhängigen Instanzen verbindlich kontrollierbar sein. Europäische oder Welt-Betriebsräte sind geeignete Instrumente, gegen unfairen Wettbewerb innerhalb einzelner Unternehmen aufzutreten, sofern sie eng mit den Gewerkschaften zusammenarbeiten.

In den vergangenen Jahren haben auch zahlreiche Unternehmen mit Stammsitz in Österreich die Vorteile der wirtschaftlichen Globalisierung genutzt. Zunehmend ist es zur Errichtung von Produktionsstandorten in Regionen gekommen, in denen es keine oder nur eine sehr geringe gewerkschaftliche Organisation gibt und in denen die Einhaltung von Demokratie, Menschenrechten, Sozial- oder Umweltstandards keine Rolle spielen. Global tätige österreichische Unternehmen tragen daher auch globale Verantwortung für den Schutz dieser Werte.

6.4.1 DER ÖGB FORDERT:

- » die verbindliche Einhaltung der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen durch österreichische Firmen. Ansonsten dürfen keine staatlichen Export- und Internationalisierungsförderungen in Anspruch genommen werden.

Seit der Systemwende in Osteuropa vor 20 Jahren arbeiten der ÖGB und seine Gewerkschaften eng mit den Gewerkschaften in Mittel-, Ost- und Südosteuropa zusammen. Viele dieser Länder sind nicht nur von den Auswirkungen der weltweiten Finanzkrise betroffen, sondern haben auch noch mit den langfristigen Auswirkungen der wirtschaftlichen Transformation von der sozialistischen Plan- zur kapitalistischen Marktwirtschaft zu kämpfen.

DIE STARKE INVOLVIERUNG DES INTERNATIONALEN WÄHRUNGSFONDS, DESSEN STRUKTURANPASSUNGSPROGRAMME IN VIELEN LÄNDERN DER WELT EINE DER URSACHEN FÜR DIE WIRTSCHAFTSKRISE WAREN, LÄSST ERWARTEN, DASS DIE TRANSFORMATION AUCH IN DEN LÄNDERN MITTEL-, OST- UND SÜDOSTEUROPAS MIT WEITEREM TIEF GREIFENDEN SOZIALABBAU VERBUNDEN SEIN WIRD. Die berechnete Empörung der betroffenen Bevölkerung steht dabei in Gefahr, von populistischen, nationalistischen und/oder rassistischen Organisationen missbraucht zu werden. Das stellt die Errungenschaften der demokratischen Ordnung in Frage, schürt die Möglichkeit weiterer gewalttätiger Konflikte und könnte außerdem zu einer verstärkten armuts- und konfliktbedingten Migration nach Mittel- und Westeuropa führen.

DER ÖGB UND SEINE GEWERKSCHAFTEN

- » fordern ein gesamteuropäisches Konjunkturprogramm, das für einen gezielten sozialen und ökologischen Strukturwandel genutzt werden muss, und für das mindestens ein Prozent des BIP aller europäischen Volkswirtschaften zur Verfügung stehen soll;
- » bekräftigen ihre Forderung nach einer tief greifenden Reform der internationalen Finanzinstitutionen sowie nach vorrangiger Berücksichtigung von ArbeitnehmerInneninteressen bei Strukturanpassungsprogrammen.
- » betonen die Bedeutung des Pan-Europäischen Regionalrates der Gewerkschaften als Drehscheibe für Beratung und Aktion und sehen in der gegenwärtigen Krise eine Bewährungsprobe für das in den vergangenen Jahren geschaffene Netzwerk der gewerkschaftlichen Zusammenarbeit mit Mittel-, Ost- und Südosteuropa.
- » werden den Kampf der mittel-, ost- und südosteuropäischen Gewerkschaftsbewegung gegen Sozialabbau und demokratiefeindliche Entwicklungen sowie für politische Alternativen zugunsten der ArbeitnehmerInnen schaft koordiniert unterstützen.

STARK >>>>

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

DEIN PARTNERIN DER ARBEITSWELT. ÖGB

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

WWW.OEGB.AT

GLOSSAR

ANTIZYKLISCHE BUDGETPOLITIK: Politik, Konjunkturschwankungen durch entsprechende Maßnahmen auszugleichen. (Seite 14)

AUSGLEICHSTAXE: ArbeitgeberInnen in Österreich sind verpflichtet, pro 25 Beschäftigten einen begünstigten behinderten Menschen einzustellen. Erfüllen sie diese Pflicht nicht, dann ist eine Ausgleichstaxe von derzeit 220 Euro monatlich zu entrichten. (Seite 19)

AWS: Austria Wirtschaftsservice, Förderbank für die unternehmensbezogene Wirtschaftsförderung. (Seite 12)

BALKAN-STABILITÄTSPAKT: 1999 nach dem Ende der NATO-Intervention in Serbien geschlossener Pakt, an dem u. a. die EU-Länder, die USA und sämtliche Balkanstaaten beteiligt sind. (Seite 52)

BUCHGEWINNE: Werden in einer Bilanz Vermögensteile zu einem höheren Preis als dem Buchwert verkauft, so entsteht ein Buchgewinn. An der Börse werden damit auch noch nicht durch Verkauf realisierte Gewinne bezeichnet. (Seite 11)

DEFLATION: Allgemeiner Preisrückgang durch Verminderung des Geldumlaufs und eine Verlangsamung der Umlaufgeschwindigkeit. Die Nachfrage ist geringer als das Angebot. (Seite 46)

DEREGULIERUNG: Reduzierung staatlichen Einflusses auf bestimmte Wirtschaftssektoren, zum Beispiel durch Privatisierung. (Seite 8)

DERIVATE: Von Wertpapieren abgeleitete Finanzprodukte wie z. B. Optionen und Termingeschäfte. (Seite 11, 48)

EUROPÄISCHE AKTIENGESELLSCHAFT (SOCIETAS EUROPAEA = SE): Rechtsform für Aktiengesellschaften in der EU, die seit dem Jahresende 2004 die Gründung von AGs nach weitgehend einheitlichen Kriterien ermöglicht. Für ArbeitnehmerInnen interessant ist die Bestimmung, laut der eine SE erst registriert werden kann, wenn eine Regelung zur ArbeitnehmerInnenbeteiligung gefunden wurde. (Seite 52)

EUROPÄISCHE PRIVATGESELLSCHAFT (SOCIETAS PRIVATA EUROPAEA = SPE): Rechtsform einer europäischen Kapitalgesellschaft für KMU. Damit soll es ab 2010 möglich sein, kleine Unternehmen nach weitgehend einheitlichen Rechtsprinzipien innerhalb der EU zu gründen. (Seite 52)

EUROPÄISCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN: Initiative der EU, die berufliche Qualifikationen und Kompetenzen in Europa vergleichbarer machen soll. (Seite 28, 55)

EUROPÄISCHE STRUKTURFONDS: EU-Fonds, mit denen ärmere EU-Länder und Regionen gefördert werden, gestaffelt sind diese Regionen in Ziel 1-, 2- und 3-Gebiete. Ein Großteil der Gelder geht an Ziel-1-Gebiete (BIP je Einwohner maximal 75 Prozent des EU-Durchschnitts). (Seite 52)

EUROPEAN CREDIT SYSTEM FOR VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (ECVET): Europäisches Punktesystem für Aus- und Weiterbildung, an dem eine Arbeitsgruppe der EU-Kommission seit 2004 arbeitet. An Hochschulen sind Leistungen durch das European Credit Transfer System (ECTS) derzeit z. B. bei Auslandsstudien schon vergleichbar. (Seite 55)

F&E: Forschung und Entwicklung (Seite 38)

FAIR-VALUE-BEWERTUNG: Wenn Vermögensgegenstände oder Schulden in der Bilanz mit dem marktüblichen Wert angesetzt werden und nicht mit dem Anschaffungswert. (Seite 11)

FLEXICURITY: Kunstwort, das aus der Kombination von Flexibility und Security gebildet wird. Es bezeichnet die Idee, die auf dem Arbeitsmarkt geforderte Flexibilität mit sozialer Sicherheit zu verbinden. (Seite 49)

GATS (GENERAL AGREEMENT ON TRADE IN SERVICES): Internationales Abkommen der WTO (Welthandelsorganisation) zur Liberalisierung des Dienstleistungssektors. (Seite 52)

GROSSE DEPRESSION: In den USA kam es im Laufe der Weltwirtschaftskrise 1929–33 zur Großen Depression, die am 25. Oktober 1929 mit dem „Schwarzen Freitag“ an der Wallstreet begann. In dieser Zeit sank die Industrieproduktion teilweise um 50 Prozent. (Seite 9, 46)

HAUSSE (FRZ. SPRICH: OSS): Periode steigender Kurse an der Börse. (Seite 9)

HEDGEFONDS: Ihrem Namen nach (hedge = absichern) sollen diese Fonds Investitionen gegen Risiken wie Kurseinbrüche oder Wechselkursschwankungen absichern. Tatsächlich bieten Hedgefonds wenig Sicherheit, sondern streben danach, durch spekulative Geschäfte unabhängig vom Marktumfeld kurzfristig möglichst hohe Erträge zu erwirtschaften. Die Fonds verkaufen z. B. Aktien, die sie gar nicht besitzen (Leerverkäufe). Diese leihen sie sich gegen Gebühr von Ban-

ken oder Pensionsfonds aus. Die Manager der Hedgefonds hoffen auf fallende Kurse, um die Titel dann billiger wieder zurückkaufen zu können – was natürlich nicht immer funktioniert. (Seite 12, 48)

IMPLACEMENTSTIFTUNG: Arbeitsmarktpolitische Maßnahme, um Unternehmen mit Personalbedarf und arbeitssuchende Personen, denen für einen bestimmten Arbeitsplatz eine Qualifizierung fehlt, zusammenzuführen. (Seite 21)

JUNK BONDS: auch Schrottanleihen; Wertpapiere von Unternehmen, die von Ratingagenturen schlecht bewertet wurden. (Seite 9)

KALTE PROGRESSION: Steuer Mehrbelastung, die entsteht, wenn man nach geringen Lohnerhöhungen in eine höhere Steuerklasse kommt und dadurch real Einkommen verliert. (Seite 15)

KERNARBEITSNORMEN: Die ILO (International Labour Organization) hat vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung von Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung im Beruf. Diese Prinzipien wurden in acht Übereinkommen, den Kernarbeitsnormen, konkret ausgestaltet. (Seite 56)

KMU: Klein- und Mittelunternehmen (Seite 42)

KONVENTIONALSTRAFE: Fix vereinbarte Geldbuße, wenn jemand vertraglich vereinbarte Verpflichtungen nicht einhält. (Seite 19)

KONVERSION: Hier Umwandlung von militärischer zu ziviler Nutzung. (Seite 54)

LISABON-STRATEGIE: Maßnahmenpaket, um die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum zu machen. Konkrete Ziele sind unter anderem Reformen der Arbeitsmärkte, Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Forschung und Wirtschaft sowie bessere Wettbewerbsbedingungen. (Seite 48)

MEDIANEINKOMMEN: Richtwert für die Einkommensverteilung; 50 Prozent aller Einkommen sind geringer, 50 Prozent höher als das Medianeinkommen. Es gibt daher besser darüber Auskunft, wie viel die Menschen im Normalfall verdienen als das Durchschnittseinkommen, das durch einige wenige Spitzenverdiener „künstlich“ nach oben versetzt wird. (Seite 23)

NEC-RICHTLINIE: Richtlinie über nationale Emissionshöchst-mengen von Luftschadstoffen. (Seite 42)

NOSTRIFIZIERUNG: Einbürgerung; Anerkennung ausländischer Prüfungen. (Seite 23)

NOx: Stick(stoff)oxide (Seite 42)

PARTIZIPATIONSKAPITAL: Kapital, das zur Aufstockung des Eigenkapitals von Aktiengesellschaften verwendet wird (Seite 12)

PENSIONS KORRIDOR: Mit der Pensionsreform 2003 sollte die Möglichkeit eines vorzeitigen Pensionsantritts schrittweise abgeschafft werden. Durch den sogenannten Pension-

skorridor besteht aber theoretisch weiterhin diese Möglichkeit für Männer zwischen 62 und 65, die ausreichend Versicherungszeit vorweisen können. Der Abschlag für die Nutzung des Korridors beträgt 0,35 Prozent der Leistung pro Korridormonat. Den Pensionskorridor können jedoch bis 2028 nur Männer in Anspruch nehmen, Frauen erst ab 2028, da erst dann ihr Regelpensionsalter über 62 liegen wird. (Seite 34)

PRIMÄRRECHT: Zentrale Rechtsquelle des Europarechts im engeren Sinne, das aus den zwischen den Mitgliedsstaaten geschlossenen Verträgen inklusive Beitrittsverträgen besteht. (Seite 47, 53)

PRIVATE EQUITY: Beteiligungskapital, das nicht an der Börse gehandelt wird. Kapitalgeber können private Anleger oder Institutionen sein. Häufig handelt es sich dabei um auf diese Beteiligungsform spezialisierte Kapitalbeteiligungsgesellschaften. (Seite 12, 48)

PROTEKTIONISMUS: Schutz der heimischen Produktion gegen ausländische Konkurrenz durch politische Maßnahmen. (Seite 56)

ROT-WEISS-ROT-CARD: Soll ab 2010 den Zuzug nach Österreich regeln und unter anderem die Schlüsselkräfte-Regelung ablösen. Die genauen Kriterien dafür werden von Sozialpartnern und der Industriellenvereinigung ausverhandelt. (Seite 22)

SEKUNDARSTUFE I: Schulstufen nach der Volksschule bis zum letzten Pflichtschuljahr. (Seite 26)

STOCK-OPTION: Aktienoptionen für Führungskräfte, die diese berechtigen, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes und zu einem vorher fixierten Preis Aktien des eigenen oder eines verbundenen Unternehmens zu erwerben. (Seite 12)

STRANDED INVESTMENTS: Investitionen, die sich nachträglich als unnötig erweisen. (Seite 38)

SUBSIDIARITÄTSPRINZIP: Gesellschaftspolitisches Prinzip nach dem übergeordnete Einheiten wie z. B. der Staat nur solche Aufgaben übernehmen sollen, zu denen kleinere Einheiten nicht fähig sind. (Seite 36, 51)

TEN-KORRIDORE: Verkehrsachsen der Transeuropäischen Netze (TEN), die für eine Verbesserung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhaltes der Gemeinschaft, eine bessere Vernetzung und gewisse Vereinheitlichung der Verkehrssysteme sorgen sollen. Mit TEN sollen außerdem die Infrastruktur von Energie und Telekommunikation verbessert und das Satellitennavigationssystem Galileo entwickelt werden. (Seite 39)

UNVERFALLBARKEITSFRIST: Frist, nach der Ansprüche auf eine Betriebspension nicht mehr verfallen können, was sowohl vom Alter des Arbeitnehmers als auch von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig sein kann. (Seite 13)

VALORISIERUNG: Wertanpassung. (Seite 15)

VENTURE CAPITAL: Risikokapital, das außerhalb der Börse gehandelt wird wie beispielsweise Private Equity. (Seite 9)

STARK
SOZIAL GERECHT

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

STARK >>>>

30. JUNI BIS 2. JULI

>>>> SOZIAL >>>> GERECHT

WWW.OEGB.AT

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS WWW.OEGB.AT

30. JUNI BIS 2. JULI

2009

OGB

STARK >>>> SOZIAL

2009

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS

30. JUNI BIS 2. JULI

17. ÖGB-BUNDESKONGRESS 2009

30. JUNI BIS 2. JULI 2009

STARK SOZIAL GERECHT

WWW.OEGB.AT