

20. Bundeskongress

Das Programm

Kapitel 1:

Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr -**Just Transition** 



### Übersicht Aufbau Kapitel 1

Leitlinien für Just Transition

Rahmenbedingungen für einen gerechten Übergang

Arbeitsmarktpolitik für eine Just Transition

Just Transition in Gewerkschaften

Gute Arbeit & Umweltschutz

Arbeitnehmer:innenschutz

Energie

Infrastruktur

Mobilität

Europäische Klimapolitik

Lebensmittel

Grüne Finanzen



### Leitlinien für eine Just Transition Strukturen und Rahmenbedingungen

#### Worum geht es?

Übergeordnete Leitlinien für eine Just Transition definieren

- Aufbau von Stärkung von Rahmenbedingungen für eine Just Transition auf Bundesebene (Just Transition Agentur, Just Transition Strategie)
- > Schaffung begleitende Informationsgrundlagen, wie beschäftigungspolitische Folgeabschätzungen und -analysen
- > Beschäftigungschancen der Klimapolitik und im grünen Strukturwandel
- ➤ Eine aktivere Rolle des Staates durch Investitionen in staatliche Versorgungsaufgaben sowie eine aktive Wirtschafts- Regional-, und Industriepolitik
- Förderung betrieblicher Transformationsprozesse durch Einführung von Dekarbonisierungsfahrplänen unter Beteiligung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten



### Leitlinien für eine Just Transition Arbeitsmarkt

#### Worum geht es?

Arbeitsmarktpolitik an die ökologischen Herausforderungen anpassen

- Xonzepte für die Überleitung von schrumpfenden in neue Branchen unter Beibehaltung hoher arbeitsrechtlicher Standards, wie
  - > Einführung einer staatlichen Jobgarantie;
  - Neue Verteilung von Arbeit durch kluge Modelle der Arbeitszeitverkürzung
  - Ausweitung des Solidaritätsprämienmodells
- Unterstützung der Beschäftigten durch
  - Öffentliche Beschäftigungsprogramme und umweltbezogenen Arbeitsmarktstiftungen und Ausbildungszentren
  - Aus- und Weiterbildung bei aufrechtem Arbeitsverhältnis
  - Weiterentwicklung der Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungen



## Leitlinien für eine Just Transition Just Transition in den Gewerkschaften

#### Worum geht es?

Klimathemen in der Gewerkschaftsbewegung verstärken

- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit stärker auf Klimathemen ausrichten
- Klimaschutzmaßnahmen fokussieren und klimafreundliche Verhaltensweisen fördern
- > Roadmap wie die Gewerkschaften selbst bis 2040 klimaneutral werden
- > Erstellung eines Klima-Werkzeugkoffers als Hilfestellung
- > Forderungen stärker an klimabewegte Initiativen herantragen



### Gute Arbeit & Umweltschutz Arbeitnehmer:innenschutz in der Klimakrise

#### Worum geht es?

> Fokus auf gesundheitlichen Folgen der Klimakrise am Arbeitsplatz

- Anerkennung von Berufskrankheiten (z.B. Weiße Hautkrebs)
- Maßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz (hitzefrei, kühle Alternativen)
- Verstärkte Kontrollen und Anpassungsmaßnahmen
- Stärkere Unterstützung für ehrenamtliche Tätigkeiten (Erholungszeiten)
- Sensibilisierung und Aufklärung zu berufsbedingten Auswirkungen, Rechten und Schutzmaßnahmen



### Gute Arbeit & Umweltschutz Erneuerbares Energiesystem

#### Worum geht es?

Die Energiewende leistbar, sicher und gerecht gestalten

- > Einführung verpflichtender Energieeffizienz und Klimaschutzziele
- Strategien zur Reduktion des Ressourcen- und Energieverbrauchs
- > Unabhängigkeiten von Energieimporten stärken
- > Schutz von einkommens- und energiearmen Haushalten (z.B. Einführung eines Energie- und Klimahilfsfonds)
- Anwendung überprüfbarer qualitativer Standards bei der Vergabe von öffentlichen Fördergeldern
- > Einbindung angemessener Just-Transition-Strategien in den nationalen Energie- und Klimaplan mit Fokus auf Erleichterung von Beschäftigungsübergängen



### Gute Arbeit & Umweltschutz Nachhaltige Infrastruktur

#### Worum geht es?

> Eine nachhaltige Infrastruktur als Basis des gerechten Übergangs stärken

- Zentrale Forderung ist die Erarbeitung einer österreichweiten, mit den Klimazielen kompatiblen und für alle Gebietskörperschaften verbindlichen Infrastrukturstrategie
- Ausbau der Verkehrsinfrastruktur durch ein öffentliches Klimaschutz-Investitionspaket von einer Milliarde Euro
- > Solidarischen, faire und verursachungsgerechte Kostengestaltung
- Gute Rahmenbedingungen durch ausreichendes Behördenpersonal sowie Abbau technisch-bürokratischer Hürden



### Gute Arbeit & Umweltschutz Beschleunigte Mobilitätswende

#### Worum geht es?

> Es braucht klare Regelungen zur Beschleunigung der Mobilitätswende

- > Fokus darauf über verbesserte Arbeitsbedingungen den umweltschädlichen Verkehr weniger, den Umweltverbund attraktiver und die Mobilität für alle leistbar zu machen
- Drei Handlungsprinzipien zentrale Leitlinien Verkehr … '
  - ...vermeiden: vollständige Internalisierung der externen Kosten, Flächendeckende LKW-Maut; Ökologische und sozialgerechte Reform der Pendlerpauschale.
  - ...verbessern: Verpflichtenden betriebliches Mobilitätsmanagement ab 50 MA, Ausbau einer sicheren öffentlichen Radinfrastruktur, flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur; Langfristige Infrastruktur-Kapazitätsplanungen für den Bedarf auf der Schiene. Tempolimits strenger kontrollieren und senken
  - > ...verlagern: Verpflichtende Verlagerung des Güterverkehrs auf Schiene ab 500km; Maßnahmen zur Verlagerung des Passagierluftverkehrs auf die Schiene bis 500 Kilometer, Ausbau der multimodalen Verladestellen

### Gute Arbeit & Umweltschutz Europäische Klimapolitik

#### Worum geht es?

> EU-Klimapolitik stärker auf gerechten Strukturwandel ausgerichteten

- Stärkere Regionalisierung von globalen Lieferketten
- Deutliche Erhöhung der Finanzmittel im "EU Just Transition Fund"
- > EU Green Deal an strukturpolitischen & sozialen Komponenten binden
- Langfristige Versorgungsstrategie für Energie- und Rohstoffversorgung
- Fortführung von Benchmark-Systemen sowie Rückverteilung von Einnahmen aus CO2-Zertifikateversteigerungen



## Gute Arbeit & Umweltschutz Wohnbau

#### Worum geht es?

> Ökologischen Wohnbau zu leistbaren Bedingungen sicherstellen

- Leistbares Wohnen für alle langfristig sicher stellen
  - > Gerechte Kostenverteilung bei ökol. Umbaumaßnahmen, garantierte 100-prozentige Kostenübernahme für Haushalte mit geringem Einkommen beim Heizungstausch
- Unterstützungen für Mieter:innen
  - ➤ Einrichtung von "One-Stop-Shops"; Eigenes Antragsrecht für Mieter:innen/ Gemeinden bei Erhaltungs-/Verbesserungsarbeiten,
- Klimagerechtes Bauen und Gebäudesanierung
  - Stärkung der Kreislaufwirtschaft im Bausektor, Anhebung der Sanierungsrate bei öffentlichen Gebäuden/Einfamilienhäusern auf drei Prozent durch erweiterte Förderungen und Antragsberechtigte



### Gute Arbeit und Umweltschutz Lebensmittelsystem

#### Worum geht es?

Maßnahmen für ein soziales und nachhaltige Lebensmittelsystem

- Gute und sichere Lebens- und Arbeitsbedingungen für Landarbeiter:innen schaffen
- > Regionalität, gesunde Lebensmittel und Ernährungssouveränität
- Landarbeiter:innen & Bäuerinnen/Bauern nicht gegeneinander ausspielen
- Ausnahme von landwirtschafts- und Nahrungsmittelsektor aus Handelsabkommen
- Stärkere Regulierung der Rohstoffmärke
- Stärkere Sensibilisierung für Verschwendungen und Nutzung an Schulen



### Gute Arbeit und Umweltschutz "Grüne Finanzierung"

#### Worum geht es?

Grüne Finanzierungsinstrumente für die Transformation schaffen

- Strukturen für innovative Unternehmen schaffen z.B. Kompetenzzentrum und Bereitstellung von Risikokapitel
- > Klimaanleihe für die Umrüstung von Start-Ups sowie KMUs
- Crowd-Funding Plattformen zur Unterstützung kommunaler Projekte
- Stärkung von nicht gewinnorientierten Beteiligungsmodellen



### Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

- Fokus auf "Just Transition" und Klimapolitik aus Arbeitnehmer:innenperspektive als eigenes Kapitel ist grundlegend neu.
- Bisher waren klimapolitische Forderungen auf verschiedene Kapitel aufgeteilt.

- Im Vergleich zu 2018 schafft das Kapitel deutlich ausführlichere Lösungsansätze.
- Es geht nicht nur um Klimapolitik, sondern um das aktive Verbinden von Klima-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik.



### Die drei wichtigsten Forderungen:

Eine aktive
Arbeitsmarktpolitik zur
bestmöglichen
Unterstützung der
Arbeitnehmer:innen
sowie
Aufrechterhaltung und
Schaffung neuer
qualitativ hochwertiger
Arbeitsplätze.

Gewährleistung eines leistbaren und verteilungsgerechten Übergangs durch Anpassung politischer Maßnahmen an die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Einen Ausbau der Daseinsvorsorge sowie sozialer und ökologischer Infrastrukturen durch einen starken Staat in der Rolle des Strategen, Regulators, Nachfragers und Erbringers.

# Der Arbeitsprozess zum Kapitel

- Zwischen November und Dezember gab es insgesamt drei Sitzungen der Arbeitsgruppe.
- 80 % des Inhaltes basieren auf dem "Klima-Positionspapier" von 2021.
- Es gibt diverse Überschneidungen zu anderen Kapiteln, die abgegrenzt wurden.
- Die Arbeitsatmosphäre war gut, es gab keinen größeren Dissens.

#### Weitere Besonderheiten:

- Es gibt deutlich stärkere Bezüge zu den sozialen und verteilungspolitischen Auswirkungen der Klimapolitik. Dazu gehören Unterschiede bei der Verursachung der Klimakrise (Arm vs. Reich), den geschlechterspezifischen Auswirkungen (Betroffenheit von Frauen) oder weiteren gesellschaftlichen Strukturen (Klimakrise als Klassenkampf).
- Die zugrundeliegenden Krisen werden deutlicher anerkannt und benannt. Beispiel: Neben der Verwendung des Begriffs "Klimakrise" wird auch die "Biodiversität" als weitere wichtige Krise benannt.





### Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

- ➤ In den letzten fünf Jahren hat unser

  Gesundheits- und Sozialversicherungssystem zahlreiche Krisen durchgemacht
  (Kassenfusion und Entmachtung der
  Arbeitnehmer:innen in der SV, Pandemie und
  die psychischen und physischen
  Auswirkungen, Personalbedarf ...).
- Gleichzeitig treten immer mehr sich schon länger abzeichnende Herausforderungen auf (Demografie, Klimakrise ...).

- Das Kapitel besteht daher aus zahlreichen neuen Forderungen, um unsere Gesundheitsversorgung zukunftsfit, beschäftigtenfit, geschlechterfit, pandemiefit und klimafit zu machen.
- Ebenso werden Forderungen gegen die negativen Auswirkungen der "SV-Reform" und für eine finanzielle und sachleistungsorientierte Weiterentwicklung der SV aufgestellt.



### Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

#### **Neue Forderungen im Pensionsbereich:**

- Verankerung unseres öffentlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems in der Verfassung,
- Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren,

- konkretes Modell zur besseren Anrechnung der Kindererziehungszeiten und
- bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten.



### Die drei wichtigsten Forderungen:

Das Gesundheitssystem muss an die bestehenden und die zukünftigen Herausforderungen angepasst werden. Dabei sind nicht nur die klima- und pandemiebedingten Auswirkungen sowie die demografische Entwicklung zu berücksichtigen, sondern vor allem auch das Setzen von Maßnahmen zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit und zur Erhöhung des Anteils an gesunden Lebensiahren. Eine besondere Bedeutung muss auch der Rolle der Beschäftigten im Gesundheitsbereich zukommen.

Die Sozialversicherung muss im Sinne der Versicherten weiterentwickelt werden, insbesondere durch die Reformierung der Selbstverwaltungsgremien, durch eine langfristige Sicherstellung der Finanzierung sowie durch den Ausbau der Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung. Das österreichische öffentliche Pensionssystem soll in seiner Qualität für die Versicherten erhalten bleiben und ausgebaut werden (Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren inklusive 60 Monate der Kindererziehung sowie des Präsenz- und Zivildienstes sowie Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen; Verbesserung der Anrechnung von Kindererziehungszeiten, um den Gender-Pension-Gap zu reduzieren; Verbesserungen für Schwerarbeiter:innen).



# 2.1. Anpassung des Gesundheitssystems an bestehende und zukünftige Herausforderungen

Corona-Pandemie, demografische Entwicklung, Klimakrise, Digitalisierung,...



# 2.1.1. Für ein zukunftsfittes Gesundheitssystem

- Problem: große Veränderungen stehen an, psychische Gesundheit stark beansprucht, besonders von Kindern und Jugendlichen
- > Ziel: ein Gesundheitssystem fit für alle
- **Lösungen:** 
  - Health in all policies stärken
  - Leistungsstarke und gut ausgebaute Spitäler und Spitalsambulanzen
  - > Flächendeckender Ausbau der Primärversorgung
  - Mehr Gesundheitsförderung insb. im Betrieb, Vorsorgeuntersuchungen, Impfprogramme, Prävention
  - Psychosoziale Gesundheit stärken
  - Kinder- und Jugendgesundheitsangebote forcieren (Sachleistung!)



# 2.1.2. Für ein beschäftigtenfittes Gesundheitssystem

- Problem: psychische und physische Überlastung des Personals, Arbeitsverdichtung, Gewalterfahrungen, ...
- > Ziel: ausreichend Personal und gute Arbeitsbedingungen
- **Lösungen**:
  - Mehr Personal insb. durch bundesweit einheitlichen, bedarfsorientierten und evidenzbasierten Personalberechnungsmethoden
  - Arbeitsbedingungen verbessern (Arbeitszeit, Entgelt, Wertschätzung, Anerkennung,...)
  - > Ausbildungsoffensive inkl. finanzieller Absicherung während der Ausbildung
  - Mehr Durchlässigkeit innerhalb der Gesundheitsberufe
  - Multidisziplinäres Arbeiten auf Augenhöhe
  - Leitung von Primärversorgungseinheiten durch alle Gesundheitsberufe ermöglichen

# 2.1.3. Für ein geschlechterfittes Gesundheitssystem

- Problem: das Geschlecht hat den falschen Einfluss auf die Gesundheitsversorgung
- Ziel: mehr Gendermedizin zum Wohle aller & Frauengesundheit forcieren
- **Lösungen:** 
  - Ausbau der Gendermedizin in allen Bereichen
  - Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung von frauenspezifischen Indikationen
  - Ilächendeckender Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten zur Wahrung der Selbstbestimmung über den eigenen Körper



# 2.1.4. Für ein pandemiefittes Gesundheitssystem

- > Problem: die letzten Pandemie hat uns unvorbereitet getroffen
- > Ziel: nie wieder unvorbereitet in eine solche Krisensituation zu kommen
- **Lösungen:** 
  - Entwicklung eines bundesweiten, regelmäßig aktualisierten Pandemiekrisenplan mit geregelten Prozessen und unter Einbindung der Sozialpartner
  - Zentralisierung des Pandemiemanagements in Kernpunkten
  - > Regelmäßige Krisenübungen
  - Berücksichtigung der psychischen Belastung im Pandemiemanagement
  - Gewährleistung der Versorgungssicherheit (Medizinprodukte, Schutzausrüstung) inkl. Lagerhaltung
  - ➤ Einbau von Luftreinigungsgeräten in öffentlichen Gebäuden (insb. Schulen und elementare Bildungseinrichtungen)



# 2.1.5. Für ein klimafittes Gesundheitssystem

- Problem: verheerende Auswirkungen der Klimakrise auf die Gesundheit
- > Ziel: Klimafrage auch zur Gesundheitsfrage machen
- Lösungen: Anpassung der Gesundheitsversorgung auf neue klimabedingte Gesundheitsprobleme
  - Maßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz (Verweis auf AN-Schutz)
  - Cooling-rooms österreichweit insb. in Städten
  - Ausbau von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, die auch den Kampf gegen die Klimakrise unterstützen (Ernährung, Mobilität, ...)
  - Schrittweise Schaffung von CO2-neutralen Gesundheitseinrichtungen

# 2.2. Sozialversicherung für die Versicherten

Sozialversicherung als Kernelement unseres Sozialstaats weiterentwickeln



## 2.2.1. Selbstverwaltung muss zurück in die Hände der Arbeitnehmer:innen

- Problem: Enteignung und Umbau durch das Sozialversicherungsreformgesetz
- Ziel: Rückholung der Selbstbestimmung der Versicherten in ihren Trägern & Stärkung der regionalen Mitbestimmung

#### **Lösungen:**

- Wiederherstellung der Mehrheiten für AN:innen in allen Selbstverwaltungsgremien von ÖGK und PVA
- > Abschaffung Rotation der Obmann/Obfrauschaft bei ÖGK und PVA
- > Stärkung des Dachverbandes
- Wiedereinführung eines Kontrollgremiums der Selbstverwaltung
- Stärkung der Landesstellen durch Vergrößerung und Ausweitung der Kompetenzen bei allen Trägern
- > Etablierung von innovativen Partizipationsmöglichkeiten
- Forcierung von geschlechtergerechter Entsendung



# 2.2.2. Für eine bessere Krankenversicherung für alle

- Problem: private Zahlungen, Versicherungen und Versorgungsstrukturen steigen laufend an und die solidarische Krankenversorgung wird unterlaufen
- Ziel: gute, bedarfsorientierte, wohnortnahe und zeitgerechte Gesundheitsversorgung für alle

#### **L**ösung:

- Harmonisierung und Ausbau der Leistungen der solidarischen Krankenversicherung & Modernisierung des Vertragsrechts & Wartezeitenmanagement
- Schaffung von Kriterien für die Erstattung von Kosten bei Privatanbieter:innen
- Verbindliche Versorgungsstrukturen auf Basis von evidenzbasierte Bedarfsplanung
- Stärkung der Zusammenarbeit der Sektoren insb. bei chronischen Erkrankungen
- Einführung einer Kostenbeteiligungsobergrenze analog der REGO für alle Selbstbehalte und Behandlungsbeiträge



# 2.2.3. Für eine zukunftsfähige Unfallversicherung

- Problem: keine Leistungsverbesserungen bei gleichzeitiger Reduktion des UV-Beitragssatzes
- > Ziel: eine UV, die den Anforderungen des 21. Jh. gerecht wird
- Lösung:
  - > Erhöhung des UV-Beitragssatzes auf die ursprünglichen 1,4%
  - Gesetzliche Verankerung von Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen
  - Erweiterung der Berufskrankheitenliste und Etablierung eines Sachverständigenbeirats nach deutschem Vorbild
  - Reduktion der Dunkelziffer bei Berufskrankheiten
  - Anpassung der Grenzwerte bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen
  - > Forcierung der Arbeitsmedizin bei Ärzten und Ärztinnen und Forschung



### 2.2.4. Finanzierung langfristig sicherstellen

- Problem: Sozialstaatsbeiträge werden laufend gekürzt und Geld wird dem Solidarsystem entzogen, der Bedarf an finanziellen Mittel steigt dagegen laufend an
- > Ziel: nachhaltige, solidarische Finanzierung
- Lösung:
  - Erstattung der Fusionskosten und Rücknahme des Mittelentzugs durch das SV-OG
  - Aufnahme wertschöpfungsorientierter Elemente in die Bemessungsgrundlage
  - Neuregelung des "Besonderen Pauschbetrags"
  - Anhebung und Angleichung der Hebesätze
  - Schaffung eines Innovations- und Leistungsharmonisierungsfonds auf Basis der Versichertenstruktur
  - Verbesserungen bei den Ersatzzahlungen in KV&UV für in die Versicherung miteinbezogene Gruppen

### 2.3. Pensionen

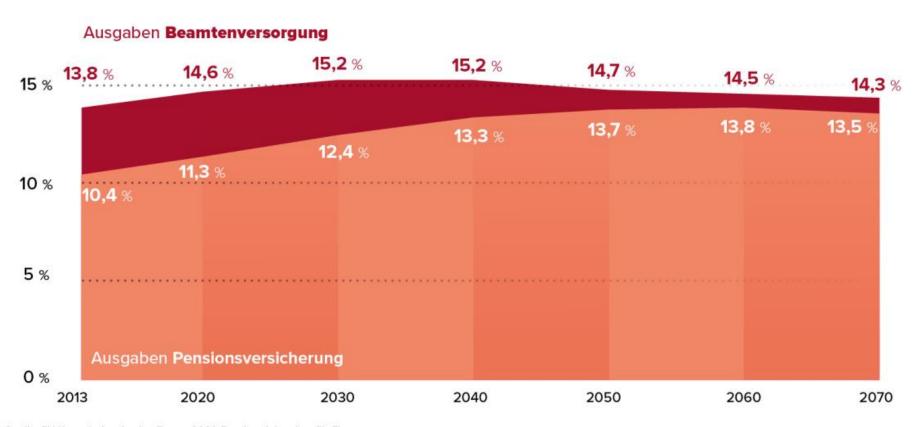
Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem



# 2.3.1. und 2.3.2. Gesicherte Finanzierung trotz demographischer Herausforderung und für ein starkes öffentliches Pensionssystem

> <u>Problem</u>: Neoliberale behaupten immer wieder, dass das öffentliche Pensionssystem in Zukunft nicht mehr finanzierbar sei. Laut dem EU Ageing Report 2021 werden die Aufwendungen von 13,8 % (2021) auf 14,3 % (2070) gemessen am BIP steigen. Die Kosten der Demographie können nicht einfach wegreformiert werden.

## Pensionsausgaben Anteil am BIP in Prozent 2013 - 2070







# 2.3.1. und 2.3.2. Gesicherte Finanzierung trotz demographischer Herausforderung und für ein starkes öffentliches Pensionssystem

> <u>Ziel</u>: Beibehaltung unseres öffentlichen Pensionssystems sowie Weiterentwicklung und Anpassung an neue Herausforderungen.

#### **Lösungen**:

- > Primäre Antwort auf die demographische Entwicklung ist eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung. Für ältere Arbeitnehmer:innen, Langzeitarbeitslose und Personen mit Betreuungspflichten war es bisher schwierig einen neuen Job zu finden. Für diese Gruppen kann die demographische Entwicklung Chancen bieten.
- Aufrechterhaltung unseres öffentlichen Pensionssystems, das auf dem Umlageverfahren beruht
- Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto
- Beibehaltung der verschiedenen bestehenden gesetzlichen Pensionsaltersgrenzen und Konzentration auf die Anhebung des faktischen Pensionsalters



# 2.3.3. Ablehnung einer Pensionsautomatik und Verankerung unseres öffentlichen Pensionssystem in der Verfassung

- Problem: Jene, die behaupten, dass unser Pensionssystem auf Dauer unfinanzierbar sei, fordern die Einführung einer Pensionsautomatik (Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung)
- Ziel: Absicherung unseres Pensionssystem und Schaffung von Vertrauen aller Generationen

### **Lösungen**:

- Ablehnung einer Pensionsautomatik. Über die Festlegung des gesetzlichen PA soll die Mehrheit des Parlaments und nicht ein Computer entscheiden
- Verankerung der Grundsätze unseres öffentlichen Pensionssystems in der Verfassung



# 2.3.4. Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren

- Problem: Geht man nach 45 Arbeitsjahren vor dem Regelpensionsalter in Pension, werden Abschläge abgezogen.
- Ziel: Nach 45 Arbeitsjahren sollen keine Abschläge mehr abgezogen werden.

### **Lösungen:**

- Die abschlagsfreie Pension nach 45 Arbeitsjahren soll für alle Beschäftigten und auf Grund aller vorzeitigen Pensionsarten wieder eingeführt werden
- ▶ 60 Monate der Kindererziehung sowie Zeiten der Pflege von Angehörigen und Zeiten des Präsenz- und Zivildienstes sollen für die erforderlichen Arbeitsjahre angerechnet werden



## 2.3.5. Verbesserung für Schwerarbeiter:innen

- > Problem: Die Schwerarbeitsregelung ist zu restriktiv.
- > Ziel: Verbesserung der Schwerarbeitsregelung, damit mehr Schwerarbeiter:innen davon profitieren.
- **Lösungen:** 
  - Durchgehende Nachtarbeit soll auch als Schwerarbeit anerkannt werden
  - Stärkere Berücksichtigung von psychischen Belastungen
  - Erleichterter Zugang für Beschäftigte der Pflege und Betreuung
  - Derücksichtigung der Schwerarbeitszeiten während des gesamten Erwerbslebens und nicht nur in den letzten 20 Jahren
  - Arbeitgeberbeitrag für Schwerarbeitszeiten



### 2.3.6. Gender Pension Gap verringern

- Problem: Der Gender Pension Day zeigt jedes Jahr, dass die Frauenpensionen wesentlich niedriger sind als jene der Männer (rund - 40 %).
- > Ziel: Erhöhung der Frauenpensionen
- **Lösungen**:
  - > Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, indem diese bis zum 8. Lebensjahr mit absinkender Beitragsgrundlage ab dem 5. Lebensjahr angerechnet werden
  - Dei der Langzeitversichertenregelung und dem Ausgleichszulagenbonus sollen auch Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen angerechnet werden
  - Für die Pensionsversicherung von pflegenden Angehörigen soll rückwirkend eine Anrechnung bis zu 10 Jahre möglich sein



# 2.3.8. Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen

- Problem: Es ist heute wesentlich schwieriger eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension zu bekommen als in der Vergangenheit.
- Ziel: Verhinderung von Invalidität und höhere Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen, wenn diese trotzdem erforderlich sind.

### **Lösungen**:

- Mehr Maßnahmen der Prävention und eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt
- Sicherstellung, dass ältere Menschen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, eine Perspektive auf einen Job haben (z.B. Jobgarantie). Für jene, wo dies nicht möglich ist, soll es einen erleichterten Zugang in die Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension geben.
- Reduzierung der maximalen Abschläge bei einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension



# 2.3.7. und 2.3.9 Bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten und gleiche Leistungen für gleiche Beiträge

- Problem: Menschen mit längeren Ausbildungsphasen haben im Pensionskonto Nachteile. Der Pensionsversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer:innen beträgt 22,8 %, jene der Selbstständigen 18,5 % und jener der Bauern 17 %.
- Ziel: Bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten im Pensionskonto. Für gleiche Leistungen müssen auch gleich hohe Beiträge gezahlt werden.

### **Lösungen**:

- Ausbildungszeiten, bei denen die Praxis überwiegt, sollen automatisch als Versicherungszeiten anerkannt werden. Der erfolgreiche Abschluss anderer Ausbildungen soll mit einer Gutschrift im Pensionskonto honoriert werden.
- Anhebung der PV-Beiträge der Selbstständigen und der Bäuerinnen und Bauern auf das Niveau der Arbeitnehmer:innen





Kapitel 3:

Pflege,
Familienpolitik,
Armut,
Sozialhilfe

### Wichtigste Grundaussagen

- Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.
- Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen in Kinderbildungseinrichtungen sowie eine gerechtere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern.

In Österreich gibt es noch immer zu viele Menschen, die von Armut bedroht sind. Ohne armutsbekämpfende Leistungen wären Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verlieren, gezwungen, die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter zu akzeptieren. Wir setzen uns daher dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpft.



### Was ist neu?

- Errichtung von regionalen Servicestellen, an die sich pflegebedürftige Menschen und Angehörige wenden können.
- Kostenlose Ausbildungsplätze in der Pflege und Betreuung mit einer finanziellen Absicherung, die existenzsichernd ist.
- Bis zu 10 Jahre der Pflege von nahen Angehörigen sollen auf die Pension angerechnet werden können.

- Familienarbeitszeitmodell:
   250 Euro pro Elternteil bis zum
   Geburtstag, wenn beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Stunden reduzieren bzw. erhöhen.
- Arbeitsrechtliche Karenz und Kinderbetreuungsgeld sollen wieder miteinander in Einklang gebracht werden.



### Die drei wichtigsten Forderungen:

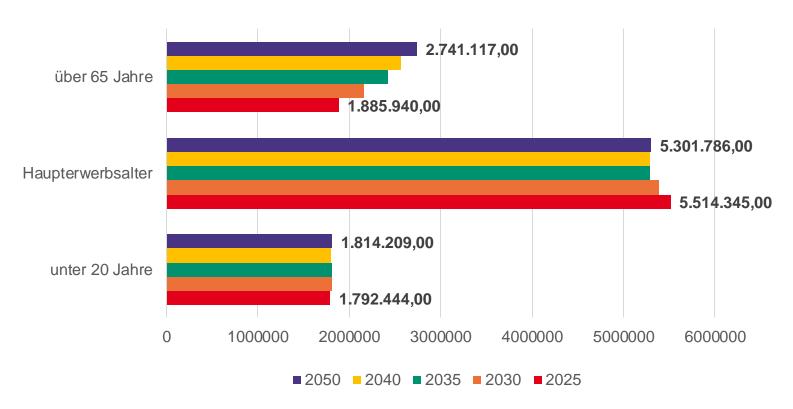
Verbesserte
Arbeitsbedingungen in der
Pflege und Betreuung
(z. B. höhere Entlohnung,
Arbeitszeitverkürzung
mit vollem Lohn- und
Personalausgleich) sowie
kostenlose
Ausbildungsplätze, um
dem Personalmangel
entgegenzuwirken.

Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem ersten Geburtstag. Die Sozialhilfe soll durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung ersetzt werden – mit Mindestsätzen statt mit Maximalleistungshöhen.



### **Demographische Entwicklung**

Vorausberechnete Bevölkerungsstruktur für Österreich





# Solidarisches Pflegesystem nachhaltige Sicherung der Finanzierung

### Der ÖGB fordert:

Pflege und Betreuung darf nicht von den eigenen finanziellen Mitteln abhängen!

Pflegefondsfinanzierung muss ins Dauerrecht überführt werden!

Derzeit wird die Pflegefondsfinanzierung von Finanzperiode zu Finanzperiode neu geregelt.

Einführung von vermögensbezogenen Steuern zur Gewährleistung der Finanzierung der Pflege und Betreuung

(Pflegefonds: zweckgewidmete Finanzierung für den Ausbau und Aufbau der Betreuungs- und Pflegedienstleistungen der Länder im Bereich der Langzeitpflege)



### Regionale Servicestellen

Bestehende Angebote, Leistungen, technischen Möglichkeiten oft zu wenig bekannt.

### Der ÖGB fordert:

Schaffung von kostenlosen, regionalen Servicestellen

### Aufgaben:

- niederschwelliges Angebot für Betroffene und Angehörige
- umfassende Informationen über das regionale Leistungsspektrum

Information, wo die nächste regionale Servicestelle ist, soll automatisch im Pflegegeldbescheid erklärt werden.



# Ausbau von Betreuungs- und Pflegeangeboten

Derzeit flächendeckend zu wenig professionelle Pflege- und Betreuungsangebote Pflege und/oder Betreuung wird oft von Angehörigen übernommen.

### Änderung der gesellschaftsrelevanten Strukturen

Höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen;

Mehr Singlehaushalte;

Altersstruktur der pflegenden Angehörigen – 50 % der pflegenden Angehörigen sind älter als 61 Jahre – diese werden mit hoher Wahrscheinlichkeit selber in absehbarer Zeit pflegebedürftig.



## Arbeitsbedingungen für Beschäftigte verbessern

Akuter Personalmangel (bis Jahr 2030 werden zusätzlich 75.000 Vollzeitarbeitskräfte benötigt);

Psychische und physische Belastungen enorm hoch;

Verbesserungen der Arbeitsbedingungen dringend notwendig, um die Berufe in der Pflege und Betreuung attraktiver zu machen.

- Höhere Entlohnung
- Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich
- Vorhersehbare Dienstpläne und somit planbare Freizeiten
- Kostenlose Ausbildungsplätze mit einer finanziellen Absicherung, die existenzsichernd ist
- Mehr Zeit für den Patienten/Klienten
- Entwicklung von Personalbedarfsberechnungsmethoden

### Entlastung der pflegenden Angehörigen

Über 1 Mio. Menschen sind in der Pflege und/oder Betreuung ihrer Angehörigen involviert.

73 % der pflegenden Angehörigen sind Frauen

31 % aller pflegenden Angehörigen sind erwerbstätig

Aufgrund der Pflege und/oder Betreuung von Angehörigen reduzieren oder beenden viele ihre Arbeitsverhältnisse.

- Gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Gesamtdauer der Pflegekarenz bzw. Pflegeteilzeit
- Pflegefreistellung für nahe Angehörige unabhängig vom gemeinsamen Haushalt
- Erweiterte Möglichkeit der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung (bis zu 10 Jahre rückwirkend)



# Personenbetreuung (sog. 24 Stunden Betreuung)

Derzeit ca. 60.000 aktive Gewerbeanmeldungen;

Selbständige Ausübung der 24 - Stunden Betreuung = oft Scheinselbständigkeit;

Qualität bzw. Qualifikation oft nicht überprüfbar;

- Stärkung und Steigerung der Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der 24 – Stunden Betreuung
- Weiterentwicklung der Qualitätsvorgaben für die Personenbetreuung



#### Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Thema

Studien zeigen, dass Frauen durch die Corona-bedingten Lockdowns wieder verstärkt die Familienarbeit übernahmen und beruflich zurücksteckten.

Die Väterbeteiligung ist nach wie vor niedrig, nur 3% der Väter gehen länger als 3 Monate in Karenz.

Schwierige Arbeitsbedingungen in der Elementarpädagogik sowie bevorstehende Pensionierungswelle ————— Personalengpass

Gleichzeitig steigender Arbeitskräftebedarf



### **ÖGB** fordert:

- Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbetreuungsplatz ab dem 1.
   Geburtstag des Kindes mittels 5 jährigen Stufenplans
- Qualitativ hochwertige, ganztägig sowie ganzjährig zur Verfügung stehende Kinderbildungsplätze
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen (z.B. Öffnungszeiten, Gruppengrößen, Ausbildungen für alle Berufsgruppen in der Elementarpädagogik)
- Schaffung der Rahmenbedingungen für eine rasche Umsetzung eines verpflichtenden und beitragsfreien zweiten Kindergartenjahres für alle
- Ausbildungsoffensive im Bereich der Elementarpädagogik



Derzeit liegt die Aufgabe der Kinderbetreuung und -bildung in den ersten Lebensjahren des Kindes hauptsächlich in den Händen der Frauen. Es besteht weiterhin eine sehr ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. In der Folge führt dies zu geringeren Fraueneinkommen und der Gefahr von Altersarmut.

#### **Familienarbeitszeitmodell**

- wenn beide Elternteile nach der Karenz ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Wochenstunden reduzieren bzw. erhöhen und
- diese "Teilzeit" mind. 4 Monate andauert
- sollen 250 € pro Elternteil jeden Monat steuerfrei bis max. 4 Geburtstag ausbezahlt werden.

250 € sollen auch Alleinerziehende bekommen



### VÄTERBETEILIGUNG ERHÖHEN

Die Beteiligung der Männer am Kinderbetreuungsgeldbezug bleibt weiterhin nicht nur gering, sondern sinkt in den vergangenen Jahren sogar kontinuierlich. Während der Männeranteil unter den Personen im Kinderbetreuungsgeldbezug im Jahr 2017 noch 16 % ausmachte, lag er 2020 nur noch bei rund 14 %

Bei **Geburten ab 1. März 2017** gibt es die Möglichkeit einer **finanziellen Unterstützung für Väter**, die sich direkt nach der Geburt der **Familie widmen** (sog. "Familienzeitbonus") in der Höhe von rund 740 €/Monat – zu geringerer Anreiz, um auf das Gehalt der Väter zu verzichten

Haben die Eltern das pauschale oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 oder 40:60) bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraums ein **Partnerschaftsbonus** in Höhe von 500 Euro als Einmalzahlung.

#### **ÖGB** fordert:

- Der Familienzeitbonus (die Geldleistung während des Papamonats) soll auf die Höhe des fiktiven Wochengeldes angehoben werden
- Der Partnerschafsbonus soll auf 1.000 € pro Elternteil angehoben werden



### HARMONISIERUNG der ARBEITSRECHTLICHEN KARENZ mit KINDERBETREUUNGSGELD

#### VERBESSERUNG der ELTERNTEILZEIT

<u>Arbeitsrechtliche Karenz:</u> Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts. Der Anspruch auf Karenz besteht längstens bis zum Ablauf **2. Lebensjahres** des Kindes.

<u>Kinderbetreuungsgeld:</u> Die Mindestbezugsdauer beträgt für einen Elternteil **1 Jahr** ab Geburt des Kindes, die Höchstbezugsdauer **2 Jahre und 4 Monate**. Bezieht auch der andere Elternteil, verlängert sich die Anspruchsdauer um 2 Monate bis zu rund 7 Monaten.

<u>Elternteilzeit:</u> Herabsetzung der Arbeitszeit; Rechtsanspruch besteht nur in Betrieben mit mehr als 20 AN, sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat



### **ÖGB** fordert:

- Anhebung des Gesamtbetrages des Kinderbetreuungsgeldkontos sowie des Deckels des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes
- Harmonisierung der arbeitsrechtlichen Karenz und des Kinderbetreuungsgeldes. Auf Basis eines höheren Gesamtbetrages soll das KBG von einem Elternteil max. bis zum 24. Lebensmonat und vom zweiten Elternteil max. bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden. Die arbeitsrechtliche Karenz inkl. Kündigungsschutz sollen an dieses neue Modell des KBG angepasst werden.
- Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld soll leichter erreichbar sein und die Bezugsdauer verlängert werden
- Alleinerziehende sollen den Partner:innenanteil des Kinderbetreuungsgeldes und den Partnerschaftsbonus für einen Elternteil erhalten
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle Eltern unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit



### Armutsbekämpfung

Im Jahr 2022 gab es in Österreich über 1,5 Millionen Menschen (17,5 % der Bevölkerung Österreichs), die armutsgefährdet waren.

Als armutsgefährdet gilt, wer mit 60 % des Medianeinkommens der Bevölkerung auskommen muss.

In Österreich lag diese Schwelle im Jahr 2022 für einen Einpersonenhaushalt bei 1.392 Euro pro Monat.

2,3 % der österr. Bevölkerung (201.000 Menschen) sind **erheblich materiell depriviert**. Für diese Menschen sind wesentliche Güter/Lebensbereiche nicht leistbar.

(z.B. die Wohnung heizen).

353.000 Kinder sind Armuts- und Ausgrenzungsgefährdet.

Ohne Sozialtransfers und Pensionen wären 42,4 % der Bevölkerung armutsgefährdet gewesen.



### Armutsbekämpfung

### Sozialhilfe-Grundsatzgesetz

2019 hat die türkis-blaue Bundesregierung das Mindestsicherungsgesetz durch das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz (SH-GG) ersetzt.

Es wurden damit teilweise Sozialhilfeansprüche reduziert. **Statt Mindestsätzen sind Maximalsätze** vorgegeben.

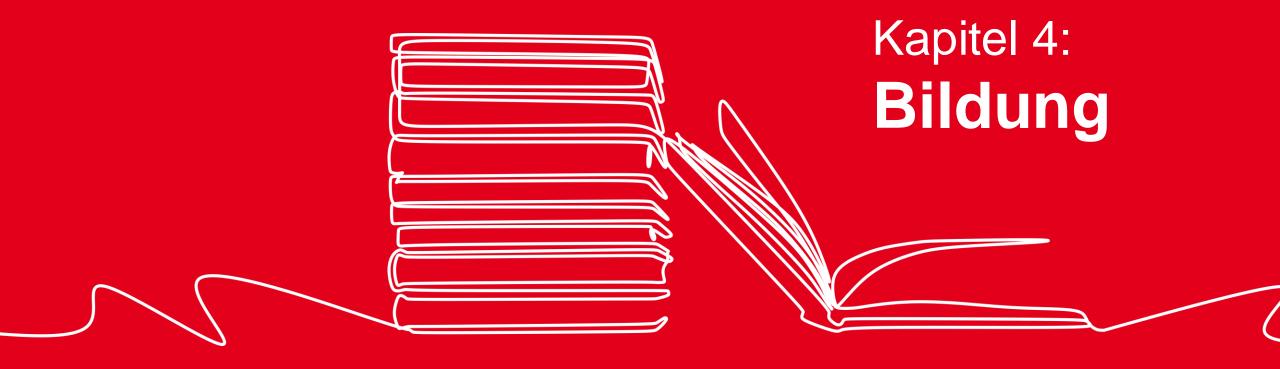
Der Verfassungsgerichtshof (VfGH) hat Teile des Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes als verfassungswidrig aufgehoben. Die Regelungen betreffend der Höchstsätze für Kinder sowie die Verknüpfung der Sozialhilfe mit Sprachkenntnissen waren verfassungswidrig.



### Armutsbekämpfung

- Einen klaren Fokus auf eine Politik, die gute Jobs schafft und gutes Leben ermöglicht
- Bekenntnis der Politik, dass Kinderarmut mit allen Mitteln bekämpft wird. Die Förderung von Kindern soll nicht durch Steuervorteile, sondern primär durch Sach- und Transferleistungen erfolgen.
- Sozialhilfe durch bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung mit Mindestsätzen ersetzen







### Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

Wesentliche Forderungen aus 2018 sind nach wie vor aufrecht bzw. nicht erfüllt. Dennoch ergeben sich im Vergleich zum Programm 2018 folgende **Schwerpunkte**:

- **Klare Position**, dass für uns Bildung mehr ist als "nur" auf das Arbeitsleben vorzubereiten.
- Lehren aus der Pandemie ziehen:
  Zielgerichtete Fördermaßnahmen, um alle Kinder und Jugendlichen besonders in Krisenzeiten bestmöglich zu unterstützen.
- Betriebliche Ausbildung durch Kompetenzzentren unterstützen: Sicherstellen und Ausbau der Lehrausbildung durch die Einrichtung von Kompetenzzentren als dritten Lernort für geeignete Berufsgruppen.

- Qualitätssicherungsagentur in der Lehre (Schaffung einer unabhängigen Lehrlingsstelle, welche nicht in die Wirtschaftskammer eingebunden ist).
- Digitale Kompetenzen müssen in der pädagogischen Praxis auf allen Bildungsstufen verankert und umgesetzt werden.
- > Erwachsenenbildung: Flächendeckende Programme im Bereich digitale Bildung für alle Altersgruppen.



### Die drei wichtigsten Forderungen:

Allen Menschen muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig von Herkunft und Hintergrund. Wir dürfen keine Talente verlieren! Schule muss auf einer breiten Basis finanziert und angeboten werden, es braucht Beratungs-angebote für eine fundierte Entscheidung über den Bildungsweg und die Schule muss das Interesse wecken und Talente fördern.

Die Berufsausbildung der Zukunft muss auf einem breiten, fachlichen Fundament für die heute notwendige Mobilität am Arbeitsmarkt vorbereiten, das heißt sozial abgesichert, fair entlohnt und bestens qualifiziert. Für eine lebensbegleitende Weiterbildung braucht es einen Rechtsanspruch.



- ➤ Bildung ist ein entscheidender Schlüssel für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt unseres Landes. Dabei geht es aber nicht nur um die Vermittlung von arbeitsmarktrelevantem Wissen und Fertigkeiten, sondern auch um Kompetenzen, die Menschen befähigen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.
- ➤ Das österreichische Bildungssystem von der Elementarpädagogik, der Pflichtschule über die Berufsaus- und Weiterbildung, von den Hochschulen bis hin zur Erwachsenenbildung – wird diesen Ansprüchen nicht immer gerecht. Seit Jahren sind langfristige, evidenzbasierte Verbesserungen überfällig, die die Menschen auf ihrem Bildungsweg begleiten, fördern, unterstützen und auch zu einem solidarischen Miteinander befähigen.



### Bildung ist mehr als nur "arbeitsmarktrelevant"

- > Bildung darf nicht nur dem Ziel dienen, besser qualifizierte Arbeitskräfte zu schaffen.
- ➤ Besonders in Zeiten des digitalen Wandels müssen spezifisch menschliche Tugenden und Wesensmerkmale geschärft werden: Vernunft, kritisches Denken, die Fähigkeit, kreativ zu gestalten und nach moralischen Kriterien zu entscheiden und sozial zu handeln und die Ergebnisse dieser Entscheidungen zu reflektieren, die Verantwortung für diese zu übernehmen und die Fähigkeit mit komplexen Herausforderungen umzugehen.



- ➤ Eigenständiges Unterrichtsfach "Politische Bildung" in der Sekundarstufe I und II inklusive sozial- und arbeitsrechtlicher Grundlagen und Kenntnisse der Arbeitswelt.
- ➤ Einrichtung eigenständiger Lehramtsstudiengänge, die zur Lehrbefähigung für Politische Bildung ausbilden.
- Schluss mit der Nachrangigkeit von Politischer Bildung in den Lehrplänen und Lehramtsstudien. Politische Bildung und Demokratieerziehung muss in allen Bildungseinrichtungen aktiv gelebt werden



- Demokratische Beteiligung ab der Volksschule stellt einen wichtigen Beitrag zur demokratischen Kultur dar und dazu braucht es die Verankerung von demokratischen Prozessen als Grundprinzip des schulischen Zusammenlebens in den Curricula bzw. in den Lehrplänen.
- ➤ Abstimmung aller Aus- und Weiterbildungsangebote auf die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensrealitäten der Lernenden (zum Beispiel Schichtarbeit, Alleinerziehende).

### Die Lehren aus den Krisenzeiten ziehen

Die Krisen der letzten Jahre haben deutlich gezeigt, wo das Bildungssystem an seine Grenzen stößt. Daher sind grundlegende Änderung, um das System krisenfest zu machen, notwendig.

- ➤ Zielgerichtete Fördermaßnahmen, um alle Kinder und Jugendlichen besonders in Krisenzeiten bestmöglich zu unterstützen. Standortbezogen soll entschieden werden, welche Personalressourcen dafür notwendig sind (zusätzliche Pädagoginnen und
- Pädagogen, Lerncoaches, Sozialarbeiter:innen, Schulpsychologinnen und -psychologen etc.). Das Bildungsministerium soll die Schulfinanzierung nach dem Chancenindex ausreichend budgetieren und bedarfsorientiert rasch umsetzen.



- > Flächendeckender Ausbau des gebührenfreien Angebotes an Ganztagsschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der ausreichenden organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.
- Im Bereich der Elementarpädagogik braucht es das verpflichtende 2. Kindergartenjahr (kostenfrei und für alle Kinder).



- Verbesserung der Deutschförderung in Kinderbildungseinrichtungen und an Schulen.
- Dessere digitale Ausstattung aller Bildungseinrichtungen (Hardware und Software), Notebooks für alle Schüler:innen und ein Unterstützungspaket für Lehrer:innen.
- Mehr soziale Ausgewogenheit im Hochschulbereich: Notwendig ist ein weiterer Ausbau auf ein existenzsicherndes Stipendiensystem sowie eine Anhebung der Altersgrenze beim Stipendium auf Selbsterhalt auf mindestens 40 Jahre. Zudem muss das ergänzende Angebot an hybriden Lehrveranstaltungen ausgebaut werden.



## Chancengerechtigkeit muss mehr sein als ein Schlagwort

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



- Sichtbarmachen und Anerkennung von Kompetenzen aus einschlägiger Berufserfahrung oder Freiwilligentätigkeit. Fehlende Inhalte auf formale Bildungsabschlüsse müssen individuell erhoben und durch passgenaue Angebote erworben werden können.
- ➤ Ausreichende und gebührenfreie Angebote, die es ermöglichen, Bildungsabschlüsse nachzuholen, die im Regelsystem gebührenfrei sind.



## Förderungen ausbauen statt Selektion

Allen Kindern muss der gleiche Zugang zur Bildung offenstehen. Das derzeitige Schulsystem wirkt in hohem Maße sozial selektiv: Die frühen Bildungswegentscheidungen führen zu Notendruck auf Schüler:innen, Eltern und Lehrer:innen. Die Förderung aller Kinder, die Inklusion und die soziale Integration sind Aufgabe aller Schulen auf allen Schulstufen.



- Allen Menschen muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig vom familiären, sozialen oder finanziellen Hintergrund. Wir dürfen keine Talente verlieren.
- Maßnahmen, welche die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sozialen oder ethnischen Herkunft aufheben.
- Verantwortung der öffentlichen Hand für Investitionen in die Inklusion und die soziale Integration auf allen Bildungsebenen.



➤ Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung (vor allem im letzten Schuljahr, in den Lehrplan integriert, verpflichtend), durch welche die traditionellen Rollenbilder aufzubrechen sind. Es muss das Ziel sein, Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Bereiche oder Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren.



# Elementarbildung ist Basis für erfolgreiche Bildungsverläufe

➤ Elementare Bildungseinrichtungen haben eine Schlüsselfunktion in der Schaffung von Chancengerechtigkeit im Bildungssystem. Entscheidende Weichen für den späteren Bildungsverlauf werden bereits vor dem Eintritt in die Schule gestellt. Für den Bildungserfolg ist entscheidend, wessen Eltern über Zeit, Wissen und entsprechende Ressourcen verfügen



- > Um der Elementarbildung als wichtigem Bildungsbereich österreichweit einheitliche Standards auf hohem Niveau zu geben, ist es notwendig, ein Bundesrahmengesetz im Hinblick auf Struktur- und Organisationsfragen zu schaffen...
- ➤ Um die Attraktivität und den Stellenwert der Elementarpädagogik zu heben, sind die Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Entlohnung für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen zu verbessern.



- > Flächendeckendes und ausreichendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen sowie ein zweites verpflichtendes, gebührenfreies Kindergartenjahr für alle.
- Im Bereich der Frühkind- und Elementarpädagogik ist auf die Sprachförderung besonders Wert zu legen. Das Ziel ist, dass Kinder dem späteren Unterricht ausreichend folgen können. Dafür braucht es Ressourcen und diese müssen ausreichend zur Verfügung gestellt werden.

## Die Schule von heute für die Chancen von morgen

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



- ➤ Gerechte und transparente Finanzierung der Bildungseinrichtungen durch einen sozialbasierten Chancen-Index, um Zusatzmittel für ein optimales Lernumfeld zu schaffen. Bekenntnis der Politik zu einer öffentlich finanzierten, mit den besten Ressourcen für Lehrende und Lernende ausgestatteten öffentlichen Bildung.
- > Flächendeckender Ausbau des gebührenfreien Angebotes an Ganztagsschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der ausreichenden organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.



- ➤ Von der Schulpflicht zur Bildungspflicht kein Kind darf das Schulsystem ohne Grundkompetenzen in Deutsch, Mathematik, Englisch und digitaler sowie sozialer Kompetenz und einer ausreichenden Allgemeinbildung verlassen.
- ➤ Eine gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen mit umfassender Förderung aller Kinder gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen.
- Besseres Nahtstellenmanagement beim Übergang zwischen den Schulstufen, basierend auf gesetzlichen Voraussetzungen.

- Derufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in einem eigenen Gegenstand in allen Schultypen auf der 7. und 8. Schulstufe.
- ➤ Gute Vorbereitung der Schüler:innen, die eine Lehre anstreben, durch verpflichtende Berufs- und Bildungswegorientierung in der 9. Schulstufe an Allgemeinbildenden höheren Schule (AHS) und Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS).

- Verpflichtende Studienwahlberatung an AHS und Berufsbildenden höheren Schulen (BHS).
- Schüler:innen, die eine BMHS oder AHS nach der Schulpflicht verlassen, sollen die Möglichkeit erhalten, gemeinsam mit einem Jugendcoach einen Perspektivenplan zu erarbeiten. Ausdehnung auf alle Schüler:innen im Hinblick auf die "Ausbildung bis 18".



### Interessen wecken, Talente fördern

- Interesse für technische Aktivitäten, Berufe und Ausbildungen erhöhen. Um das technische Interesse der Mädchen und Burschen zu fördern, soll möglichst früh bereits in Kinderbildungseinrichtung und der Volksschule angesetzt werden.
- Science- und Technologieworkshops in Kooperation mit universitären Einrichtungen etablieren. Weiterentwicklung bereits bestehender Angebote und verbesserte Koordination der Aktivitäten.

### Interessen wecken, Talente fördern

Im Fach "Technik und Design" verstärkt auch Quereinsteiger:innen einsetzen. Überarbeitung der Aufnahmeverfahren an den Universitäten für zukünftige Werklehrer:innen. Im Vordergrund müssen Didaktik und die Fähigkeit sowie die Begeisterung für technische Fertigkeiten weiterzugeben stehen. Das Fach "Technik und Design" soll sich zu einem wichtigen und ernst zu nehmenden Drehscheibenfach im Berufsorientierungsunterricht entwickeln.



# Im Mittelpunkt Pädagogik, Didaktik und Organisation

- Aufwertung des Berufes der Pädagoginnen und Pädagogen durch mehr Qualifikation, mehr Anerkennung und mehr Unterstützung. Ausbau des Angebotes berufsbegleitender Kurse unter Berücksichtigung der Arbeitszeit.
- Maßnahmen für eine ausgewogene Zusammensetzung zwischen Frauen und Männern für alle pädagogischen Berufe – insbesondere in der Elementar- und Grundstufe.

# Im Mittelpunkt Pädagogik, Didaktik und Organisation

> Multiprofessionelle Teams, die sich je nach Bedarf vor Ort aus den unterschiedlichen Professionen (Pädagoginnen bzw. Pädagogen, Schulsozialarbeiterinnen bzw. Schulsozialarbeitern, Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen ...) zusammensetzen können, ermöglichen es durch eine koordinierte und strukturierte Zusammenarbeit, die wachsenden Herausforderungen für Schulen besser bewältigen zu können, um jedes Kind optimal und individuell zu fördern.

# Im Mittelpunkt Pädagogik, Didaktik und Organisation

- Pädagogische Autonomie vertraut auf das Engagement und die Professionalität der Menschen am Schulstandort: Vor Ort wissen Lehrende am besten, was "ihre" Schüler:innen brauchen.
- > Fachdidaktische Weiterentwicklung der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer.
- Verstärkte Qualifikation von Schulleitungen im Bereich Management und Personalführung.
- > Administrative Unterstützung für die Schulleitung, um den Fokus auf Schulentwicklung legen zu können



## Berufsbildung in Lehre und Schule

> Die duale Berufsausbildung ist zusammen mit dem berufsbildendenden Schulwesen fit für morgen zu machen. Moderne Berufsbilder, die auch tatsächlich vermittelt werden. Qualitätssicherung vom ersten Tag an und Respekt den jungen Menschen gegenüber sind grundlegende Faktoren, um den Stellenwert der dualen Berufsausbildung zu erhöhen. Die Unternehmen müssen verstärkt ihrer Verpflichtung zur Ausbildung nachkommen, um die für sie so notwendigen Fachkräfte zur Verfügung zu haben.



- > Umfassende Einbindung der Arbeitnehmer:innenvertretungen in Ausgestaltung und Qualitätsmanagement der Weiterbildung in Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.
- Systematisches Qualitätsmanagement bei der Lehrausbildung in den Betrieben (unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung der Erfolgsquoten bei Lehrabschlussprüfungen, Ausbildung nach Berufsbild, behördliche Hinterlegung von Ausbildungsdokumenten).



- Verbesserung betrieblicher und schulischer Bedingungen in der dualen Ausbildung durch stärkere Bindung der betrieblichen Lehrstellenförderung an Qualitätskriterien.
- Qualitätssicherungsagentur in der Lehre: Wir fordern die Schaffung einer unabhängigen Lehrlingsstelle, welche nicht in die Wirtschaftskammer eingebunden ist. Hauptaufgabe soll die Beratung von Lehrbetrieben sein, wie eine qualitätsvolle Lehre abgewickelt werden kann. Zusätzlich muss der Informationsaustausch zur Arbeitnehmer:inneninteressensvertretung aufrecht bleiben bzw. ausgebaut werden.



- ▶ Lehrausbildung funktioniert nur mit guten Ausbildnerinnen und Ausbildnern – regelmäßige verpflichtende Schulung, was die inhaltliche und didaktische Dimension betrifft.
- Regelmäßige Überprüfung der Lehrbetriebe bei den Ausbildungsvoraussetzungen sowie verschärfte Sanktionen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) – unter anderem Entzug von Lehrberechtigungen bei wiederholten Verstößen gegen das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz und gegen das Berufsausbildungsgesetz.



- Schaffung eines unabhängigen Lehrlings- und Jugendinspektorates (unter anderem zur Überprüfung korrekter Einstufung der Lehrlingseinkommen, Überstunden, Qualität der betrieblichen Lehrausbildung).
- Aufbrechen traditioneller Rollenbilder mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für technisch/naturwissenschaftliche bzw. Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren.
- Mehr Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und gendersensible Berufsorientierung, um mehr Frauen in Branchen mit guten Zukunftsaussichten zu bringen.

- Qualitativ und quantitativ ausreichende Angebote im Rahmen der "Ausbildung bis 18" und der "Ausbildungsgarantie bis 25", welche die Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen und diese auch finanziell absichern.Nachholen eines Abschlusses, insbesondere eines Lehrabschlusses, muss möglich sein.
- Ausbau und Sicherstellung der Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen mit dem Ziel, ein flächendeckendes, qualitätsvolles Angebot sicherzustellen. Jugendliche müssen in der Höhe des branchenüblichen Lehrlingseinkommens entlohnt werden.



- Die öffentliche Hand muss mit positivem Beispiel vorangehen und zusätzliche Ausbildungsplätze in Bund, Ländern, Gemeinden und deren ausgegliederten Betrieben schaffen.
- Diskussion über ein Ergänzungsmodell, welches die Verantwortung der Ausbildungsbetriebe stärker im Fokus hat und die betriebliche Ausbildung durch Kompetenzzentren ergänzen kann.
- ➤ Einführung eines Aus- und Weiterbildungsfonds, finanziert durch Arbeitgeber:innenbeiträge.



- Sicherstellen und Ausbau der Lehrausbildung durch die Einrichtung von Kompetenzzentren als dritten Lernort für geeignete Berufsgruppen.
- > Gesetzlich normierte Anrechnungsbestimmungen von Schulzeiten auf Lehrzeiten und umgekehrt, ebenso wie Schulabschlüsse auf Lehrabschlüsse und umgekehrt.
- Qualitative Verbesserung der betrieblichen Ausbildung durch Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen.



- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Jugendliche durch Ausweitung der Weiterbeschäftigung, Verkürzung der Probezeit und kostenfreies Angebot zum Nachholen des Lehrabschlusses.
- Dessere soziale Absicherung von Lehrlingen bzw. Auszubildenden: Wegfall der Vorfinanzierung von Prüfungstaxen durch Lehrlinge, deutliche Erhöhung der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes sowie Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Lehrlinge in der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA).



Vorbereitungskurse ausbauen: Österreichweites Angebot an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung in allen Branchen, flächendeckendes Angebot von Vorbereitungskursen in allen Bundesländern.



- Anstatt einer großen Lehrabschlussprüfung Einführung von verpflichtenden Teilprüfungen bzw. "Kompetenzchecks" während der Lehrzeit. Diese Teilprüfungen (Kompetenzchecks) müssen bei positivem Ergebnis auf die Abschlussprüfung angerechnet werden.
- > Zwei Arbeitswochen bezahlte Prüfungsvorbereitung für die Lehrabschlussprüfung.
- Regelmäßige, verpflichtende Schulungen und Weiterbildungen für Prüfer:innen bei der Lehrabschlussprüfung.



- Ausbau der Angebote für "Lehre mit Matura" und Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Teilnahmeund Abschlussquoten zu erhöhen. Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Berufsreifeprüfung auch an den Berufsschulen nach der Lehrabschlussprüfung. Vorbereitungskurse unter Entgeltfortzahlung.
- > Erhöhung der Unterrichtsqualität in der Berufsschule durch neue Organisationsformen, eine maximale tägliche Unterrichtszeit von sieben Stunden und Förderunterricht in den Grundkompetenzen.



- Modernisierung der Berufsschulen: Mehr Mittel für die räumliche und technische Ausstattung von Berufsschulen sowie die entsprechende Modernisierung der Berufsschulen.
- Modernisierung und Ausbau der Internate und Absicherung der Finanzierung.
- Ausbau der Schulplätze in den Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) und Ausweitung der Vorbereitungslehrgänge.
- Erhöhung der Schüler:innenbeihilfe, Anhebung der Einkommensgrenzen und unbürokratischerer Zugang.



Verbindliche Ausbildungsinhalte und klare Rahmenbedingungen für Pflichtpraktika: Die Wirtschaft muss in ausreichender Zahl qualitativ hochwertige Praktikumsplätze für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sicherstellen. Es muss eine schulische Zuständigkeit und qualitative Vorgabe bei Organisation, Vorund Nachbereitung sowie Dokumentation durch die berufsbildenden Schulen geben. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten brauchen zudem Ansprech- und Betreuungspersonen in den Betrieben. Unbezahlte Praktika müssen der Vergangenheit angehören.



## Hochschulen auf Spitzenniveau bringen

- Die österreichischen Universitäten und Fachhochschulen müssen finanziell auf sichere Beine gestellt werden. Den Mangel an ausfinanzierten Studienplätzen kann nicht mit Zugangsbeschränkungen begegnet werden.
- Die Hochschulen der Zukunft sollen repräsentativ für die Zusammensetzung der Gesellschaft sein, die Vereinbarkeit von Studium und Beruf verbessern und alle Hochschulen sollen Maßnahmen entwickeln, um die Durchlässigkeit ihrer Studiengänge zu fördern.



- > Verbesserung der sozialen Durchmischung.
- Ausbau von Studienplätzen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).
- > Investitionen in die Infrastruktur.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium durch eigens konzipierte Studienangebote, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten und den Ausbau digitaler Lernangebote.

- Ein politisches Bekenntnis zu einem freien Zugang zu universitärer Bildung: Klare Absage an Studienplatz- und Zugangsbeschränkungen sowie an Studiengebühren.
- Ausreichende Finanzierung des Hochschulbereiches, von Wissenschaft und Lehre.
- Deutliche Aufstockung des Budgets, um die Anfänger:innenzahlen zu erhöhen und flächendeckende Aufnahmetests zu verhindern.
- Gesamtösterreichischer Hochschulplan zur koordinierten Weiterentwicklung aller Studienangebote.



- Ausbau der Mitbestimmung für Beschäftigte und Studierende an den Hochschulen.
- Kein Eingriff in die Struktur der selbstbestimmten Studierendenvertretung im Rahmen der Österreichischen Hochschüler:innenschaft (ÖH).
- Offensiver Ausbau des Fachhochschulsektors im Rahmen einer bundesweiten Hochschulplanung und Aufstockung der Anfänger:innenplätze um zumindest 1.200 pro Jahr.
- Förderung von Personen mit nichttraditionellem Zugang durch Unterstützungsangebote.



# Digitale Kompetenzen für alle

> Digitale Bildung befähigt Menschen, digitale Wissensquellen, digitale Lernbegleiter und neue digitale Medien sowie Kommunikationsmittel für Lernprozesse, berufliche Qualifikation und im individuellen und gesellschaftlichen Interesse bewusst, verantwortlich, reflektiert und zielgerichtet einsetzen zu können. Eine hochwertige und breite digitale Bildung in allen Ausbildungsformen und -stufen ist somit nicht nur eine Notwendigkeit zur Erstellung von Chancengerechtigkeit und Teilhabemöglichkeiten, sondern auch eine Voraussetzung für eine Weiterentwicklung der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im allgemeinen Interesse.

- Digitale Kompetenzen müssen in der pädagogischen Praxis auf allen Bildungsstufen verankert und umgesetzt werden. Kinder müssen altersgerecht mit digitalen Technologien vertraut gemacht werden und auch mit den Gefahren umgehen lernen.
- In allen Bildungseinrichtungen braucht es eine entsprechende Ausstattung der Informations- und Kommunikationstechnologien, den Einsatz von digitalen Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern als Unterstützungspersonal vor Ort und ein breites Angebot an freien Bildungsressourcen für Lehrende und Lernende.



- Für den Erfolg der digitalen Bildung ist die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzepte notwendig. Die Aus- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen ist dafür ein wichtiger Schlüssel.
- Damit alle eine Chance auf die Aneignung digitaler Grundkompetenzen bekommen, ist ein niederschwelliges, unentgeltliches Angebot mit Fokus auf Beratung und individuelle Betreuung (möglichst auf kommunaler Ebene) zu etablieren. Dies ist nicht zuletzt aus demokratiepolitischer Perspektive für die gesellschaftliche Teilhabe unerlässlich.



- Die Digitalisierung erfordert Zeit und Geld für Bildung: Menschen, die eine Ausbildung machen wollen, weil sie entweder keine abgeschlossen haben oder ihre Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist, brauchen einen Rechtsanspruch auf ein existenzsicherndes "Qualifizierungsgeld" sowie auf Bildungsfreistellung.
- > Stärkere Berücksichtigung von formal gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei (betrieblichen) Aus- und Weiterbildungen.
- Ausbau von Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und geschlechtersensible Berufsorientierung in der Schule.



- Ausbau der Ausbildungsplätze für alle digitalen Berufe, wie zum Beispiel Informationstechnologie, Elektronik, Applikationsentwicklung, Mechatronik etc., insbesondere mit einem starken Fokus auf die Förderung von Frauen.
- ➤ Datenschutz und der Schutz persönlicher Daten müssen sowohl bei der Verwendung von Schüler:innen-Daten durch die Schule, aber auch durch die Anwendung der Schüler:innen selbst einen hohen Stellenwert einnehmen.
- ➤ Einrichtung von digitalen Gemeindezentren mit Ausstattung und Unterstützungspersonal, sodass die Nutzung von E-Government-Services für alle Bürger:innen sichergestellt ist.



# Erwachsenenbildung aufwerten

Dieses wichtige Bildungssegment steht in öffentlicher Verantwortung: Das bedeutet, dass die Politik gesetzliche Rahmenbedingungen vorgeben und eine ausreichende, zielgruppenorientierte, nachhaltige Finanzierung für die Erwachsenenbildung gewährleisten muss. Auch die Betriebe müssen ihren Beitrag leisten. Ein Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung bindet die Arbeitnehmer:innen dauerhaft in den Prozess des lebensbegleitenden Lernens ein.



# Bessere Chancen auf Weiterbildung

> Erwachsenenbildung braucht zusätzliche finanzielle Ressourcen. Die Rendite der Investitionen liegt in den beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen der Arbeitnehmer:innen sowie in der Stärkung der Wirtschaft durch die Abdeckung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften. Das ist vor allem im Hinblick auf die Herausforderungen, welche die digitale Transformation und die notwendige Dekarbonisierung mit sich bringen, notwendig.



- Die staatliche F\u00f6rderung der Erwachsenenbildung deutlich anzuheben, auf zumindest ein Prozent des Gesamt-Bildungsbudgets.
- Die "Initiative Erwachsenenbildung" (Basisbildung und Pflichtschulabschluss ohne Teilnahmegebühren) auszubauen, die staatliche Finanzierung dafür sicherzustellen und die periodische Befristung aufzuheben.
- Die "Leistungsvereinbarungen" mit der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs) weiterzuentwickeln und zu valorisieren.



> Flächendeckende Programme im Bereich "digital literacy" (digitale Bildung) für alle Altersgruppen zu entwickeln, in die "digital skills" (digitale Kompetenzen) zu investieren, um so den "digital gap" (digitale Lücke) zu minimieren und der "digital divide" (digitale Spaltung) entgegenzuwirken – eine Offensive zum Kompetenzaufbau bis Stufe 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und in allen Bereichen des digitalen Kompetenzmodells für Österreich (DigComp 2.2 AT) zu starten. Erwachsenenbildner:innen im digitalen Bereich flächendeckend zu professionalisieren, sodass qualifiziertes Bildungspersonal für die Offensive zum digitalen Kompetenzaufbau einsatzfähig ist.



- Infrastrukturprogramme für die Digitalisierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen umzusetzen, um digitale Formate für zielgruppengerechte Angebote auszubauen, zum Beispiel digitale Lernplattformen, digitale Infrastruktur in den Einrichtungen (Computer, Tablets etc.), mobile Einheiten für aufsuchende Erwachsenenbildungsarbeit (Veranstaltungen, Gemeindehäuser bzw. -zentren, Vereinsgebäude etc.).
- ➤ Bisherige Angebote zur Berufsreifeprüfung sind weiter auszubauen. Wie andere Formen der Matura muss auch der Zugang zur Berufsreifeprüfung kostenfrei sein.



- Die Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung über das Ö-Cert (= Qualitätsrahmen für Erwachsenenbildungsorganisationen) weiterzuführen und um Qualitätskriterien für Online-Angebote zu ergänzen.
- Im Hinblick auf die anhaltende Migration nach Österreich ein flächendeckendes Angebot für Deutsch als Zweit-Sprache (DaZ) aufzubauen, in dem unter Nutzung bereits vorhandener Ressourcen alle Sprachniveaus von A1 bis C1 gebührenfrei erreicht werden können.

# Anstrengungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung verstärken

Auch im Bereich der weiterführenden beruflichen Qualifizierung greift in hohem Maß das Prinzip "Wer hat, dem wird gegeben": Das heißt von Weiterbildung profitieren heute jene, die ohnehin bereits als Bildungsgewinner:innen bezeichnet werden können. Das Erlernen von Grundkompetenzen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen müssen auch nach der Schul- und Ausbildungspflicht in jedem Alter und für alle möglich sein. Das verlangt nach Förderung der Durchlässigkeit im Bildungssystem.



➤ Berufspraxis und non-formale sowie informell erworbene Kompetenzen stärker zu berücksichtigen, das heißt anzuerkennen – damit sollen insbesondere Personen unterstützt werden, die sich außerhalb der Schule, im Berufsleben und/oder durch ehrenamtliches Engagement Kompetenzen angeeignet haben, die formalen Abschlüssen ebenbürtig sein können.



- ▶ Berufsprofile zu modularisieren und es Erwachsenen zu ermöglichen, an den Einrichtungen der Erwachsenenbildung formale Abschlüsse zu erwerben, welche die gleichen Anschluss-Möglichkeiten und Berufsberechtigungen vermitteln wie eine Lehrabschlussprüfung.
- > Verpflichtung von Unternehmen, unter Einbindung von Betriebsrat und Jugendvertrauensrat betriebliche Ausbildungspläne zu erstellen. In diesem Zusammenhang erweiterte Betriebsratskompetenzen bei betrieblicher Weiterbildung (zum Beispiel jährliches Qualifizierungsgespräch analog Wirtschaftsgespräch).

Arbeitnehmer:innen bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch einen neuen "Österreichischen Aus- und Weiterbildungs-Fonds" zu entlasten, in den Unternehmen ein Prozent der Jahres-Brutto-Lohnsumme einzahlen und die Arbeitnehmer:innen daraus ihre Weiterbildung finanzieren können – 20 Prozent der Fonds-Mittel sind dabei für die berufliche Weiterbildung zu reservieren.



Diber den neuen Aus- und Weiterbildungs-Fonds sind auch die "ÖGB-Bildungslotsinnen" bzw. "ÖGB-Bildungslotsen", welche die Bildungsmultiplikatorinnen bzw. Bildungsmultiplikatoren (Betriebsratsmitglieder) in den Betrieben bei der Beratung über Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen unterstützen, zu finanzieren.



- ➤ Betriebe sind gefordert, Mitarbeiter:innen vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei eine stärkere Berücksichtigung jener Gruppen Platz greifen muss, die bislang von Unternehmen wenig oder gar nicht in ihre Weiterbildungsangebote einbezogen werden.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Meister- bzw. Werkmeisterausbildung, um die Teilnahme- und Abschlussquote zu erhöhen. Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Prüfung und Anrechnung auf die Arbeitszeit.



Ratifizierung der Resolution 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über bezahlten Bildungsurlaub und Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf jährlich insgesamt eine Woche Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit, um damit die Weiterbildungsteilnahme vor allem für jene Arbeitnehmer:innen, die vom Betrieb wenig bis gar nicht weitergebildet werden, zu erleichtern.



> Den Handlungsauftrag an das AMS (Arbeitsmarktservice) in Richtung einer "Qualifizierungs-Agentur" auszuweiten, das bedeutet in Zukunft nach der Devise "qualifizieren und vermitteln" zu handeln statt wie bisher nach der Devise "vermitteln vor qualifizieren". Damit wird auch ein Wechsel in neue, attraktivere Berufsfelder ermöglicht.



- ➤ Ein neues, aus Steuermitteln finanziertes "Qualifizierungsgeld" in Stipendium-Form einzuführen, welches Erwachsenen während einer beruflichen Neu-Orientierung den Lebensunterhalt sichert.
- > Kompetenz-Zentren als dritter Lernort im Lehrlingswesen sollen zugleich auch spezialisierte Weiterbildungen für Betriebe anbieten. Fachkräfte erwerben in den Zentren die aktuell nachgefragten Inhalte, angelernte Hilfskräfte können sich zu Fachkräften qualifizieren beides ist ein Beitrag dazu, den Fachkräftebedarf abzudecken.





# Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

Neu sind die Abschnitte Industrie, Energie und mobiles Arbeiten.

- Industrie: Wesentliches Anliegen ist, dass die Dekarbonisierung nicht zu Deindustrialisierung führen darf. Es braucht daher ein Gesamtkonzept mit einer aktiven Rolle des Staates. Die Erhöhung der Versorgungs- und Rohstoffsicherheit oder die Finanzierungsfrage sind wichtige Themen.
- Energie: Schon vor der Energiekrise wurden vielfach Bedenken geäußert, inwieweit das gegenwärtige (liberalisierte) Energiesystem die Energiewende bewältigen kann. Das Ziel ist, ein Energiesystem für die Zukunft zu schaffen, das die Energiewende bewältigen kann und gleichzeitig stabil die Energieversorgung zu leistbaren Preisen für alle sicherstellt.

Mobiles Arbeiten: Homeoffice & Mobiles Arbeiten werden künftig nicht mehr die Ausnahme sein. Eine Entfristung der steuerlichen Regelungen in Bezug auf Homeoffice und Ausdehnung auf mobiles Arbeiten sind ein wichtiges Anliegen. Das betrifft auch die Ansprüche und Schutzbestimmungen.



# Die drei wichtigsten Forderungen:

Wir brauchen einen aktiven Staat zur Sicherung des Industriestandortes sowie für Investitionen in Infrastruktur und Zukunftstechnologien. Die regionale Wirtschaft sowie Versorgungs- und Rohstoffsicherheit sind zu stärken.

Alle haben ein Recht auf leistbare und umwelt-freundliche Energie. Die Energieversorgung ist Aufgabe der öffentlichen Hand, weil der Markt allein das nicht kann. Der Grundbedarf an Energie ist zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Gleichzeitig müssen wir Energie sparen.

Ein stark ausgebauter
Sozialstaat ist wichtige
Voraussetzung für den
Standort. Alle Bereiche der
Daseinsvorsorge von der
Wasserversorgung über die
Gesundheit und Pflege, die
Bildung bis hin zu öffentlichem
Verkehr müssen für alle
Menschen sichergestellt
werden. Mittel für Gemeinden
und Städte müssen dazu
ausgeweitet werden.



#### Aktiver Staat zur Sicherung des Industriestandortes

#### Worum geht es:

- > Die Dekarbonisierung darf nicht zu Deindustrialisierung führen.
- > Statt der derzeit eingeschränkten Beihilfen- und Wirtschaftspolitik muss eine umfassende Industriestrategie einschließlich umfassender Fördermittel für eine klimaneutrale Produktion in Europa auf den Weg gebracht werden.
- > Erhöhung der lokalen Wertschöpfung und eine höhere Unabhängigkeit von ausländischen Anbietern in sensiblen Industriezweigen.
- > Gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung sowie die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung.
- ➤ Die Gestaltung des Strukturwandels darf nicht der Wirtschaft allein überlassen werden. Belegschaft und Belegschaftsvertretung sind in Veränderungsprozesse aktiv einzubeziehen, um eine nachhaltige Unternehmenspolitik voranzutreiben.
- Sicherstellung einer langfristige Versorgung der Wirtschaft mit Rohstoffen. Dabei sind auch strategisch wichtige Produktionszweige nach Europa zurückzuholen. Unternehmen, die für europäische Wertschöpfungsketten zentral sind, dürfen nicht unter die Kontrolle von Drittstaaten geraten.



#### Aktiver Staat - einige wichtige Forderungen

- > Eine Flexibilisierung des EU-Beihilfenrechts zur Erreichung der Klimaziele, Erhalt von Industriestandorten und Arbeitsplätzen in Europa
- Öffentliches Eigentum statt Standortschließungen, zum Beispiel durch einen staatlichen Beteiligungsfonds
- Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren
- Sicherstellung von umfassenden Investitionskontrollen: Im Ernstfall muss die öffentliche Hand einen Ausverkauf von strategisch wichtigen Unternehmen, kritischer Infrastruktur und Technologien jederzeit effektiv unterbinden können.
- Ausbau der betrieblichen Beteiligung und Mitbestimmung
- Erhöhung der Versorgungs- und Rohstoffsicherheit durch Aufbau und Förderung europäischer Produktionskapazitäten sowie durch Kreislaufwirtschaft. Produkte und deren Rohstoffe sollen so lange wie möglich wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet und recycelt werden.
- Sicherung der österreichischen Bodenschätze in öffentlicher Hand, wie zum Beispiel Lithiumvorkommen.



#### Eine leistbare, sichere und klimagerechte Energieversorgung ist zentral für die Zukunft des Standortes und Gesellschaft

#### Worum geht es:

- > Mit der Liberalisierung der Energiemärkte wurde ein falscher Weg eingeschlagen.
- Das Ziel der Liberalisierung der Energiemärkte, die Preise nachhaltig zu senken, ist verfehlt worden.
- Die Energiekrise zeigt, dass es ohne Kontrolle der entfesselten Energiemärkte nicht geht.
- Das sogenannte "Merit-Order-Prinzip" führte zuletzt zu einer für viele unverständlichen Strompreisentwicklung. Obwohl Österreichs Stromerzeugung zu einem überwiegenden Anteil aus erneuerbaren Energieträgern stammt, wird der Strompreis vom Gaspreis vorgegeben.



# Alle haben ein Recht auf leistbare und umweltfreundliche Energie

- Die Energieversorgung ist Aufgabe der öffentlichen Hand, weil der Markt allein das nicht kann.
- > Der Grundbedarf an Energie ist zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Für diese Grundversorgung sind die Preise festzusetzen. Gleichzeitig müssen wir Energie sparen.
- > Regeln für Börsen und das Verbot spekulativer Aktivitäten auf den Energiemärkten.
- > Für die Energiewende sind die notwendigen Voraussetzungen für den Netzausbau und beschleunigte Genehmigungen umgehend zu schaffen.



#### **Steuerpolitik braucht soziale Handschrift**

#### Worum geht es:

- Der Körperschaftsteuersatz betrug 1970 in Österreich 55 Prozent und wurde wiederholt gesenkt. Bis 2024 wird er auf 23 Prozent reduziert.
- Mehr als 80 Prozent des Steuer- und Abgabenaufkommens leisten heute Arbeitnehmer:innen, Pensionisti:nnen sowie Konsumenti:nnen.
- Vermögen tragen hingegen nur magere 1,5 Prozent zum Steueraufkommen bei. Bei der Besteuerung von Vermögen ist Österreich im Vergleich der Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ein Schlusslicht.
- Laut einer Studie der Österreichischen Nationalbank besitzt das oberste eine Prozent schon rund 50 Prozent des Gesamtvermögens in Österreich.
- Durch Steuerbetrug und Steuertricks von Konzernen und Reichen gehen in der EU jährlich rund 825 Milliarden Euro an Einnahmen verloren.



# Steuerpolitik braucht soziale Handschrift – einige wichtige Forderungen

- Rücknahme der Körperschaftssteuersenkung sowie ein Anheben des Steuersatzes
- ➤ Einführung einer Millionärssteuer auf private Nettovermögen von über einer Million Euro sowie Einführung von Erbschafts- und Schenkungssteuern auf große Vermögensübertragungen
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer
- > Steuerflucht und Steuerbetrug müssen international koordiniert bekämpft werden
- > Wirksamere Abschöpfung von krisenbedingten Übergewinnen
- > Einführung einer Wertschöpfungsabgabe
- > Fairer sozialer Ausgleich der Mehrkosten bei Öko-Steuern für kleinere und mittlere Einkommen (Reform des Pendlerpauschales Umwandlung in einen einkommensunabhängigen Absetzbetrag).
- > Faire Besteuerung in einer digitalisierten Welt von der Besteuerung von Digitalunternehmen bis zu fairer steuerliche Regelungen beim Homeoffice



# Öffentliche Dienstleistungen - Daseinsvorsorge für alle

#### Worum geht es:

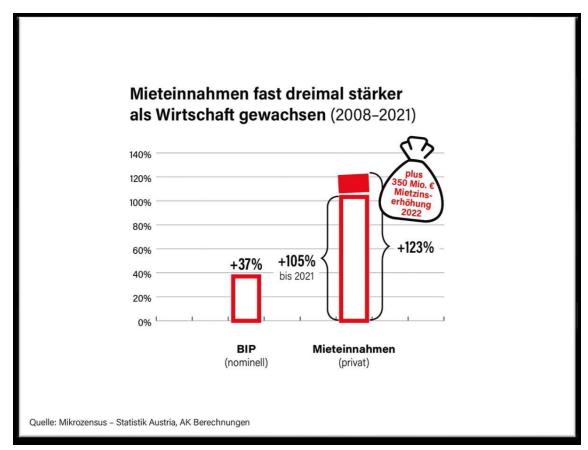
- > Ein stark ausgebauter Sozialstaat ist wichtige Voraussetzung für den Standort
- Alle Bereiche der Daseinsvorsorge von der Wasserversorgung über Gesundheit und Pflege, Bildung bis hin zum öffentlichem Verkehr müssen für alle Menschen sichergestellt werden
- > Mittel für Gemeinden und Städte müssen dazu ausgeweitet werden
- Eine tiefgehende Reform des europäischen Vergabeverfahrens, um einen hohen regionalen Wertschöpfungsanteil zu fördern. Dabei ist klarzustellen, dass wirtschafts-, sozial- und beschäftigungspolitisch qualitative Zielsetzungen sowie Vorgaben zur Förderung von Frauen verstärkt berücksichtigt werden müssen.
- > Eine Abkehr vom europäischen Wettbewerbsverfahren zugunsten vereinfachter Auswahlverfahren mit Transparenzvorschriften



#### **Beispiel Wohnen**

Spekulationen und Teuerung haben dazu geführt, dass für immer mehr Haushalte der private Mietwohnungsmarkt nicht mehr leistbar ist.

- Die inflationsbedingte Anpassung soll einen bestimmten Prozentsatz nicht überschreiten dürfen und in Phasen hoher Inflation ausgesetzt werden.
- Die Wohnbauförderung muss leistbaren Wohnraum für alle schaffen, Klimaziele unterstützen und Arbeitsplätze sichern. Öffentliche Mittel müssen wieder stärker für gemeinnützige Bauvereinigungen oder dem sozialen Wohnbau zur Verfügung gestellt werden.
- Leerstandsabgabe für frei finanzierte Wohnungen, die schon länger leer stehen.





# Kapitel 6: Arbeitsmarkt





# Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

#### > Speziell für die Jungen:

Einen Aus- und Weiterbildungsfonds, finanziert durch die Beiträge der Unternehmen in Höhe von einem Prozent der Jahresbruttolohnsumme.

#### > Speziell für ältere Menschen:

Ausweitung der **Altersteilzeit** als ein Übergangsmodell von der Erwerbstätigkeit in die Pension bei gleichzeitig gutem Wissenstransfer, wozu es jedenfalls einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit braucht.

#### > Speziell für Menschen mit Behinderung:

Die Abschaffung der rein medizinischen Feststellung der Arbeitsfähigkeit (über 50 %) beim Ersteintritt in den Arbeitsmarkt und dem damit verbundenen Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung.

#### > Bei den Arbeitsbedingungen:

Eine generelle **Arbeitszeitverkürzung** bei vollem Lohn- und Personalausgleich.

#### **>** Bei Migration und Integration:

Rasche und gebührenfreie **Anerkennung** bzw. Nostrifikation ausländischer Qualifikationen.

#### **>** Bei Arbeitslosigkeit:

Anhebung der **Nettoersatzrate** beim Arbeitslosengeld auf 70 %.

#### > Bei der Bildung:

Im AMS soll **Bildung der Vermittlung gleichgestellt** werden.



## Die drei wichtigsten Forderungen:

Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 %. Im Arbeitsmarktservice soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden. Eine neue Integrationspolitik, die einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglicht.



#### **Arbeitsmarkt**

Die nächsten Jahre bringen große Veränderungen am österreichischen Arbeitsmarkt. Mit den "Babyboomern" geht eine Gruppe in Pension, die oftmals vollzeitbeschäftigt, ihr ganzes Berufsleben beim selben Arbeitgeber und sehr mit ihrer Arbeit identifiziert sind.

Für nachfolgende Generationen sind häufiger Wechsel von Arbeitsstellen üblich und Work-Life-Balance hat einen höheren Stellenwert.



#### Arbeitsmarkt

➤ Neben der Gestaltung der zukünftigen Berufswelt wird auch Weiterbildung immer wichtiger — ein Berufsleben lang.

Und es braucht Antworten für die von Veränderungsprozessen negativ betroffenen



## Gute Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt

- > Betriebe werden umdenken müssen: Wer die besten Arbeitnehmer:innen will, muss auch das beste Angebot bieten.
- ➤ Eine Antwort: Arbeitszeitverkürzung! Die Argumente für die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung und flexibilisierung liegen seit Jahrzehnten auf dem Tisch.

- ➤ Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich.
- Im ersten Schritt soll diese durch eine öffentlich geförderte Arbeitszeitverkürzung mittels Weiterentwicklung und Bewerbung der aktuellen Solidaritätsprämie erfolgen.
- Ausbau der flächendeckenden ganztägigen Kinderbildung und Kinderbetreuung in ganz Österreich.



## Mehr Chancen für junge Menschen → Der ÖGB fordert:

- ➤ Entsprechende Reformen sowohl von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wie auch der Politik, um die Qualität der Lehre zu verbessern.
- ➤ Einführung eines Aus- und Weiterbildungsfonds, finanziert durch Arbeitgeber:innenbeiträge.
- Die Gleichstellung der Lehrlinge in der überbetrieblichen Ausbildung durch Anspruch auf das im jeweiligen Kollektivvertrag geregelte Lehrlingseinkommen.

## Bessere Chancen für Menschen mit Behinderung

- > Österreich hat sich mit dem Beitritt zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verpflichtet, unter anderem das Grundrecht von Menschen mit Behinderungen auf einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt umzusetzen.
- Dies ist seit dem Inkrafttreten der Konvention 2008 noch immer nicht erreicht.



## Bessere Chancen für Menschen mit Behinderung -> Der ÖGB fordert:

- Die Abschaffung der rein medizinischen Feststellung der Arbeitsfähigkeit (über 50 Prozent) beim Ersteintritt in den Arbeitsmarkt und dem damit verbundenen Ausschluss aus der Arbeitslosenversicherung.
- Angemessene Entlohnung statt Taschengeld und somit Schaffung sozialversicherungsrechtlich abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse auch für Menschen mit Behinderung.

#### Faire Chancen für ältere Menschen

→ Ältere Menschen mit vielen Jahren an Erfahrung, die nach langer durchgehender Erwerbstätigkeit arbeitslos werden, schaffen es sehr schwer bzw. oft gar nicht mehr, wieder einen Job zu bekommen



## Faire Chancen für ältere Menschen → Der ÖGB fordert:

- > Wirkungsvoller Kündigungsschutz für Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren.
- Dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem "zweiten Arbeitsmarkt": Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen auch längerfristige und nachhaltige Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen geschaffen werden.
- Ausweitung der Altersteilzeit als ein Übergangsmodell von der Erwerbstätigkeit in die Pension bei gleichzeitig gutem Wissenstransfer, wozu es jedenfalls einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit braucht.



## Faire Chancen für ältere Menschen → Der ÖGB fordert:

- ➤ Rechtzeitige Nachbesetzungen im öffentlichen Dienst und in jenen Bereichen, die für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung notwendig sind (zum Beispiel Gesundheit, Pflege, Betreuung, öffentlicher Verkehr), ein reibungsloser Übergang ist dabei sicherzustellen.
- ➤ Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst trägt auch zu mehr Gleichstellung der Geschlechter bei, da in diesem die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern am geringsten und die Fraueneinkommen im Durchschnitt am höchsten sind.



# Überregionale Vermittlung muss lebenswerte Arbeitsbedingungen sicherstellen. → Der ÖGB fordert

- > Überregionale Vermittlung soll nur stattfinden,
- wenn eine regionale Vermittlung nicht möglich ist und das Arbeitszeitausmaß einen Einsatz außerhalb des Heimatbundeslandes rechtfertigt.
- > wenn es die familiäre und private Situation zulassen.
- > wenn eine angemessene, kostenfreie Unterkunft zur Verfügung steht
- wenn zweimal pro Monat die Heimreise ermöglicht wird.
- Xeine Vermittlung des AMS in Betriebe, die systematische Arbeitsrechtsverletzungen begehen



# Überregionale Vermittlung muss lebenswerte Arbeitsbedingungen sicherstellen. → Der ÖGB fordert

- Zusätzliches Personal für das AMS: Die überregionale Vermittlung kann im Rahmen von Projekten deutlich qualitätsvoller gestaltet werden. Hier gibt es bereits AMS-Kooperationen mit geprüften Betrieben, die gut funktionieren. Mit mehr Personal können diese Projekte ausgeweitet werden. Betriebe sollen sich einem Qualitätssiegel unterziehen (nach Kriterien wie zum Beispiel Unterkunft oder soziale Standards).
- ➤ Fluktuationsmonitoring und entsprechende Vermittlungssperren bei hoher Fluktuation – das heißt bei häufigem Wechsel des Personals

## Recht auf Weiterbildung sicherstellen

Weiterbildung wird in Österreich zu einem erheblichen Teil durch die Arbeitsmarktpolitik finanziert. Das AMS ist somit bereits jetzt die größte Weiterbildungsdrehscheibe unseres Landes.



- > Im AMS soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden.
- ➤ Für Beschäftigte braucht es einen Rechtsanspruch auf selbst gewählte Weiterbildung. Dazu muss eine ausreichende und über mehrere Budgetjahre hinweg stabile budgetäre und personelle Ausstattung des AMS sichergestellt werden.
- Grundlegende Verbesserung der Berücksichtigung der Bildungsinteressen von Arbeitsuchenden durch eigenständige Wahl des Ausbildungsinhaltes auf Basis einer guten Bildungsberatung.



- Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen sollen (auch finanziell) ausgebaut werden.
- Der Ausbau der Laufbahnberatung im AMS die ein bedarfsentsprechendes, gutes Casemanagement beinhalten soll – muss durch ausreichende Ressourcen in den Frauenberatungsstellen gewährleistet werden.
- Für länger dauernde Ausbildungen muss es eine verbesserte Existenzsicherung geben. Vorbild ist das Pflegestipendium in der Höhe von 1.400 Euro pro Monat.
- Die Ausbildung im Rahmen einer aufrechten Beschäftigung ist zu verstärken



Durch eine zweite Ausbildungschance nach dem AK/ÖGB-Modell eines Qualifizierungsgeldes soll dafür gesorgt werden, dass Beschäftigte und Arbeitsuchende die Möglichkeit zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung erhalten. Es soll mit Rechtsanspruch, einer verpflichtenden Bildungsberatung und einem wertgesicherten Mindesteinkommen ausgestattet sein



## Arbeitslosengeld erhöhen

▶ Die derzeitige Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 55 Prozent Nettoersatzrates des heranzuziehenden Einkommerns. Für besonders niedrige Einkommen gibt es einen Ergänzungsbetrag. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld im Jahr 2021 betrug 1.050 Euro pro Monat.



- Anhebung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld auf 70 Prozent.
- Angemessene Anpassung der Deckelung des Ergänzungsbetrages.
- Anhebung der Familienzuschläge auf fünf Euro täglich pro Familienmitglied.
- ➤ Anpassung an die Teuerung (= Valorisierung) aller laufenden Leistungen in der Arbeitslosenversicherung.



# Finanzierung der Arbeitslosenversicherung fair gestalten

▶ Das WIFO hat 2017 errechnet, dass das sogenannte "Zwischenparken" – also das Abschieben von Arbeitnehmer:innen an das AMS, um sie später wieder einzustellen – zwischen 400 und 500 Mio Euro kosten. Damit wälzen Betriebe ihr Risiko an die Arbeitslosenversicherung ab, die Allgemeinheit muss dafür zahlen und Arbeitnehmer:innen haben Einkommenseinbussen, die sich bis auf die Pension auswirken.



Das Zwischenparken von Arbeitskräften beim AMS muss abgeschafft bzw. für Unternehmen durch einen degressiven Arbeitslosenversicherungsbeitrag teurer gemacht werden.

Die Mehreinnahmen in der Arbeitslosenversicherung sollen für Qualifizierungsprogramme für jene Arbeitnehmer:innen verwendet werden, die immer wieder von Arbeitslosigkeit betroffen sind.



# Recht der Beitragszahler:innen auf gute öffentliche Arbeitsvermittlung.

- Recht der Beitragszahler:innen auf gute öffentliche Arbeitsvermittlung.
- Die Einkommensentwicklung der von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen soll durch die Arbeitsvermittlung des AMS nicht nachhaltig verschlechtert werden. Dabei zählt auch, dass sie ihre beruflichen Qualifikationen nach der Arbeitslosigkeit wieder voll einsetzen können sollen.

## Der ÖGB fordert: →Gesetzliche Maßnahmen

- Arbeitslosengeld auf 52 Wochen Bezugsdauer unabhängig vom Alter verlängern, jedenfalls aber in einem ersten Schritt auf mindestens 39 Wochen Bezugsdauer.
- Statt gänzlichem Leistungsverlust bei erster Sanktion sollen diese gestaffelt werden:
- 25-prozentige Leistungskürzung bei erster Sanktion,
- > 50-prozentige Leistungskürzung bei zweiter,
- >75-prozentige Leistungskürzung bei dritter und
- > vollständiger Leistungsentfall ab vierter Sanktion.



#### → Gesetzliche Maßnahmen

- Als zumutbare Wegzeiten sollen maximal 25 Prozent der täglichen Normalarbeitszeit gelten (für Hin- und Rückfahrt).
- Recht auf qualifikations- und einkommenssichernde Vermittlung: Vermittlungen, die dem nicht entsprechen, müssen sanktionsfrei bleiben.



#### → Maßnahmen im AMS

- ➤ Erhöhung des Personalstandes im AMS auf ein Niveau, das eine Stunde Beratungszeit pro arbeitsloser Person und gute Beratung von personalsuchenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) möglich macht (mindestens plus 1.300 Planstellen
- ➤ (Ziel-)Vorgaben an das AMS: Vermittlung nur in existenzsichernde Beschäftigung (mindestens 2.000 Euro brutto für Vollzeitbeschäftigung).
- Förderungen an Arbeitgeber:innen sollen grundsätzlich an die Verpflichtung, alle offenen Stellen dem AMS im Vorfeld zu melden, geknüpft werden.



## Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

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

➤ Es braucht daher "eine dritte Säule": eine Jobgarantie für arbeitssuchende Menschen der Altersgruppe 45+.



- ➤ Ein von der öffentlichen Hand gefördertes Beschäftigungsmodell für ältere Arbeitslose, um Langzeitarbeitslosigkeit von vornherein zu verhindern bzw. die hohe Sockelarbeitslosigkeit rasch abzubauen.
- ▶ Bei der Chance 45+ sollen für Menschen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind, langfristig Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Entlohnung muss dem jeweiligen Kollektivvertrag und dem Alter sowie der Erwerbsbiografie der Betroffenen entsprechen.

> Alternativ eine Erneuerung der "Aktion 20.000", die erfolgreich Beschäftigungen im öffentlichen Bereich ermöglicht hat.

Diese Beschäftigungsformen müssen aber auch budgetär ausreichend dotiert und vor allem auf eine längere Beschäftigungsdauer ausgelegt sein.



## Migration und Integration

- Migration und Integration sind zentrale Themen, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gegenwärtig, aber auch in Zukunft beschäftigen werden. Damit verbunden sind erhebliche Herausforderungen, aber auch zahlreiche Chancen.
- Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um EU-Binnenmigration, Migration aus Drittstaaten oder um asylsuchende Flüchtlinge handelt. Wobei für jede Form der Migration die Gefahr besteht, dass die betroffenen Menschen Lohn- und Sozialdumping in Österreich erfahren müssen.



- ➤ Eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt braucht Beratungsangebote und Begleitung, wie das zum Beispiel in Wien durch das Projekt "StartWien" bereits angeboten wird.
- ➤ Eine möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen: Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber der Qualifikation entsprechende Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten
- Damit verbunden ist auch eine rasche und für die Betroffenen gebührenfreie Anerkennung bzw. Nostrifikation ausländischer Qualifikationen.



- Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen: Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu ermöglichen, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch gleichzeitig möglich sein.
- > Unternehmen sind an den Kosten für Beratungsstellen, Schulungen und Infrastruktur stärker zu beteiligen.





**OGB** 

## Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

Es gibt einige argumentative Erweiterungen im Fließtext und einige Forderungen wurden umformuliert, ohne ihren Kern zu verändern.

#### Neu sind:

#### Lohnpolitik

- Neue Mindestlohnforderung 2.000 Euro, Lehrlingseinkommen 1.000 Euro.
- > Fairer Lohn für Menschen mit Behinderung in betreuten Einrichtungen.
- Verstärkte Einbeziehung von Frauen in KV-Verhandlungen.
- Weiterentwicklung der Einkommensberichte.

- Parlamentarisches Monitoring des Gender-Pay-Gap.
- Thema Lohnschutz wird nun in eigenem Unterabschnitt behandelt.
- Thema prekäre Beschäftigung wird nun in eigenem Abschnitt behandelt.



## Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

#### **Arbeitszeit**

- Rücknahme der Änderungen des Arbeitszeitgesetzes aus 2018 (12-Stunden-Tag).
- Eine Woche Zusatzurlaub für begünstigte Behinderte.
- Ersatzruhe auch für die Verletzung der täglichen Ruhezeit und Pausenzeiten.
- Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle wie zum Beispiel Familienarbeitszeit.

- Arbeitszeitdokumentation verbessern.
- Intelligente Fahrtenschreiber verpflichtend einführen.

#### **Arbeitnehmer:innen-Schutz**

Thema Gewalt am Arbeitsplatz wird in einem eigenen Abschnitt behandelt.



#### Die drei wichtigsten Forderungen:

Kollektivvertraglicher Mindestlohn bzw. kollektivvertragliches Mindestgehalt von 2.000 Euro sowie kollektivvertragliche Mindestlehrlingseinkommen von 1.000 Euro.

Verkürzung der
Normalarbeitszeit im
Arbeitszeitrecht bei
vollem Lohn- und
Personalausgleich und
Absenkung der
höchstzulässigen
Tages- und
Wochenarbeitszeit.

Schutz der Gesundheit und Interessen der Arbeitnehmer:innen durch den Ausbau der Prävention sowie eine wirksame Kontrolle und abschreckende Strafen.



## Lohnpolitik

- > Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft
- > Bekenntnis zum Kollektivvertrag
- > Lohnschutz verbessern

> Gender Pay Gap schließen



## Lohnpolitik

- > Forderungen:
- > Mindestlohn von 2.000 Euro
- Stärkere Anhebung der Löhne in unteren Lohngruppen
- Verstärkte Einbindung von Frauen in Kollektivvertragsverhandlungen
- > LSD-BG Strafen müssen abschreckend sein
- > Auftraggeberhaftung entlang der Lieferkette



#### Lohnpolitik

- > Forderungen:
- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Löhne und Gehälter
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmer:innen
- > Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen



- > Zeitautonomie:
- > Täglich max. 10 Stunden / Wöchentlich max 50 Stunden
- > Einseitiger Verbrauch von Zeitguthaben
- Missbrauch von Gleitzeit verhindern
- > Ersatzruhe auch für tägliche Ruhezeit



- > Planbarkeit:
- > Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen
- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur
- Recht auf Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung



- > Arbeitszeitverkürzung:
- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich
- Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit
- ▶ Erhöhung des Anspruchs auf Wochenendruhe auf zwei ganze Tage
- > Sechs Urlaubswochen für alle



- > Durchsetzung:
- > Bessere Dokumentation der Arbeitszeit
- Massiver Aufschlag auf vorenthaltene Entgelte
- > Recht auf Nichterreichbarkeit sichern
- Beschränkung von All-in-Vereinbarungen
- > Freie DN in das AZG einbeziehen



#### Prekäre Beschäftigung

- > Freie DN in das Arbeitsrecht einbeziehen
- > Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht
- Vermutung der Arbeitnehmer:inneneigenschaft bei unklarer Vertragssituation
- Fairer Lohn für Menschen mit Behinderung in betreuten Einrichtungen
- Schaffung des gerichtlichen Straftatbestands der vorsätzlichen Unterentlohnung
- ➤ Einen gesicherten Aufenthalt für betroffene Arbeitnehmer:innen während des Verfahrens



#### Arbeitnehmer:innen schützen

Ausbau der Prävention

> Wirksame Kontrolle

> Abschreckende Strafen

> Der Gewalt entgegenwirken





### Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

Der große Unterschied ist, dass es beim letzten Bundeskongress kein eigenes Kapitel "Europa, EU & Internationales" gegeben hat. Thematisch ist es ähnlich geblieben:

- Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums der Personenfreizügigkeit wurde der Teil zu Lohnund Sozialdumping etwas ausgebaut.
- Ebenso wird die Stärkung der Demokratie in der EU als eigenes Unterkapitel hervorgehoben. Neue Forderungen: Initiativrecht für das EP, Ende des Einstimmigkeitsprinzips, verbindliche Sozialpartner-Abkommen.
- **Plattformarbeit** hat an Bedeutung gewonnen.
- Das Soziale Fortschrittsprotokoll bleibt die EU-politische Kernforderung.

- Die Säule der Sozialen Rechte (2017 proklamiert) war beim letzten Kongress noch neu, mittlerweile ist sie auf halbem Weg umgesetzt. Wir begrüßen die Fortschritte und fordern die weitere Vollendung.
- Neu ist die Forderung nach sozialen Rechten als EU-Beitrittskriterium.
- **Friedensarbeit:** Internationale gewerkschaftliche Zusammenarbeit ist wichtiger denn je.
- Fluchtursachen bekämpfen und nicht Flüchtende.



#### Die drei wichtigsten Forderungen:

Europa und die EU:
Grundlegende Neuausrichtung und Änderung der EUVerfassung – Vorrang sozialer
Grundrechte vor den vier
Freiheiten des Binnenmarktes
(freier Verkehr von Waren,
Personen, Dienstleistungen und Kapital) und Absicherung der Arbeitnehmer:innenRechte (Soziales
Fortschrittsprotokoll).

Internationale
Zusammenarbeit:
Aktive Außen- und
Friedenspolitik auf Basis
der Neutralität und eine
gestärkte internationale
Gewerkschaftskooperation
vor allem mit den Ländern
des Globalen Südens.

Globale Herausforderungen:
Die Fluchtursachen und nicht
die Menschen gilt es zu
bekämpfen, dafür müssen
neue Standards für
gerechteres Wirtschaften,
wie zum Beispiel
Lieferkettengesetze,
beschlossen werden, um die
Ausbeutung der arbeitenden
Menschen nachhaltig global
zu verhindern.



- Vorrang für Arbeitnehmer:innen-Rechte
- Keine AN zweiter Klasse in der EU
- Schluss mit grenzüberschreitender Ausbeutung
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – und gleiche soziale Ansprüche
- Der Schwerpunkt der EU-Förderungen muss auf öffentlichen Investitionen mit hohem gesellschaftspolitischem Mehrwert liegen: Arbeitsmarkt, Bildung, Klimaziele



## Keine AN 2. Klasse in der EU - Unterbezahlung bei Entsendungen

- ➤ Entsendungen: Mit 221.000 Entsendungen pro Jahr (2021) ist Österreich der drittbeliebteste Empfängerstaat der EU, nach Deutschland und Frankreich.
- 2018 wurden 2.222 Entsendeunternehmen kontrolliert, wovon gegen 1.034 Firmen wegen Unterentlohnung ermittelt wurde. Das ist jede 2. Firma (46,53 Prozent)
- 2022 wurden 2.367 Entsendeunternehmen kontrolliert, wovon gegen 589 Firmen wegen Unterentlohnung ermittelt wurde. Das ist jede 4. Firma (24,88 Prozent)
- Zum Vergleich: Bei österreichischen Firmen liegt die Unterentlohnungsquote seit Jahren durchschnittlich bei 0,8 Prozent



## Keine AN 2. Klasse in der EU - Plattformarbeit

- Rund 28 Millionen Menschen arbeiten in der EU für Online-Plattformen, rund eine halbe Million von ihnen in Österreich – hauptsächlich im Transportwesen und in der Essenszustellung, immer öfter auch im Handel, in der Pflege und in weiteren Branchen.
- ▶ 90 Prozent der auf den rund 500 digitalen Arbeitsplattformen in der EU tätigen Menschen sind als Selbständige eingeordnet. Diese Einordnung ist nach Schätzungen der EU-Kommission für 5,5 Millionen Menschen falsch.

# Mehrjähriger EU-Finanzrahmen – Faire Verteilung der Mittel

- Die Mittel im Rahmen des mehrjährigen Finanzrahmens betragen 2021–2027 ca. 1.100 Milliarden Euro
- > Rund ein Drittel dieser Gelder soll in die Landwirtschaft fließen, während weniger als zehn Prozent für den Europäischen Sozialfonds (ESF) vorgesehen sind
- Für den Kohäsionsfonds (Mittel für wirtschaftliche und soziale Entwicklung für strukturschwache Gebiete) wird insgesamt etwa ein Drittel des Finanzrahmens vorgeschlagen, wobei Österreich aus diesem Topf nur in sehr geringem Umfang Mittel bekommt
- Deschäftigte und Konsumentinnen bzw. Konsumenten finanzieren mit ihren Steuern und Abgaben rund 80 Prozent des österreichischen Budgets und damit auch den EU-Mitgliedsbeitrag von Österreich. Die Bedürfnisse des Großteils der Bevölkerung werden im EU-Budget aber nicht entsprechend berücksichtigt





#### Aktive Außen- und Friedenspolitik

- > Frieden ist mehr denn je keine Selbstverständlichkeit und es gilt hier viel stärker Initiativen zu ergreifen und die gute Zusammenarbeit mit der österreichischen und globalen Friedensbewegung auszubauen und zu stärken.
- Dabei ist auch eine aktive Außen- und Friedenspolitik Österreichs auf Basis der Neutralität von Bedeutung.
- ➤ Teil einer nachhaltigen Strategie zur Vermeidung von Konflikten und Unterstützung der Länder des Globalen Südens ist die solidarische Hilfe und Kooperation des ÖGB. Es geht um die Stärkung des internationalen Dialogs bilateral, transnational wie auch in Kooperation mit Nichtregierungs-organisationen auf allen Ebenen als Beitrag zu Schaffung und Erhalt des Friedens.



#### Gestärkte internationale Gewerkschaftskooperation

- Yonflikte, Pandemien, Klimaveränderungen, globale Wirtschaftskrisen und Kriege treffen uns alle schwer.
- Nur gemeinsam werden wir diese Problemstellungen überwinden können bzw. dazu beitragen, dass das Leben bei uns und in anderen Ländern friedlicher, ökologischer, gerechter und lebenswerter wird. Gewerkschaftliches Handeln kann niemals nur national erfolgen.
- Die globalisierte Wirtschaft wie auch andere Thematiken verpflichten auch uns, über unsere Staatsgrenzen hinaus zu denken und aktiv zu sein und, dort wo es notwendig ist, auch internationale Solidarität zu üben.
- ➤ Mitgliedschaften in Dachverbänden wie im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) helfen dabei, Probleme aufzuzeigen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und mit einer gemeinsamen Stimme auf der internationalen Bühne zu kämpfen.



# Die Fluchtursachen und nicht die Menschen bekämpfen

- Das Weltwirtschaftsmodell lässt erwerbstätige Menschen im Stich und ist einer der Gründe für Fluchtbewegungen. Ganz besonders in Ländern des Globalen Südens werden Arbeitnehmer:innen ausgebeutet und haben kaum Möglichkeiten sich zur Wehr zu setzen.
- Die Antwort der reichen Länder kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen, sondern es gilt, gemeinsam die Fluchtursachen zu beseitigen und sich für die Menschen im globalen Süden zu engagieren, um sie zu ermächtigen, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen.
- ➤ Globale Konzerne sind sowohl die Treiber als auch die enormen Nutznießer dieser Ausbeutung. Starke Regelungen zu nachhaltigen unternehmerischen Sorgfaltspflichten sind daher dringend erforderlich. Die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Gewerkschaften, sowie sozialer und ökologischer Ziele sollen im Vordergrund stehen. Kinderarbeit soll endlich der Vergangenheit angehören.



Kapitel 9:

Demokratie, betriebliche Mitbestimmung





## Wichtigste Grundaussagen Was ist neu?

- > Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen rechtlich sicherstellen (sogenanntes "Leveling-up").
- Betriebsratswahl: Zwar ist die Forderung der gerichtlichen Strafbarkeit der Verhinderung/ Behinderung von BR-Wahlen nicht neu, jedoch wurden im Vergleich zum letzten Kongress noch weitere, flankierende Forderungspunkte aufgenommen.
- > Forderungspunkte zu Arbeitskräfteüberlassung sind neu (betreffend Betriebsratsumlage, Beschränkung des Anteils von überlassenen Arbeitskräften auf betrieblicher Ebene, Schutz vor Beendigung der Überlassung bei Leiharbeitskräften, die im Beschäftigerbetrieb gewählt sind bzw. eine Wahl anstreben).

- Leichterer Zugang zum Erwerb der Staatsbürgerschaft.
- Digitalisierung/KI: Aufgrund der rasanten Entwicklungen rund um die Digitalisierung finden sich hier die meisten neuen Forderungspunkte (z. B. Unterstützung und Aufbau entsprechender Kompetenzen bei den Arbeitnehmer:innenvertretungen, umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebsrats bei der Verwendung und Kontrolle von KI).
- Freien unabhängigen Journalismus als
  Grundpfeiler einer Demokratie gewährleisten –
  Wiener Zeitung und ORF, keine eigenen
  Forderungspunkte, sondern nur im Fließtext.

#### Die drei wichtigsten Forderungen:

Zur Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung muss der Katalog der erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestände erweitert werden (z. B. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mobbing und Gewaltpräventionsmaßnahmen, altersgerechtes Arbeiten).

Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl zur Freistellung des Betriebsrates sowie die Möglichkeit der Teilung dieser Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern.

Gerichtliche Strafbarkeit der Ver- oder Behinderung von Betriebsratswahlen bzw. Personalvertretung, Jugendvertrauensrat und Behindertenvertrauensperson.



Der ÖGB steht für eine pluralistische Gesellschaft, in der die Arbeitnehmer:innen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen.

Wir kämpfen für eine Gesellschaft, in der Faschismus und Rassismus keinen Platz haben.



Das Gleichbehandlungsrecht schützt nicht alle Menschen gleichermaßen. Das Recht sieht derzeit einen Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen hinsichtlich einer Benachteiligung oder Belästigung für Personen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Geschlecht oder Behinderung vor.

Es gibt jedoch keinen gesetzlichen Schutz in diesem Bereich, wenn Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, des Alters oder der Religion und Weltanschauung diskriminiert werden.



Bei der letzten Bundespräsidentenwahl 2022 durften 1,4 Millionen Menschen mangels österreichischer Staatsbürgerschaft nicht wählen. Menschen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft stellen ein Fünftel aller Arbeitskräfte in Österreich dar, in systemrelevanten Berufen oft sogar noch mehr.

Diese Menschen haben aufgrund einer nichtösterreichischen Staatsbürgerschaft keine Stimme bei bestimmten Wahlen, die ihnen aber zustehen würde.



Neue Technologien sollen genutzt werden, um die Beteiligung von Menschen an politischen Prozessen zu erleichtern.
Gleichzeitig muss aber gewährleistet sein, dass alle Menschen unabhängig vom Alter oder Einkommen die gleichen Chancen haben, sich an diesen Prozessen zu beteiligen, sowie Manipulationssicherheit sichergestellt ist.



#### Demokratie Forderungen

- > Eine Politik, um besonders Österreichs Arbeitnehmer:innen vor neofaschistischer oder rechtsextremer Agitation bzw. aggressiven Tätigkeiten zur Beeinflussung anderer zu bewahren.
- Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle legal in Österreich lebenden Menschen.
- Leichteren Zugang zum Erwerb der Staatsbürgerschaft.
- > Der digitalen Spaltung muss durch Stärkung digitaler Kompetenzen entgegengewirkt werden. Speziell ist darauf zu achten, dass E-Democracy nicht die politische Teilhabe jener gefährdet, die nur eingeschränkten Zugang zu digitalen Tools haben.
- Gleiches Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie auf europäischer Ebene, damit jegliche Benachteiligungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wie Wohnen und Bildung oder Gesundheit verboten sind.



#### Betriebliche Mitbestimmung

Zwecks Übersichtlichkeit werden die jeweiligen Unterkapitel einzeln dargestellt



#### Betriebsbegriff modernisieren, Mitbestimmung absichern

Im Zuge der Digitalisierung hat sich der "klassische" Betrieb als physischer Raum der Arbeitsstätte in vielen Bereichen verändert. Arbeitnehmer:innen können, ohne örtlich gebunden zu sein, ihre Arbeit in vielen Fällen per Internet und mit digitalen Arbeitsmitteln ortsungebunden, selbst vom Ausland aus, erledigen



### Betriebsbegriff modernisieren, Mitbestimmung absichern

Es gibt vermehrt Arbeitsstätten (zum Beispiel Flughäfen, Einkaufszentren etc.), in denen zwar mehrere selbständige Unternehmen angesiedelt sind, jedoch ein Bindeglied zwischen den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern der einzelnen Unternehmen und zum Beispiel der Centerleitung fehlt.

Es besteht Handlungsbedarf, damit die gemeinsamen Interessen auch von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern in unterschiedlichen Betrieben und Unternehmen gemeinsam vertreten werden können.



#### Betriebsbegriff modernisieren, Mitbestimmung absichern Forderungen

- > Anpassung des Betriebsbegriffes an die Herausforderungen digitaler Arbeit (digitale Arbeitsstätte).
- > Schaffung einer Interessensvertretung für Arbeitnehmer:innen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich demselben Betrieb oder Unternehmen zugehören (zum Beispiel Flughäfen, Einkaufszentren).
- Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung.



## Betriebliche Mitbestimmung schützen, Betriebsratswahl vereinfachen

In Osterreich sind Verhinderungen von Betriebsratswahlen leider keine Seltenheit: Zum Beispiel durch Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich für die kollektiven Interessen der Belegschaft einsetzen, oder durch Einschüchterung der Belegschaft, überhaupt einen Betriebsrat gründen zu wollen Derartiges Verhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist ein Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer:innen und deren Recht auf betriebliche Mitbestimmung.



## Betriebliche Mitbestimmung schützen, Betriebsratswahl vereinfachen

Durch die voranschreitende Digitalisierung, die durch die Pandemie verstärkt wurde, wird heute Arbeiten außerhalb bzw. abseits der Büroräumlichkeiten vermehrt angeboten bzw. von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch gewünscht (zum Beispiel Homeoffice).

Grundsätzlich ist zwar bei der Betriebsratswahl eine Briefwahl möglich, jedoch Bedarf es auch hier aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt Anpassungen.



#### Betriebliche Mitbestimmung schützen, Betriebsratswahl vereinfachen Forderungen

- > Gerichtliche Strafbarkeit der Verhinderung bzw. Behinderung von Wahlen der Personalvertretung (PV), des Betriebsrates (BR), des Jugendvertrauensrates (JVR) und von Behindertenvertrauenspersonen (BVP).
- Erleichterung der Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern.
- Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber:innen früher und effektiver vor Kündigung und Entlassung schützen.
- Verlängerung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Betriebsratsmitglieder nach Erlöschen der Mitgliedschaft.
- Briefwahl vereinfachen (zum Beispiel Briefwahl-Fristen anpassen).



### Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen

Damit Betriebsräte auch weiterhin ihre Kernaufgaben, wie die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen im Betrieb, wahrnehmen können, müssen betriebliche Mitbestimmungsrechte gestärkt werden.



### Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen

Durch die Digitalisierung benötigt der Betriebsrat für seine Arbeit nicht nur ein entsprechendes Zeitbudget, sondern auch die technische Ausstattung und ein besonderes Wissen hinsichtlich Informationstechnik werden benötigt.

Auf der anderen Seite werden durch die digitalisierte Technik die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten erweitert, der Druck auf die Arbeitnehmer:innen wird dadurch zusätzlich erhöht.



### Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen

Besonders kritisch sehen wir den beginnenden Einsatz von sogenannter "Künstlicher Intelligenz" (KI) im Betrieb, von Systemen, die ihre Entscheidungen auf der Basis von Algorithmen treffen, mitunter sogar völlig ohne das Zutun von Menschen. Sehr oft sind in Österreich allerdings auch Mischsysteme im Einsatz, bei denen zwar eine Entscheidung durch den Menschen getroffen wird, die Entscheidungsgrundlage aber mittels Algorithmen herbeigeführt wird.

Um mögliche Auswirkungen derartiger Systeme zu erfassen, muss ihre Datensammlung und -verarbeitung besonders transparent gehalten werden.



#### Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen Forderungen

- > Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze.
- Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern (Mitgliedern der Personalvertretung).
- Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl für Freistellungen.
- > Ausweitung des Anspruchs von Bildungsfreistellungen auch auf Ersatzmitglieder von Betriebsund Jugendvertrauensräten, Personalvertretungen und Behindertenvertrauenspersonen.
- > Erhöhung der Zahl der Betriebsrats-, Personalvertretungs- und Jugendvertrauensratsmandate.
- Deibehaltung der getrennten Betriebsratskörperschaften, um die unterschiedlichen Belegschaftsinteressen (zum Beispiel Werkshalle oder Büroarbeitsplatz) bestmöglich widerzuspiegeln.
- Verpflichtende anteilsmäßige Berücksichtigung der Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.



#### Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen Forderungen KI

- Unterstützung und Aufbau entsprechender Kompetenzen bei den Arbeitnehmer:innenvertretungen, um die oft äußerst komplexen Systeme zu verstehen und mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Augenhöhe verhandeln zu können. Diese Systeme sind maßgeblich für die Arbeitsabläufe und Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innen verantwortlich und müssen einem gleichberechtigten Diskurs unterliegen.
- > EU-Verordnungen und Richtlinien zur KI dürfen nicht zu Verschlechterungen des nationalen Niveaus an Mitbestimmung führen.
- Umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebsrats bei der Verwendung und Kontrolle von KI.
- Verpflichtung zur Evaluierung und Kennzeichnung von KI-Systemen inklusive Offenlegung der eingesetzten Parameter, um eine Verselbständigung und Undurchsichtigkeit der Systeme zu verhindern und so den Einsatz von KI zum Wohl der Arbeitnehmer:innen und der Gesellschaft sicherzustellen.



# Schutzbestimmungen ausbauen, Rechtsdurchsetzung erleichtern

Zur effektiven Wahrung der Interessen der Belegschaft sieht die Betriebsverfassung Mitbestimmungsrechte und Informationsrechte für den Betriebsrat vor. Um auch im Hinblick auf die sich ändernde Arbeitswelt die Belegschaft bestmöglich vertreten zu können, benötigen Betriebsräte weitere zusätzliche und durchsetzbare Befugnisse.

Aber auch in Betrieben, in denen aufgrund geringer Arbeitnehmer:innenzahl kein Betriebsrat gegründet werden kann, müssen Verbesserungen, vor allem im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden.



#### Schutzbestimmungen ausbauen, Rechtsdurchsetzung erleichtern Forderungen

- Ablaufhemmung einer arbeitsrechtlichen Befristung für die Dauer des Mandates als Betriebsratsmitglied.
- Ausweitung des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf Kleinstbetriebe
- Verstärkter Schutz bei einvernehmlicher Auflösung, etwa durch die Möglichkeit des Rücktritts innerhalb bestimmter Frist.
- Klarstellung der (digitalen) Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose/personalvertretungslose Betriebe.
- Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
- Vollumfängliches Stimmrecht für Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen in Aufsichtsratsgremien (zum Beispiel Universitätsrat).



### Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken

Um im betrieblichen Bereich Frauenförderung und Gleichstellung zu erreichen, bedarf es einerseits weiterer Möglichkeiten, aber auch andererseits eines stärkeren Mitspracherechts des Betriebsrates. So müssen auch für Frauenförderungspläne, Vereinbarungen von Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (zum Beispiel Kinderbetreuung) oder zur Angleichung von Frauen- und Männereinkommen erzwingbare Betriebsvereinbarungstatbestände geschaffen werden



### Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken

Einer stärkeren, erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats bedarf es aber auch bei der Personalbemessung (Mindestbelegschaftsstärke), altersgerechtem Arbeiten, Regelungen von Mobbing- und Gewaltpräventionsmaßnahmen und Konfliktbearbeitung oder auch bei der Mitsprache bei betrieblichen Veränderungsprozessen, um diese sozial gerecht zu gestalten. Aber auch bei Zielvereinbarungsmodellen (leistungs- und entgeltbezogene Prämien und Entgelte) und Entgeltregelungen im unmittelbaren Zusammenhang mit Arbeitszeitregelungen muss die Mitbestimmung im Betrieb gestärkt werden.



#### Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken

Damit Betriebsräte die Belegschaft gut vertreten und deren Interessen auch effektiv durchsetzen können, muss das Instrument der Betriebsvereinbarung grundsätzlich gestärkt und ausgebaut werden.



#### Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken Forderungen

- Zur Stärkung der innerbetrieblichen Mitbestimmung muss der Katalog der erzwingbaren Betriebsvereinbarungstatbestände erweitert werden.
- > Entgeltfortzahlungsanspruch bei Teilnahme an Betriebsversammlungen.
- Maßnahmen zur Schaffung von Einkommenstransparenz in den Betrieben, wirksame Sanktionen bei Nichterstellung der Einkommensberichte und verpflichtende innerbetriebliche Angleichungsverhandlungen nach Offenlegung des Einkommensberichtes.
- Xooperationspflicht der bzw. des betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit dem Betriebsrat.





### Vielen Dank!