

## Zukunft der Arbeitswelt

Forderungskatalog „Erste Schritte zur Vision“ ([Seiten 2-5](#))

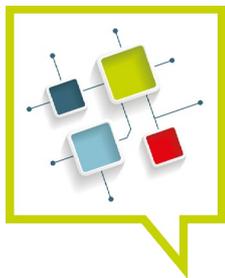
Allgemeiner Forderungskatalog ([Seiten 6-24](#))

Forderungskatalog „Zukunft der Arbeitswelt – Frauen 4.0“ ([ab S. 24](#))

ÖGJ Steiermark Arbeitsthemen 2017-2019 (zur Information)

## Inhalt

<b>Visions-Forderungskatalog</b> .....	2	Arbeitsmarkt .....	8
Ausgangspunkt .....	2	Arbeitsmarktförderung neu – mit mehr Treffsicherheit .....	10
Zielvorstellung .....	2	Offensive Investitionspolitik als Mittel im Kampf gegen Arbeitslosigkeit .....	10
Arbeit neu denken .....	2	Qualifizierungschancen für ALLE .....	11
Gerechtere, gesündere Arbeitszeitgestaltung .....	3	Bildung als Schlüssel der Zukunft .....	12
Bessere rechtliche und soziale Absicherung .....	4	Migration und Integration .....	12
<b>Allgemeiner Forderungskatalog</b> .....	6	Schutz vor Lohn- und Sozialdumping auf europäischer und nationaler Ebene ..	13
<b>Wirtschaftspol. Rahmenbedingungen</b> .....	6	Den digitalen Wandel gerecht gestalten .....	14
Soziale Schieflage nach Krise verschärft .....	6	Gesundheit .....	14
<b>Öffentliche Aufgabenerfüllung und Mittelausstattung</b> .....	6	Gesundheitspersonal .....	15
Systemwechsel – Entlastung des Faktors Arbeit .....	6	Pensionen .....	15
Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten .....	7	Pflege .....	16
Steuerflucht und Steueroasen wirksam bekämpfen .....	7	ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz .....	17
Öffentliches Eigentum – öffentlicher Eigentümer .....	7	Arbeitszeit .....	18
Globalisierung fair gestalten .....	8	Mindestlohn .....	19
		Europäische „Ich-AG“ / Einpersonengesellschaft (SUP) .....	20
		Initiative für ein soziales Fortschrittsprotokoll .....	20
		Europäische Säule sozialer Rechte .....	21



# Forderungskatalog

## „Erste Schritte zur Vision“

### ■ Ausgangspunkt

Unter dem Schlagwort „Digitalisierung“ kann eine Reihe von Entwicklungen beobachtet werden, deren tatsächlicher Gehalt noch vollständig unbekannt ist. Fest steht allerdings, dass sowohl global wie auch lokal massive Veränderungen zu erwarten sind, die sämtliche Lebens- und Umweltbereiche in gewissem Ausmaß tangieren (werden).

Szenarien von Ersetzung menschlicher Arbeitskraft durch Maschinen, Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und damit einhergehend der Verlust sozialer Sicherungssysteme zeigen erste unverkennbare Auswirkungen und drohen sich deutlich zu verstärken.

Zudem sind Fragen wie Datensicherheit, Abfederung gesundheitlicher Belastungen oder Arbeitszeitgestaltung bereits virulent und bedürfen rascher Reaktionen.



### ■ Zielvorstellung

Der ÖGB Steiermark und die Gewerkschaften haben frühzeitig begonnen, die mit der „Digitalisierung“ und den feststellbaren gesellschaftlichen Veränderungsprozessen verbundenen Entwicklungen zu beobachten und Antworten auf drängende Fragen zu suchen. Das Visions-Papier „Zukunft der Arbeitswelt“ (Details unter [www.zukunftderarbeitswelt.at](http://www.zukunftderarbeitswelt.at)) präsentiert in seinen Überlegungen die Idealvorstellung zukünftiger Lebens- und Arbeitswelten aus Sicht der Gewerkschaften und des ÖGB in der Steiermark.

Dem Sinn einer Vision entsprechend wurden im Visions-Papier keine konkreten Wege zur Erreichung des Ziels ausformuliert: Die Vorstellung einer besseren, gerechteren, auf Solidarität beruhenden Gesellschaft steht im Zentrum und dient als alleiniger Fokuspunkt.

Um die Erreichung der Visions-Gedanken sicherzustellen, bedarf es einer Reihe von Maßnahmen. Eine Vielzahl verschiedenster Stell-schrauben ist zu bewegen, um Mechanismen eines gesellschaftlichen Wandels – auf den das Visions-Papier dezidiert abzielt – in Gang zu setzen. Die ersten Schritte zur Erreichung der Vision sind jetzt notwendig.



Die Langversion der Vision ist unter [www.zukunftderarbeitswelt.at](http://www.zukunftderarbeitswelt.at) abrufbar.

## ■ Konkret fordern wir daher:

### Arbeit neu denken

#### **Intensive Kampagnenarbeit zur Verdeutlichung des gesellschaftlichen Wertes unbezahlter Arbeit.**

Untersuchungen belegen, dass unzählige Stunden an Arbeitsleistung, die in direkter Weise der Gesellschaft zugutekommen, als freiwillige Leistungen betrachtet werden und daher von Bezahlung ausgeschlossen sind. Zwar wird diesen Leistungen teilweise durchaus Wertschätzung bekundet, dies reicht über Lippenbekenntnisse jedoch meist nicht hinaus. Die enge Koppelung von Bezahlung und Anerkennung kommt solchermaßen deutlich zum Ausdruck. Um dieser Automatik entgegenzuarbeiten, fordern wir intensive Maßnahmen zur Stärkung des Ansehens unbezahlter Arbeit im Sinne der Gesellschaft.

#### **Fortführung / Verstärkung von Maßnahmen zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit (Ausbildung Frauen/Mädchen; Bezahlungsgerechtigkeit; Väterkarenz).**

Nach wie vor bestehen massive Ungerechtigkeiten in den Geschlechterbeziehungen – deren augenfälligste, die ungleiche Bezahlung, wird bereits intensiv kampagnisiert. Darüber hinaus sind aber weitere Ungleichgewichtungen auf zahllosen Ebenen feststellbar. Berufliche Aufstiegschancen und Leistung unbezahlter Arbeitsstunden, um nur zwei Punkte zu erwähnen, sind massive Hürden auf dem Weg zum Ziel einer ausgeglichenen, gerechten Gesellschaft. Ein deutliches Umdenken ist in diesem Zusammenhang erforderlich: Frauen und Männer gleichermaßen sind herausgefordert, sämtliche Gesellschaftsbereiche gleichberechtigt zu besetzen. Bezahlte wie unbezahlte Arbeit müssen gerecht verteilt werden.

Wir fordern daher Maßnahmen zur Stärkung von Frauen wie auch Männern im Sinne der Erreichung des Ziels einer gleichberechtigten, solidarischen Gesellschaft.

#### **Lebensbegleitendes Lernen stärken.**

Bereits gegenwärtig werden Bildungsmaßnahmen als sichere Investitionen im Sinne der verbesserten Arbeitsmarktfähigkeit von Arbeitnehmer\_innen postuliert. Die Herausforderungen zukünftiger Arbeitswelten werden diesem Befund noch zusätzliche Bestätigung erteilen: Wissen wird in rascherer Geschwindigkeit als bislang erneuert und ergänzt werden müssen. Daher fordern wir die Implementierung einer umfassenden Qualifizierungsoffensive in allen Bereichen des Bildungswesens (digitale, Medien-, Datenschutz- und Content-Kompetenzen stärken; IT-Fachwissen forcieren).

Zudem ist es von entscheidender Bedeutung, gezielte Schritte zur Förderung eines lebensbegleitenden Lernens zu setzen. Bisherige Tendenzen, wonach nur jene Gruppe von Arbeitnehmer\_innen für Fort-Bildungsmaßnahmen Unterstützung erhielt, die ohnedies bereits sehr gut ausgebildet ist, muss überwunden werden. Wir fordern daher gezielte, kostenfreie Beratungsangebote im Sinne der BBO (Bildungs- und Berufsorientierung) vom Kindergarten bis zur Pension. Von der Früherziehung an sollen allen Steirer\_innen Informationen über das gesamte Spektrum von (Aus)Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (damit könnte beispielsweise auch geschlechterspezifischen Berufswahl Tendenzen mit all ihren negativen Auswirkungen schon frühzeitig entgegengewirkt werden). Auch nicht mehr im Berufsleben stehende Personen sollen über freien Zugang zu Bildungsmöglichkeiten verfügen. Um Arbeitnehmer\_innen den Zugang zu Fortbildung zu erleichtern, fordern wir zudem die Aufnahme von (Aus-)Bildungs-

maßnahmen in die Kollektivverträge, welche sich am Beispiel der in Deutschland existierenden „Allianz für Aus- und Weiterbildung“, dem „Bündnis 2016“ oder am Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2015 orientieren sollte (etwa in Form eines fixen, jedem/r Arbeitnehmer\_in zustehenden Bildungskontos)! Bei Abbau von Beschäftigten gilt es, verpflichtende Um- und Weiterbildungsangebote (Anpassung von Wirtschafts- und AMS-Förderungen) zu garantieren.

### **Gerechtere, gesündere Arbeitszeitgestaltung**

Reduzierung der Jahres- und Monatsarbeitszeiten (nähere Informationen hierzu sind dem allgemeinen Forderungskatalog ab [Seite 09](#) und auf [Seite 19](#) zu entnehmen)

Um neuen Lebens- und Arbeitsformen gerecht zu werden, sind erste Schritte in Richtung innovativer Lebens-Arbeitszeitmodelle zu setzen. Insbesondere ist den Wünschen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer\_innen Rechnung zu tragen.

Grundsätzlich gilt es aber festzuhalten, dass Arbeitszeitfragen und Arbeitsortfragen von den Kollektivvertragspartnern weiterhin federführend gestaltet werden müssen.

Zunehmend mehr Arbeitsbeziehungen, auch jene, die – noch – in sogenannten klassischen Normarbeitszeiten (40 Stunden etc.) stattfinden, haben mit Prekarisierung zu kämpfen: Erreichbarkeit rund um die Uhr (da andernfalls entscheidende Informationsvorsprünge fehlen könnten); Projektarbeit mit immer wechselnden Arbeitskolleg\_innen, die sowohl Partner\_innen (in der Erreichung des Projektziels) als auch potentielle Gegner\_innen (in zukünftigen Aufträgen) darstellen. Die zunehmende Verschränkung von Arbeit und Freizeit muss gezielte gesetzliche Regelung erfahren – Erreichbarkeit rund um die Uhr ist abzulehnen! Eine stärkere Berücksichtigung des Wissens

über Arbeitsplatzgesundheit – verpflichtende Schulungen für Arbeitnehmer\_innen, wobei insbesondere die – mittlere – Führungsebene einzubeziehen ist: AN-Schutz; Präventionsmaßnahmen für physische und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (nähere Informationen hierzu sind dem allgemeinen Forderungskatalog ab [Seite 15](#) zu entnehmen), sowie Vermittlung von Wissen und Kompetenzen über gesundheitssichernde Vorbeugemaßnahmen im Alltagsleben.

### **Bessere rechtliche und soziale Absicherung**

Das Ziel sämtlicher Anstrengungen muss darauf gerichtet sein, möglichst viele Menschen in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen. All diejenigen, die nicht in Beschäftigung sind oder trotz Beschäftigung nicht ausreichend verdienen, müssen gegen Armut und soziale Abgrenzung abgesichert werden.

Um Chancengerechtigkeit zu verwirklichen, muss eine gerechte Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstandes angestrebt werden. Steuergerechtigkeit muss ein zentrales Anliegen zukünftiger Politik darstellen, wobei insbesondere auf die Auswirkungen von Technologisierung und Digitalisierung aus steuerrechtlicher Sicht Bedacht zu nehmen ist. Digitalisierung als technologischer Fortschritt darf nicht zu gesellschaftlichem und sozialpolitischem Rückschritt führen. Vielmehr muss es darum gehen, Innovation mit den Prinzipien des Europäischen Wohlfahrtsmodells (bzw. einer sozialen Marktwirtschaft) zu verbinden. Arbeit und soziale Absicherung müssen gemeinsam gedacht und sollten auch nicht vollkommen entkoppelt werden. Es müssen alle von den materiellen und immateriellen Gewinnen des digitalen Wandels profitieren (nähere Informationen hierzu sind dem allgemeinen Forderungskatalog ab [Seite 6](#) zu entnehmen) Überprüfung der rechtlichen Rahmenbestimmungen und Schaffung klarer, verbindlicher

Rechtsnormen für – neue Formen der – Arbeitsbeziehungen: Formen der Arbeit, die sich derzeit in einem Graubereich zwischen Selbstständigkeit und Angestelltenverhältnis bewegen (crowd working; Einpersonenunternehmen etc.) müssen in ihrem tatsächlichen arbeitsrechtlichen Gehalt hinterfragt werden. Klare gesetzliche Bestimmungen im Sinne der Arbeitenden sind notwendig. Wir fordern insbesondere die Zulässigkeit der Organisierung! Durch die zunehmende Verlagerung von Arbeitsprozessen in computerbasierte Systeme ist eine zunehmende Überprüfbarkeit von Arbeitsabläufen beobachtbar. Aufzeichnung und Messung verschiedenster Daten sind bereits heute stets präsente Faktoren von Arbeitsbeziehungen. Die Frage der Datensammlung und damit in unmittelbarem Zusammenhang der Datensicherheit muss mit Vehemenz gestellt werden – wir fordern eindeutige gesetzliche Vorgaben zur Sicherung des Datenmaterials im Sinne der Arbeitnehmer\_innen.

Zusätzlich fordern wir, dass bei der Einführung von neuen Technologien in Betrieben Belegschaftsvertretungsorgane verpflichtend miteinbezogen werden müssen. Des Weiteren sind betriebliche Datenschutzbeauftragte zu verankern.

Ausweitung sozialer Sicherungssysteme auf bislang nur unzulänglich erfasste Personengruppen (freie Dienstnehmer\_innen; Einpersonenunternehmer\_innen; ...). Traditionelle Rollenbilder von Arbeitnehmer\_innenschaft werden in der Zukunft in noch stärkerem Ausmaß als dies auch bislang bereits der Fall ist verschwinden und neuen Modellen weichen. Die Mechanismen des Sozialstaates können in ihrer herkömmlichen Ausrichtung dieser Personengruppe nicht gerecht werden. Flexible Absicherungsmodelle, die auf neue Beschäftigungsverhältnisse Rücksicht nehmen und den Betroffenen Sicherheit im Fall von Arbeitslosigkeit, Krankheit, usw. gewähren, müssen geschaffen werden.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass viele Überlegungen, die um die „Zukunft der Arbeitswelt“ kreisen, auf Hypothesen beruhen, deren tatsächlicher Gehalt nur rudimentär bekannt ist. Insbesondere ist faktisch unerforscht, in welcher Weise die Digitalisierung in kleinräumigen Strukturen – und hier ist im konkreten Fall die Steiermark adressiert – bereits Auswirkungen zeigt und wie zukünftige Entwicklungen einzuschätzen sind. Die Beobachtung weist auf massive Umwälzungen hin, die jedoch nicht einmalig vonstatten gehen oder geradlinig verlaufen, sondern sich in stetigem dynamischem Veränderungsprozess entwickeln.

Es bedarf daher Gelder für Forschung: Auf breiter Ebene über die verschiedensten Disziplinen hinweg müssen neue Steuerungsmechanismen entwickelt werden und gleichzeitig innovativen Neuerungen, technologischem Fortschritt Raum verschafft werden.

Kooperationen auf europäischer Ebene im Sinne eines Forschungs-Netzwerkes müssen erfolgen. In Österreich ist dazu vorbereitend von den Sozialpartnerorganisationen und Arbeitsmarktinstitutionen gemeinsam ein Arbeitsmarkt- und Arbeitsweltmonitoring einzuführen. Die Ergebnisse sind als Basis einer vorausschauenden und strategischen Qualifizierungspolitik zu verwenden.

# Allgemeiner Forderungskatalog

## ■ **Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen**

### ■ **Soziale Schieflage nach Krise verschärft**

Es war die Finanzindustrie, die durch ihre Spekulationen auf die Wirtschaft negativ durchgeschlagen hat. Mit Bankenrettungs- und Konjunkturpaketen, die vor allem ArbeitnehmerInnen und PensionistInnen mit ihren Steuern bezahlten, wurden hauptsächlich die Vermögenswerte einer dünnen Oberschicht gerettet. Die 62 reichsten Menschen der Erde besitzen laut einer Studie der internationalen Hilfsorganisation Oxfam mittlerweile „genauso viel wie die gesamte ärmere Hälfte der Weltbevölkerung“. Vor einem Jahr habe dies noch dem Vermögen der 80 Reichsten entsprochen. Laut internationaler Studien verfügen rund 80.000 Menschen in Österreich über ein Privatvermögen von mehr als 1 Million Euro. Ihr Beitrag zur Sicherung der sozialen Sicherungssysteme ist über die letzten Jahrzehnte immer geringer geworden. Die zunehmende Einkommens- und Vermögensungleichheit führt auch zu massiven wachstumsschädlichen Effekten, wie erst kürzlich die OECD bestätigte.

Obwohl der Sozialstaat gerade in der Krise seine ökonomische Sinnhaftigkeit gezeigt hat, steht er angesichts europaweiter Kürzungsprogramme politisch unter Druck. Dabei ist es jetzt wichtig, offensiv den Ausbau der sozialen Sicherheit anzugehen, um den Sozialstaat politisch abzusichern. „Es gibt weltweit nicht ein einziges Beispiel dafür, dass Kürzungen von Löhnen, Renten und Sozialleistungen ein krankes Land genesen lassen. Die Chancen, dass weitere Einsparungen die Probleme lösen, liegen nahe Null“, sagte der Wirtschaftsnobelpreisträger Joseph Stiglitz in einem Interview im April 2012. Die europäische Politik vernachlässigt die Verteilungsproblematik vollkommen.

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

## ■ **Öffentliche Aufgabenerfüllung und Mittelausstattung**

### ■ **Systemwechsel – Entlastung des Faktors Arbeit**

Je mehr Mittel den öffentlichen Haushalten zur Verfügung stehen, desto mehr Aufgaben und umso besser können sie diese Aufgaben erfüllen. Derzeit weist das Abgabensystem, das die notwendigen Mittel bereitstellen soll, aber Ungerechtigkeiten auf, die zu beseitigen sind. Dabei stellt in Österreich nicht die Höhe der Abgabenquote ein Problem dar, vielmehr die Struktur der Abgabenbelastung. Wir müssen daher das Steuersystem umschichten, um Arbeitseinkommen zu entlasten. Nach der großen Lohnsteuerreform ist eine Steuerstrukturreform notwendig, die in die Struktur eingreift, die bei gleichbleibender Abgabenquote Arbeit entlastet und Vermögen stärker in die Pflicht nimmt.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Der ÖGB verlangt **Änderungen bei der Gruppenbesteuerung** (Anerkennen von Verlusten ausländischer Töchter) und die Begrenzung der Verlustanrechnung auf die EU-Vorgaben.

- \* Neben der Lohn-/Gehaltssumme muss auch die **Wertschöpfung eines Betriebes**, darunter Gewinne, Fremdkapitalzinsen, Abschreibungen sowie Mieten, Pachten und Leasingraten, **als Bemessungsgrundlage** dienen. Die so wesentlich verbreiterte Bemessungsgrundlage würde es z. B. ermöglichen, den Beitragsatz zum Familienlastenausgleichsfonds deutlich zu senken.

## Beseitigung von Steuerungerechtigkeiten

Österreich ist bei den Arbeitseinkommen ein Hochsteuerland – für Vermögende ein Steuerparadies. Nur 1,7 Prozent der Steuereinnahmen kommen von Vermögen, von den ArbeitnehmerInnen gut zwei Drittel. Das ist eine extreme Schieflage. Daher sind die Arbeitseinkommen weiter zu entlasten – mehr Beiträge von den großen Vermögen sollen diese Entlastung tragen. Zusätzlich gilt es Verwerfungen zu Ungunsten der Realwirtschaft auszugleichen. Kapitalgewinne und das wilde Spekulieren an den Finanzmärkten muss auch durch die Erhebung neuer Steuern reguliert werden. Die Finanztransaktionssteuer wäre ein solches Instrument.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Die Herstellung einer **international üblichen Vermögensbesteuerung**.
- \* Eine **reformierte Erbschafts- und Schenkungssteuer** zur Pflegefinanzierung.
- \* Die **Einführung einer Finanztransaktionssteuer**: Solange die Finanztransaktionssteuer auf EU-Ebene nicht umgesetzt ist, muss in Österreich eine Börsenumsatzsteuer eingeführt werden, die beim Kauf und Verkauf von Wertpapieren fällig wird.

## Steuerflucht und Steueroasen wirksam bekämpfen

Zwischen 100 und 240 Milliarden US-Dollar: So viel Geld dürften sich multinationale Konzerne

laut OECD Jahr für Jahr sparen, weil sie sich erfolgreich um Steuern auf Gewinne (Körperschaftsteuer) drücken. Um das zu unterbinden, müssen die Regeln zur internationalen Unternehmensbesteuerung dringend weiterentwickelt werden. Die zunehmende Globalisierung und der Umstand, dass jeder Staat seine eigenen Vorschriften zur Gewinnermittlung festlegt, macht es Konzernen leichter denn je, Gewinne in Niedrigsteuerländer oder Steueroasen zu verlagern. Das Ergebnis: Gewinne in Rekordhöhe – Gewinnsteuern in Rekordtiefe.

Vorwiegend multinationale Unternehmen und vermögende Privatpersonen bedienen sich bei ihrer Steuerflucht und Steuerhinterziehung verschiedener Steueroasen mit Unterstützung und Beratung von Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsunternehmen, Rechtsanwaltskanzleien sowie Bankinstitute. Sie sind die bedeutendsten Akteure und auch Profiteure im System der Steuerflucht.

Unternehmen, Konzerne, Banken oder vermögende Privatpersonen entledigen sich gesellschaftlichen Pflichten und verursachen der Allgemeinheit Kosten enormen Ausmaßes.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Offenlegung der wirtschaftlichen Eigentümer bzw. Berechtigten, sowie Aktionär\_innen in einem internationalen Register.
- \* Sanktionen für Finanzdienstleister/Bankinstitute.
- \* Abschaffung von Briefkastenfirmen.
- \* Stärkung der personellen Ressourcen in der Finanzverwaltung – Ausbau der Großbetriebsprüfung.
- \* Verstärkte Zusammenarbeit internationaler Steuerverwaltungen.
- \* Erstellung einer „Schwarzen Liste“.
- \* Rasche Beschlussfassung der Finanztransaktionssteuer, wie im Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission vorgeschlagen.
- \* Zügige Umsetzung der gemeinsamen

konsolidierten Bemessungsgrundlage der Körperschaftsteuer.

- \* Schutz für Whistleblower.
- \* Ankauf und Verwertung von Datensätzen.

## Öffentliches Eigentum - öffentlicher Eigentümer

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

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

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

## Globalisierung fair gestalten

Die Europäische Union verhandelt gegenwärtig Freihandelsabkommen mit zahlreichen Ländern rund um den Globus. Diese Freihandelsabkommen zielen auf den Abbau von Handelshemmnissen und auf den Ausbau von Durchsetzungsrechten von Konzerninteressen ab. Gegenwärtig laufen sie wichtigen Zielen bei den ArbeitnehmerInnen-Rechten sowie bei Umwelt- und Klimaschutz zuwider.

Arbeitsrechte – einschließlich des Rechts

Gewerkschaften zu bilden und dem Recht auf Kollektivverhandlungen – leisten nach Angaben der Weltbank einen positiven Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung, da sie höhere durchschnittliche Löhne befördern und zu einer Verringerung von Einkommensungleichheit und Arbeitslosigkeit führen. Die Bedeutung der Arbeitsrechte für globalen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit spiegelt sich in den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) wieder, in der 187 Länder Mitglied sind. In einer globalisierten Marktwirtschaft ist der Schutz der Arbeitsrechte durch internationale Abkommen wie die der ILO erforderlich, um einen regulatorischen „Wettlauf nach unten“ zu verhindern. Ohne internationalen Standard können Länder unter Druck gesetzt werden ihre Arbeitsrechte zu schwächen, um gegeneinander um ausländische Investitionen konkurrieren zu können. In der Vergangenheit hatte der Wettbewerb um ausländische Investitionen genau diesen negativen Effekt.

Verstärkte Handelsbeziehungen sind jedenfalls zu befürworten. Sie müssen aber auf einen fairen Handel mit starken und verbindlichen Regeln zum Schutz der ArbeitnehmerInnen, Gesundheit und Umwelt sowie auf Demokratie basieren.

### Der ÖGB verlangt daher:

- \* Keine Sonderklagerechte für Konzerne.
- \* Leistungen der Daseinsvorsorge sind ein Allgemeingut und haben nichts in einem Handelsabkommen zu suchen. Wir verlangen eine unmissverständliche Herausnahme der Daseinsvorsorge wie Wasser, Energie, Verkehr, Sozialversicherung, Gesundheitswesen, kommunale Dienstleistungen, Bildung, soziale Dienstleistungen und Kultur.
- \* Kernarbeitsnormen und darüber hinausgehende Arbeitsstandards der ILO sind in Handelsabkommen verbindlich zu verankern. Verstöße sind mit Sanktionen zu belegen.
- \* Hohe Sozial-, Gesundheits- und Umwelt-

standards.

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

## Arbeitsmarkt

In den vergangenen Jahren ist das Arbeitskräfteangebot stark gestiegen und hat wesentlich zum Anstieg der Arbeitslosigkeit beigetragen. 2015 lag das Arbeitskräfteangebot laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger um rund 300.000 Personen höher als 2008. Der überwiegende Teil resultiert aus Zuwanderung, daneben spielte auch die höhere Erwerbsbeteiligung von Älteren und Frauen eine Rolle.

Spielräume zur Beschränkung des Angebots an Arbeitskräften sind gegeben. Die Maßnahmen zur Verknappung des Arbeitskräfteangebotes müssen zu einer besseren Balance zwischen Arbeit und Freizeit, zu einer besseren Qualifizierung der ArbeitnehmerInnen und zur Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ führen.

Angesichts der großen Zahl an Arbeitssuchenden kann man von keiner guten Lage auf dem Arbeitsmarkt sprechen, es gibt jedoch Zeichen einer leichten Entspannung: Die weitere Zunahme der Beschäftigung, das Verlangsamte des Anstiegs der Zahl der Arbeitssuchenden und die Zunahme offener Stellen. Trotzdem gibt es viele Herausforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, die in Angriff genommen werden müssen.

Besonders schlimm für die Betroffenen: Die Langzeitarbeitslosigkeit steigt und damit auch die Zahl der Menschen, die auf Notstandshilfe

angewiesen sind. Angesichts dieser Tatsache und der verhaltenen Wirtschaftsprognosen müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Menschen bei der Arbeitssuche zu unterstützen und Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

Rufe nach 1-Euro-Jobs oder Systemänderungen in Richtung Hartz IV sind strikt abzulehnen. Eine Reduktion der Leistungen nach dem Vorbild der Hartz-Reformen hat in Deutschland zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit, einer Zunahme der Segmentierung und einer erhöhten Armut geführt.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Es braucht eine expansive Wirtschaftspolitik: Die EU muss Investitionen anregen, die die Wirtschaft beleben und Arbeitsplätze schaffen. Österreich braucht einen Ausbau von sozialen Dienstleistungen und Investitionen im Bereich der Infrastruktur.
- \* Eine länger andauernde Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt muss aktiv bekämpft werden: Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten braucht es zudem mehr und dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“.
- \* Ausbau der Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit: Mit der längeren Dauer der Arbeitslosigkeit nehmen Existenzprobleme zu, daher braucht es eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und eine Erhöhung der Nettoersatzrate.
- \* Reform der Notstandshilfe: Es ist höchst an der Zeit, die überwiegend für Frauen diskriminierende Regelung nach Anrechnung des Partnereinkommens bei der Notstandshilfe zu beseitigen, um damit auch einen Beitrag zur Reduktion der Verarmungsgefahr zu leisten.
- \* Faire Verteilung der Arbeitszeit. Österreich liegt an dritter Stelle bei der effektiven Arbeitszeit der unselbständigen Vollzeitkräfte. Lediglich in Großbritannien und in Portugal wird noch länger gearbeitet.

- \* Innovative Formen der Arbeitszeitverkürzung und eine Reduktion der Arbeitszeit durch Überstundenreduktion durch stärkere Kontrollen und Strafen sowie Verringerung der Attraktivität für Arbeitgeber („Überstundeneuro“).
- \* Ausbau der Freizeitrechte der ArbeitnehmerInnen: individuelle Rechtsansprüche auf Teilzeit, Freizeitoptionen, Sabbaticals in Kollektivverträgen, Rechtsansprüche auf Bildungsfreizeit, betriebliche Modelle auf verkürzte Arbeitszeit (Durchsetzbarkeit auf Betriebsebene; öffentlicher Dienst: kostenneutrale Nachbesetzung).
- \* Generelle Arbeitszeitverkürzung: wöchentliche Arbeitszeit, Verlängerung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs, Verkürzung der Lebensarbeitszeit: Ausdehnung von Ausbildungszeiten.
- \* Alle Mittel im Rahmen der Beschäftigungsinitiative, die EU-Gelder und die nationale Kofinanzierung, müssen von der Berechnung des strukturellen Budgetdefizits ausgenommen werden.
- \* Zur Bewältigung der Herausforderungen der Fluchtbewegungen, ist der ESF für die Arbeitsmarktintegration um jedenfalls 10 Mrd. Euro aufzustocken. Die knappen vorhandenen Mittel im ESF können und sollen nicht umgewidmet werden.
- \* Die Kriterien der Mittelvergabe dürfen nicht nur nach dem bisher üblichen ESF-Schlüssel erfolgen, sondern müssen die Anzahl der von einem Mitgliedstaat aufgenommenen Asylsuchenden und -berechtigten, berücksichtigen.
- \* Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswöchel.

## Arbeitsmarktförderung neu – mit mehr Treffsicherheit

Österreich ist mit der höchsten Arbeitslosigkeit in der Zweiten Republik konfrontiert. Auch

wenn es in den letzten Jahren gelang, trotz der europaweiten Krise noch zu den Ländern mit der niedrigsten Arbeitslosigkeit zu gehören, haben wir diesen Status mittlerweile verloren.

Doch jede Krise ist immer auch eine Chance. So können Zeiten von Arbeitslosigkeit auch gut dazu genutzt werden, jenes notwendige Wissen, das für den Arbeitsmarkt fehlt, in dieser Zeit zu erlangen oder auch überhaupt eine Umorientierung vorzunehmen.

Dazu dienen die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Arbeitssuchende UND ArbeitnehmerInnen brauchen Zugang zu Förderungen, die ihre Arbeitsmarktchancen erhöhen und langfristig ein Einkommen sichern, von denen sie gut leben können. Es gehört daher zu einen der größten Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik der Zukunft, genau darauf zu schauen, welche Förderungen braucht jede Zielgruppe um diese dann gezielt einzusetzen. Das schafft Zufriedenheit bei den Menschen und bringt auch der Wirtschaft was, die auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen kann.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* **Frauen wollen endlich die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt:** Teilzeit ist immer noch weiblich, und oft eine Armutsfalle, aus der Frauen kaum entfliehen können. Doch selbst bei Vollzeitbeschäftigung gibt es immer noch eine Diskriminierung beim Einkommen von rund 20 Prozent. Diese Diskriminierungen am Arbeitsmarkt müssen endlich beseitigt werden.
- \* **Das Know-How von Älteren braucht mehr Wertschätzung:** Auch wenn immer mehr Ältere in Beschäftigung sind (aufgrund der demografischen Entwicklung) haben sie doch weit geringere Chancen wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, wenn sie z. B. gekündigt werden. Das Wissen dieser Menschen darf nicht verloren gehen, ihr Wert verliert nicht, nur weil sie 50+ sind.

## Offensive Investitionspolitik als Mittel im Kampf gegen Arbeitslosigkeit

In den letzten Jahren nahm im Unterschied zu früheren Zeiten auch bei relativ schwachem Wirtschaftswachstum die Zahl der Beschäftigten zu. Die Arbeitslosigkeit stieg aber noch stärker, denn das Angebot an Arbeitskräften wuchs rasant an. 2015 lag laut Eurostat das Arbeitskräfteangebot in Österreich um 14,2 Prozent höher als 2000.

Für die Jahre 2016/17 haben die Wirtschaftsforscher im Durchschnitt eine Zahl von 450.000 Arbeitslosen prognostiziert. Gemeinsames Ziel muss sein, bis 2020 eine Verringerung der Zahl der registrierten Arbeitslosen um zumindest 100.000 zu erreichen. Damit dies gelingt, ist eine umfassende Strategie erforderlich.

Österreichs Wirtschaft erholte sich zwar ab dem Frühjahr 2015, die große Lohnsteuersenkung erhöhte den privaten Konsum. Dennoch sind zusätzliche expansive Impulse erforderlich – und zwar nicht nur in Österreich sondern europaweit.

Im Hinblick auf das außerordentlich niedrige Zinsniveau würde die Einführung einer goldenen Investitionsregel würde den geeigneten Rahmen für eine europaweite Investitionsoffensive bilden. Die EU-Mitgliedsländer sollen ihre öffentlichen Investitionen koordiniert und kreditfinanziert im Ausmaß von 1 Prozent des BIP erhöhen. In Österreich besteht ein großer Bedarf an öffentlichen Investitionen, insbesondere beim Ausbau der Infrastruktur in den Ballungsräumen, in denen die Bevölkerung stark wächst (sozialer Wohnbau, öffentlicher Verkehr, Ganztagschulen, Kindergärten etc.). Das ist mit ordentlichen Beschäftigungseffekten verbunden.

Wenn diese neu geschaffenen Arbeitsplätze vorwiegend von Personen eingenommen werden die aktuell als arbeitslos registriert sind und Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe beziehen, gibt es faktisch eine Doppeldividenden-

de: Die Zahlung von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung für diese Personen fällt weg, im Gegenzug fließen dem Staat durch die nunmehr Beschäftigten entsprechende Abgaben und Steuern zu.

### Daher fordert der ÖGB:

100.000 Personen aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung = 3,3 Mrd. für die öffentliche Hand = 1 Prozent des BIP!

## Qualifizierungschancen für ALLE

Die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung – insbesondere das deutlich überdurchschnittliche Risiko für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen, arbeitslos zu werden und ihre zunehmende Verdrängung vom Arbeitsmarkt durch besser qualifizierte ArbeitnehmerInnen aus dem EU-Binnenmarkt – zeigt deutlich, dass ein umfassendes Programm zur Höherqualifizierung für diese ArbeitnehmerInnengruppe dringend notwendig ist.

Die berufliche Qualifikation wird in Zukunft noch viel stärker als bisher über Beschäftigungschancen, Beschäftigungsstabilität und Einkommen entscheiden. Nach allen einschlägigen Forschungsergebnissen wird überdies das Qualifikationsniveau der in Österreich lebenden ArbeitnehmerInnen eine entscheidende Rolle für die weitere wirtschaftliche Entwicklung und die Wettbewerbsstärke der heimischen Wirtschaft spielen.

Derzeit sind die Angebote der Bildungs- und der Arbeitsmarktpolitik an Beschäftigte und Arbeitsuchende zur deutlichen Erhöhung ihrer beruflichen Qualifikation bzw. für eine berufliche Neuorientierung nach wie vor quantitativ und qualitativ unzureichend.

### Daher fordert der ÖGB:

\* Qualifizierungsstipendium neu: Es gilt die Weiterqualifizierung im Erwachsenenalter zu intensivieren. Dazu sollen die unterschiedlichen Qualifizierungsbeihilfen und -förderungen evaluiert und zu einem „Qualifizierungs-

stipendium neu“ zusammengeführt werden. Ziel muss sein, jene zu erreichen, die eine Höherqualifizierung besonders nötig haben.

- \* Ausbau von Anerkennungssystemen: Pilotprojekte zum Beispiel in Oberösterreich und Wien zur Anerkennung von Kompetenzen aus der beruflichen Praxis sowie Erwachsenenbildungskurse für die theoretische Lehrabschlussprüfung, sollen auf weitere Lehrberufe ausgeweitet und österreichweit angeboten werden. Außerdem soll auch die praktische Lehrabschlussprüfung bei entsprechenden Kompetenzen entfallen können.
- \* Junge Menschen brauchen gute Ausbildungen: Mit der Ausbildungsgarantie bis 18 ist ein erster wichtiger Schritt gelungen. Es zeigt sich aber, dass Jugendliche auch später noch Ausbildungen brauchen, weswegen ein Ausbau der Ausbildungsgarantie bis 25 Jahre und die Einbeziehung aller in Österreich lebenden Jugendlichen hier ein nächster wichtiger Schritt wäre.
- \* Sozialökonomische Beschäftigungsprojekte in der Industrie: Eine Arbeitsgruppe aus Sozialministerium, Sozialpartnern und AMS soll ausloten, inwieweit sozialökonomische Beschäftigungsprojekte für Langzeitarbeitslose auch in der Industrie verwirklicht werden könnten. Ziel sollte es sein, Tätigkeiten die in das Ausland ausgelagert wurden wieder nach Österreich zurück zu holen und in einem sozialökonomischen Betrieb abzuwickeln. Die Finanzierung soll aus einer Kombination von betriebswirtschaftlichen Erlösen und öffentlichen Mitteln sichergestellt werden. Die Beschäftigten erhalten ein Entgelt nach dem jeweiligen Kollektivvertrag. Ein sinnvolles Modell könnte hier zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten führen.

## Bildung als Schlüssel der Zukunft

In den letzten Jahren wurden einige wichtige Schritte gesetzt, um Bildung jenen Stellenwert zu geben, den sie in einer zukunftsorientierten Gesellschaft auch einnehmen muss.

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

Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen Chancengerechtigkeit im Bildungssystem herzustellen und unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer Lage einen gerechten Bildungszugang ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der Staat muss hier seiner verantwortlichen Rolle gerecht werden und die nötigen Mittel zur Verfügung stellen.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Elementarbildung in Bundeskompetenz: Um diesem wichtigen Bildungsbereich auch eine entsprechende Bedeutung zu geben, ist es notwendig ein Bundesrahmengesetz mit einer Bundeskompetenz zu gestalten, welches von der Qualitätssicherung, über die Rahmenbedingungen (z. B. Öffnungszeiten) bis hin Ausbildung der PädagogInnen zentrale Standards setzt.
- \* Bildung die Chancen öffnet: Der Übergang zwischen den Schulstufen muss fließend gestaltet werden, sodass Brüche zwischen Schul- oder Klassenwechsel gar nicht sichtbar werden. Schule muss einen offenen Lernraum bilden, der es SchülerInnen, PädagogInnen und Eltern ermöglicht, Wissen in ganztägiger, verschränkter Form zu erfahren.
- \* Lernen ohne Zugangsbeschränkungen: Der ÖGB spricht sich nach wie vor gegen jegliche Einschränkungen aus, die es Menschen verwehrt, angestrebte Bildungsabschlüsse zu erlangen. Vielmehr muss es zur Regel und nicht zur Ausnahme werden, dass Menschen lebensbegleitend Lernen. Dazu sind nicht

nur die Angebote in ausreichender und adäquater Weise bereit zu stellen sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Menschen auch daran teilnehmen können.

- \* Berufsbildung für morgen: Die duale Berufsausbildung ist in der Zusammenschau mit dem berufsbildenden Schulwesen fit für morgen zu machen. Moderne Berufsbilder die auch tatsächlich vermittelt werden, Qualitätssicherung vom ersten Tag an, Respekt den jungen Menschen gegenüber und ein Verantwortungsbewusstsein der Wirtschaft, sind grundlegende Faktoren, den Stellenwert der dualen Berufsausbildung zu erhöhen.
- \* Einführung einer Bildungspflicht, an deren Ende der Erwerb definierte Grundkompetenzen steht.
- \* Erwachsenenbildung in den Köpfen verankern: Nach wie vor ist Bildung bei vielen auf die Schul- oder Berufsausbildung begrenzt und die lebensbegleitende Bildung nur ein Schlagwort. Um hier die Beteiligung zu erhöhen, sind neben den finanziellen Fragen – Bildung muss man sich in Österreich noch immer leisten können – auch Fragen der Zeit für Bildung (Stichwort Bildungsfreistellung) zu klären.

## Migration und Integration

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

Generell kann Österreich und seine Bevölkerung auf eine lange Tradition der Integration

von Menschen blicken. Österreich hat in den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte erfolgreich größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert, die heute u.a. als ArbeitnehmerInnen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund, über 14 Prozent der Bevölkerung sind nicht österreichische StaatsbürgerInnen.

Gleichzeitig führen die Veränderungen, die mit Migrationsbewegungen einhergehen, zu großen Verunsicherungen. Das Thema Asyl und Integration war in den letzten Monaten bestimmendes Thema in Österreich. Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren auch noch weiter beschäftigen. Denn es gibt menschlich, politisch und auch ökonomisch keine Alternative, als die Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind und einen Anspruch auf Asyl oder subsidiären Schutz haben, in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren, auch wenn die Situation hier bereits angespannt ist.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Eine möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen: Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind.
- \* Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen: Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu forcieren, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch parallel möglich sein.
- \* Maßnahmen zur Berücksichtigung der

besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen: Hier ist besonderes Augenmerk auf den Ausbau und die Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen sowie die Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen zu legen. Dazu gehört auch die Schaffung von eigenen Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.

## **Schutz vor Lohn- und Sozialdumping auf europäischer und nationaler Ebene**

Die EU-Kommission hat einen besseren Schutz vor Lohndumping angekündigt. Es ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten in Zukunft dazu verpflichtet werden sollen, die Entsenderichtlinie auf alle Branchen auszudehnen. Die Möglichkeit dazu besteht bereits, Österreich hat davon schon vor Jahren Gebrauch gemacht. Auch die vorgesehene Begrenzung der Entsendung auf zwei Jahre bewirkt praktisch nichts, weil nur sehr wenige Entsendungen länger als zwei Jahre dauern. Die Verpflichtung den österreichischen Lohn zu zahlen, besteht unabhängig davon, ob eine Entsendung vorliegt oder nicht.

Die österreichischen Vertreter müssen bei den weiteren Verhandlungen zum Richtlinien-vorschlag wirksame Maßnahmen einfordern, insbesondere gegen Scheinentsendungen und unfairen Wettbewerb (durch niedrigere Sozialversicherungs-abgaben) sowie eine klare Verpflichtung des Arbeitgebers bei Entsendungen die Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung zu übernehmen.

### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Ein klares Bekenntnis zum Kampf gegen Sozialdumping in der Entsenderichtlinie
- \* Maßnahmen gegen Scheinentsendungen.
- \* Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein.

- \* Verpflichtung des Arbeitgebers, bei Entsendungen den ArbeitnehmerInnen die Aufwendungen zu ersetzen.
- \* Klarstellung, dass die Entsenderichtlinie auch im Verkehrssektor zur Anwendung kommt.
- \* Das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort soll für alle ArbeitnehmerInnen gelten.
- \* Zeitliche Begrenzung von Entsendungen – 24 Monate sind viel zu lang.
- \* Grenzüberschreitende Vollstreckung der Strafen.
- \* Beschränkung der Subunternehmerketten.
- \* Anzeige bei Begründung von Arbeitsverhältnissen von Personen, die erstmals in Österreich arbeiten wollen.

## **Den digitalen Wandel gerecht gestalten**

Das grundlegende gewerkschaftliche Ziel ist, den digitalen Wandel gerecht und aktiv, vor allem aber im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Damit vom digitalen Wandel nicht nur eine kleine (neue) Elite, sondern die Gesellschaft als Ganzes profitiert.

Daher tritt der ÖGB für die gerechte Verteilung der realisierten Produktivitäts- und Effizienzgewinne aus dem digitalen Wandel ein. Sie dürfen sich nicht nur in höheren Gewinnen von Unternehmen niederschlagen, sondern müssen vor allem zur breiten Verbesserung der Lebens- und Arbeitsrealitäten jedes/r Einzelnen und zur Sicherung bzw. zum Ausbau unseres Wohlfahrtsstaates eingesetzt werden. Gleichzeitig gilt es unternehmerische Strategien offenzulegen.

Mit den Entwicklungen der Digitalisierung gehen Herausforderungen bei der Sicherstellung der Finanzierung des Sozialstaates einher, z. B. die Ausweitung von prekärer Beschäftigung, die Abnahme durchgängiger Erwerbsbiografien oder das zunehmende Verschwimmen

von selbstständiger und unselbstständiger Arbeit. Es geht darum, wie die (neuen) großen Digitalisierungsgewinner an der nachhaltigen Finanzierung des Wohlfahrtsstaates beteiligt werden.

Klassische Verteilungsfragen stellen sich im Zeitalter des digitalen Wandels wie eh und je. Es bleibt wesentliche Aufgabe der ArbeitnehmerInnenvertretung darauf hinzuwirken, dass von den Vorteilen des digitalen Wandels alle Gesellschaftsschichten profitieren.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Aktive Gestaltung der Auswirkungen der Digitalisierung auf die „traditionelle“ Arbeitswelt im Sinne der ArbeitnehmerInnen und Nutzung der Potentiale für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen.
- \* Vorausschauende Begleitung von branchenspezifischen Veränderungen der Arbeitsrealitäten bzw. von strukturellen Veränderungen zwischen einzelnen Branchen.
- \* Produktivitätsgewinne sollen für innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung z. B. in Form von Bildungsfreistellungen (wie im Kollektivvertrag der Elektroindustrie) genutzt werden.
- \* Gerechte Beiträge von Digitalisierungsgewinnern zur Sicherung und zum Ausbau der Finanzierung der Sozialsysteme.
- \* Bildungsoffensive 4.0 – digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil der Basisbildung und spezifischen Berufsauf- und -weiterbildung gemacht werden.
- \* Stärkung des digitalen Beschäftigungsschutzes, sowie des Datenschutzes für ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen und des Verbraucherschutzes für InternetnutzerInnen.
- \* Sicherung und Ausbau bestehender betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmungsrechte auch in der digitalen Welt.
- \* Neue Technologien müssen für jeden zugänglich sein. Das Erlernen des Umgangs

mit neuer Hardware und Software muss in jeder Lebensphase möglich sein, der Nutzen dieser Technologien im Sinne und Interesse aller stehen.

## **Gesundheit**

Ein Gesundheitssystem besteht aus vielen Teilen und für ein wirksames Funktionieren ist das reibungslose Zusammenspiel dieser Teile nötig. In diesem Sinne funktioniert auch die Gesundheitsversorgung. Auch wenn die Verantwortung auf verschiedene Akteure in der Republik aufgeteilt ist, ist es für eine qualitativ hochwertige, effiziente und bedarfsgerechte Behandlung unbedingt notwendig, dass es eine problemlose Kooperation und ein auf die PatientInnen ausgerichtetes Zusammenspiel zwischen den einzelnen Sektoren des Gesundheitssystems gibt.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Starke Koordinierung der Sektoren und Ausrichtung am Bedarf der Bevölkerung: eine gemeinsame Planung und Umsetzung des Bedarfes der Bevölkerung, keine Sonderwünsche einzelner TeilnehmerInnen am Gesundheitswesen.
- \* Keine Zugangsbeschränkungen: der Zugang zum Gesundheitssystem darf nicht an materielle oder sonstige Voraussetzungen gebunden sein.
- \* Strenge Qualitätssicherung zum Schutz der PatientInnen: unabhängige Qualitätssicherung in allen Bereichen und Transparenz der Ergebnisse können ein eventuell vorhandenes Verbesserungspotenzial aufzeigen.
- \* Ausreichende und faire Finanzierung: jeder Teil des Systems muss seine Aufgaben auch erfüllen können, dazu bedarf es einer Finanzierung, die von allen Teilen der Bevölkerung getragen wird und auch innovative Elemente miteinbezieht.

## Gesundheitspersonal

Gerade im Gesundheitsbereich spielt das dort tätige Personal eine wichtige Rolle – eine unfreundliche Ärztin, ein unfreundlicher Krankenpfleger, und eine Behandlung kann schon Angst auslösen. Es soll daher den Tätigen in den Gesundheitsberufen, vom Arzt bis zur Zahnarztassistentin, besonderes Augenmerk geschenkt werden.

Ohne gut ausgebildete und hoch motivierte Beschäftigte leidet die Qualität der Gesundheitsversorgung und damit auch die Patienten. Noch dazu ist der Gesundheitssektor eine krisenfeste Wirtschaftsbranche.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Es ist daher unbedingt notwendig, im Gesundheitsbereich Arbeitsbedingungen zu schaffen, die einen Gesundheitsberuf auch in Zukunft attraktiv machen. Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung und Wertschätzung.
- \* Attraktive Arbeitsbedingungen verlangen natürlich nach ausreichend Personal in allen Bereichen. Dazu gehört nicht nur eine ausreichende Anzahl an Fachkräften, sondern auch der richtige Einsatz des gut ausgebildeten Personals an der richtigen Stelle. Wertvolle Personalressourcen sollen ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und nicht Kosten optimierend. Einsparungen im Gesundheitswesen können und dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden.
- \* Dazu gehört auch eine gewisse Vergleichbarkeit der Personalressourcen und des Personaleinsatzes. Das bedeutet, dass es möglichst unabhängig erarbeitete Kennziffern für Personalschlüssel geben muss, die miteinander verglichen werden können.

## Pensionen

Trotz medialem Dauerthema wurden in den letzten Jahren viele Maßnahmen gesetzt, die dazu geführt haben, dass die Menschen heute faktisch später in Pension gehen als noch vor einigen Jahren.

Verfassungsrechtlich ist festgelegt, dass das Frauenpensionsalter ab dem Geburtsdatum 2.12.1963 schrittweise an jenes der Männer angeglichen wird. Frauen, die davor geboren sind, vertrauen somit auf Grund eines Verfassungsgesetzes darauf, dass sie noch früher in Pension gehen können. Daher lehnt der ÖGB eine vorzeitige Angleichung des Frauenpensionsalters an jenes der Männer ab.

Als zweite Maßnahme wird oft die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung vorgeschlagen. Alleine schon aus demokratiepolitischen Gründen lehnt der ÖGB einen derartigen Automatismus ab. Grundlegende Entscheidungen, wie die Frage, ab welchem Alter man in Pension gehen kann, sollen von der Mehrheit des Parlaments getroffen und nicht von einem Computer berechnet werden.

Entscheiden ist auch, dass die faktischen Möglichkeiten von älteren ArbeitnehmerInnen länger im Erwerbsleben zu verbleiben bzw. die Chancen von älteren Arbeitslosen wieder eine Arbeitsstelle zu bekommen verbessert werden. Ansonsten führt die Anhebung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters nur zu einer Erhöhung der Altersarbeitslosigkeit.

Es wird auch immer wieder vorgebracht, dass eine Pensionsautomatik die Pensionen der heute Jungen sichern würde. Die Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung hätte die stärksten Auswirkungen auf die heutige Jugend, da für diese Generation eine höhere Lebenserwartung als für die derzeit bereits Älteren prognostiziert wird. Eine Pensionsautomatik würde daher gerade zu Kürzungen der Pensionsleistungen der heutigen Jugend führen

und keineswegs ihre späteren Pensionen absichern.

### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Ein gutes Pensionssystem hat die Aufgabe den Lebensstandard auch im Alter zu gewährleisten. Das ist nur durch die Aufrechterhaltung öffentlicher Pensionssysteme, die auf dem Umlageverfahren beruhen, möglich. Der ÖGB tritt somit dafür ein, dass auch in Zukunft der Schwerpunkt bei der staatlichen Pensionsversicherung liegt. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 80/45/65 beruht. Ein Umstieg auf ein beitragsorientiertes Pensionskonto wird abgelehnt, da dies zu massiven Verschlechterungen führen würde.
- \* Obwohl sich der ÖGB grundsätzlich zum leistungsorientierten Pensionskonto bekennt, gewährleistet dieses für Menschen mit atypischen Erwerbsläufen und/oder langen Teilzeitphasen kein ausreichendes Einkommen im Alter. Der ÖGB fordert daher eine bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, des Präsenz- und Zivildienstes und der Arbeitslosenzeiten im Pensionskonto.
- \* Es müssen Maßnahmen gesetzt werden, die die Arbeitsmarktsituation von älteren ArbeitnehmerInnen verbessert. Um dieses Ziel zu erreichen, wären aus Sicht des ÖGB mehr Präventionsmaßnahmen, aber auch die Erhöhung des ab 2018 vorgesehenen Malus bei Kündigung von Betrieben, die im Branchenvergleich einen unterdurchschnittlichen Anteil von älteren ArbeitnehmerInnen beschäftigen, sinnvoll.
- \* Seit 2014 gibt es für Menschen, die ab 1964 geboren sind, keine befristeten Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspensionen mehr. Die Betroffenen erhalten stattdessen Rehabilitations- oder Umschulungsgeld, wobei der weitaus überwiegende Teil die erstere Leistung bezieht. Während die Pensionen in

regelmäßigen Abständen valorisiert werden, ist dies beim Rehabilitationsgeld nicht vorgesehen. Um zu gewährleisten, dass jene Menschen, die zu krank sind, um zu arbeiten, nicht an Kaufkraft verlieren, fordert der ÖGB, dass auch das Rehabilitationsgeld, wie die Pensionen, jährlich erhöht wird.

## **Pflege**

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

In unserer Gesellschaft ist die Abhängigkeit von jemand anderen oder von der Gesellschaft häufig negativ behaftet. Diese Grundeinstellung machen diverse Auseinandersetzungen unter dem Motto „mehr privat, weniger Staat“ deutlich. Die sozialen, ökonomischen und demographischen Rahmenbedingungen befinden sich im Wandel. Immer größer ist die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen. Der Pflegebedarf steigt somit.

Zur Finanzierung der Pflege und Betreuung wurde 2011 der Pflegefonds eingerichtet. Mit diesem werden die Länder und Gemeinden im Bereich der Langzeitpflege durch Gewährung von Zuschüssen unterstützt. Die Bereitstellung der Finanzmittel aus dem Pflegefonds (für die Jahre 2017 und 2018 je Euro 350 Mio.) ist lediglich bis 2018 vorgesehen.

Das österreichische System der Pflege und Betreuung ist gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an informeller Pflege und öffentlichen Geldleistungen. Mehr als die Hälfte der Pflegebedürftigen werden ausschließlich von ihren Angehörigen versorgt. Zusätzlich werden 25 Prozent der Pflegebedürftigen von mobiler Pflege und Betreuung unterstützt. Viele der Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf auf, um die Pflege und Betreuung ihrer Verwandten zu gewährleisten.

Diese Entwicklung ist bezüglich der späteren Konsequenzen (z.B. niedrigere Pensionen) bedenklich. Seit 2014 ermöglicht der Gesetzgeber die Inanspruchnahme der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit. Diese muss mit dem Arbeitgeber vereinbart werden und ist abhängig vom Willen des Arbeitgebers.

Aufgrund von Veränderungen in den Familien-, Haushalts- und Erwerbsstrukturen, aber auch in Folge der steigenden Arbeits- und Wohnmobilität ist mit weiteren Änderungen der Pflegesituation zu rechnen. Die Nachfrage nach formellen Pflegeleistungen steigt überproportional an. Es besteht ein hoher Bedarf an Pflegepersonal. Das Sozialministerium gibt den Mehrbedarf bis 2020 mit 6.500 Arbeitskräften im stationären und 6.400 Arbeitskräften im mobilen Bereich an. Tatsache ist, dass die Pflegeberufe mit Risiken und prekären Arbeitsbedingungen (wie z. B. hohe Teilzeitquote, unregelmäßige Arbeitszeiten, erhöhter Leistungsdruck) verbunden sind. Dies führt dazu, dass viele PflegerInnen ihren Beruf aufgeben.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Implementierung des Pflegefonds ins Dauerrecht.
- \* Rechtsanspruch auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.
- \* Wesentliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen (unter besonderer Berücksichtigung der sich verändernden Arbeitsbedingungen und neuen Behandlungsmethoden) und der Entlohnung des Pflegepersonals.

## **ArbeitnehmerInnen- und Bedienstetenschutz**

Ein modernes ArbeitnehmerInnenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten. Ziel ist dabei die Schaffung einer qualitativ hochstehenden Präventionskultur. Nachhaltig

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

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

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Ausbau der Präventivfachkräfte im Betrieb: Präventivfachkräfte sind der Schlüssel für bessere Arbeitsbedingungen. Um den Anforderungen einer sich rasch ändernden Arbeitswelt gerecht zu werden braucht es
- \* die Verankerung von Arbeits- und OrganisationspsychologInnen als dritte Präventivfachkraft gleichberechtigt zu ArbeitsmedizinerInnen und Sicherheitsfachkräften im ASchG
- \* Präventionszeiten müssen an die realen Anforderungen der Arbeitswelt angepasst und erhöht werden
- \* Alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen: Die demographische Entwicklung macht auch vor Betrieben nicht halt, notwendige Maßnahmen werden aber nur schleppend umgesetzt.
- \* Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten geregelt in einer

Verordnung sollen den Gesundheitsverschleiß bereits in jungen Jahren möglichst weit hintanhaltend.

- \* Weiters sollen Belegschaftsvertretungen die Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten auch über erzwingbare Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung durchsetzen können.
- \* Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe festlegen: In der EU sterben jährlich ca. 102.500 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen, für Österreich wird eine Zahl von ca. 1.820 Todesfällen angegeben.
- \* Durch eine Senkung der Grenzwerte für gesundheitsschädigende Arbeitsstoffe in Verbindung mit größtmöglicher Transparenz über das Risiko an Krebs zu erkranken, könnte ein großer Teil dieser Erkrankungen verhindert werden.

## Arbeitszeit

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

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

Spitzenreitern unter den EU-15-Ländern bei der Arbeitszeit zählt.

Während viele ArbeitnehmerInnen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere wiederum – nach wie vor besonders Frauen – mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auslangen. Der ÖGB fordert eine bessere Verteilung von Arbeitszeit durch eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, damit Menschen lange gesund in der Arbeit sind und Arbeit nicht krank macht. Ökonomische Interessen der Arbeitgeber stehen vordergründig in einem Spannungsverhältnis zu den persönlichen Interessen von ArbeitnehmerInnen an gesunden Arbeitszeiten und an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Tatsächlich werden nur ArbeitnehmerInnen in einem Arbeitsumfeld, das ihre Bedürfnisse entsprechend berücksichtigt, motivierte und leistungsfähige MitarbeiterInnen sein. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit sind die Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen jedenfalls gleichrangig zu berücksichtigen. Außerdem zeigen Studien, dass ArbeitnehmerInnen den Erhalt des Sozialstaats bisher selbst finanziert haben. Wenn immer mehr Menschen dem Druck am Arbeitsmarkt nicht mehr standhalten, kann der Sozialstaat mangels entsprechender Beiträge brüchig werden.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Ein Euro Zuschlag pro Überstunde je zur Hälfte an das AMS und ins Gesundheitssystem.
- \* Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht und damit korrespondierend eine Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit. Dabei müssen die Kaufkraft und damit der Lebensstandard der ArbeitnehmerInnen gesichert bleiben.
- \* Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen und wirksame Sanktionssysteme.

- \* Verdoppelung vorenthaltener ArbeitnehmerInnenansprüche.
- \* Umsetzung von innovativen Arbeitszeitmodellen: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der ArbeitnehmerInnen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung, Auszeitmodelle etc. mit dem Ziel, die Lebensqualität für ArbeitnehmerInnen zu verbessern und ihre Gesundheit zu erhalten.
- \* Die sechste Urlaubswoche muss für alle ArbeitnehmerInnen leichter erreichbar sein.
- \* Ein flächendeckendes Angebot an sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau der Kinderbetreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätze für ältere Menschen.
- \* Durch moderne Informationstechnologien verschmelzen Arbeits- und Privatleben immer stärker. Das trifft zunehmend auch ArbeitnehmerInnen in Nicht-Leitungsfunktionen und muss daher rechtlich geregelt bzw. eingeschränkt werden.
- \* Recht auf Wechsel der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von einer Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung.
- \* Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- \* Verhinderung der Umgehung des Teilzeitzuschlags.
- \* Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Durchrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen. Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags auf 50 Prozent.
- \* Der arbeitsfreie Sonntag ist auch künftig Grundprinzip der Arbeitszeitgestaltung. Ausnahmen von der Sonn- und Feiertagsarbeit bedürfen einer ausdrücklichen Zustimmung

und Überprüfung.

- \* Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitrichtlinie – keine individuelle Opt-out-Möglichkeit mehr; Durchrechnungszeitraum soll nur kollektiv geregelt werden können und Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten sowie Recht auf Wechsel von Teil- auf Vollzeit und umgekehrt.

## Mindestlohn

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

Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnt der ÖGB aus guten Gründen ab. In der Praxis könnte eine branchenübergreifende, gesetzliche Regelung dazu führen, dass die Arbeitgeber nicht mehr bereit wären, für höhere Verwendungsgruppen höhere Mindestlöhne per Kollektivvertrag festzusetzen. Das nahezu flächendeckende Kollektivvertragssystem erfasst alle Lohngruppen und nicht nur die untersten Mindestlöhne. Außerdem würde ein gesetzlicher Mindestlohn die Lohnpolitik an den Gesetzgeber delegieren und den Sozialpartnern entziehen.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Das Instrument des Mindestlohntarifs dahingehend ausweiten, dass, bei Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft

auf AG-Seite, ein Mindestlohntarif erlassen werden kann, wenn bereits seit mehreren Jahren kein KV abgeschlossen worden ist.

- \* Freiwilligen Berufsvereinigungen soll bei mehrjährigem Nichtabschluss eines KVs die KV-Fähigkeit aberkannt werden können, womit Satzung und Mindestlohntarif wieder möglich wären und gleichzeitig Druck entsteht, von der KV-Fähigkeit auch Gebrauch zu machen.
- \* Ein angemessenes Entgelt gemäß § 1152 ABGB muss jedenfalls gewährleistet werden und darf nicht dispositiv sein.
- \* Einbeziehen der freien DienstnehmerInnen in die Kollektivverträge.

## Europäische „Ich-AG“ / Einpersonengesellschaft (SUP)

Seit vielen Jahren versucht die EU-Kommission, eine einheitliche „Euro-GmbH“ (Europäische Privatgesellschaft – EPG) in der gesamten EU zu etablieren. Ein erster Vorschlag wurde im Juni 2008 vorgelegt und scheiterte am Widerstand von Gewerkschaften und einigen Mitgliedstaaten, da er insbesondere die Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen ausgehebelt hätte.

Im April 2014 nahm die Kommission den nächsten Anlauf und legte einen Vorschlag für eine „Single Member Company (SUP)“ vor, kurz „Ich-AG“ genannt. Der ÖGB hat ebenso wie der EGB dieses Vorhaben als noch gefährlicher bezeichnet und insbesondere folgendes kritisiert:

- \* Massive Missbrauchsgefahren durch ein Mindestkapital von nur 1(!) Euro und Verzicht auf jede Identitätsprüfung durch eine Online-Gründung.
- \* Förderung von Scheinfirmen, Briefkastenfirmen und grenzüberschreitender Scheinselbstständigkeit. Eine SUP kann in jedem beliebigen EU-Staat eingetragen werden, auch wenn sie dort nur einen „Briefkasten“ besitzt.
- \* Wettlauf um die niedrigsten Standards in

der EU, Aushöhlung von Mitbestimmungsrechten der ArbeitnehmerInnen sind zu befürchten.

- \* Begünstigung von grenzüberschreitender Steuervermeidung und Steuerbetrug.

### Daher fordert der ÖGB:

- \* Gerade die jüngsten Enthüllungen rund um die „Panama-Papers“ zeigen, dass intransparente (Schein-)Firmengründungen, die der grenzüberschreitenden Steuerhinterziehung und Steuerverlagerung enorm Vorschub leisten, endlich unterbunden werden müssen.
- \* Der Vorschlag für eine „Ich-AG“ muss von der EU-Kommission zurückgezogen werden. Er würde Scheinselbstständigkeit, die Umgehung von ArbeitnehmerInnenrechten und Briefkastenfirmen fördern und wäre als „1-Euro-Gesellschaft“ ein klarer Rückschritt gegenüber der jetzigen Rechtslage. Der ÖGB wird sich daher weiter für eine klare Ablehnung des Vorschlags im EU-Parlament einsetzen.

## Initiative für ein soziales Fortschrittsprotokoll

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

Im EU-Vertrag stehen den wirtschaftlichen Marktfreiheiten keine gleichwertigen sozialen Garantien gegenüber. Auch die Charta

der Grundrechte konnte dieses Missverhältnis nicht aufheben. Dadurch wird der Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping und für die Einhaltung nationaler Kollektivverträge erheblich behindert.

Im EU-Vertrag, muss die Gleichrangigkeit von sozialen Grundrechten und wirtschaftlichen Freiheiten festgeschrieben werden. Im Zweifel müssen soziale Rechte Vorrang genießen. Soziale Rechte und Mitbestimmung sind Kernelemente der sozialen Marktwirtschaft und müssen auch auf EU-Ebene geschützt werden. Sozialer Dialog und die Autonomie der Sozialpartner müssen gefördert werden. Weder EU-Recht noch die EuGH-Rechtsprechung dürfen nationale Kollektivverträge oder soziale Rechte in den Mitgliedstaaten aushebeln.

Seit Jahren kooperieren die drei Gewerkschaftsbünde aus Österreich, Schweden und Deutschland bei ihrer Forderung nach einem Sozialprotokoll. Nach mehreren Arbeitstreffen ist es gelungen, auch die sozialdemokratischen Parteien aus den drei Ländern für diese Forderung zu gewinnen. Im September 2015 wurde in Wien eine Erklärung verabschiedet, in der sich die Parteien und Gewerkschaftsbünde klar dazu bekennen, bei der nächsten regulären Vertragsänderung auf ein soziales Fortschrittsprotokoll zu drängen. Diese „Dreiländerallianz“ wird derzeit erweitert und verbreitert, und zwar sowohl um weitere Gewerkschaftsbünde als auch um politische Parteien. Zahlreiche weitere Gewerkschaftsbünde sind der Initiative bereits beigetreten.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Die Aufstellung einer breiten EU-Allianz, die bei der nächsten Änderung der EU-Verträge auf einem Sozialen Fortschrittsprotokoll bestehen wird.
- \* Soziale Grundrechte müssen Vorrang vor den wirtschaftlichen Marktfreiheiten im Binnenmarkt haben.

## **Europäische Säule sozialer Rechte**

Die Europäische Kommission hat angekündigt, den Fokus ihrer Aktivität wieder stärker auf sozialpolitische Themen zu setzen. Sie will damit auf die sozialen Folgen der Wirtschaftskrise, die demographische Entwicklung oder Veränderungen des Arbeitsmarktes in Verbindung mit der voranschreitenden Digitalisierung reagieren. Die Initiative richtet sich in erster Linie an die Mitglieder der Eurozone. Andere EU-Staaten können sich auf freiwilliger Basis beteiligen.

Den Beginn zur sozialpolitischen Neuorientierung bildet die am 8. März 2016 gestartete öffentliche Konsultation der EU-Kommission. Der ungefähre Rahmen ist dabei schon festgelegt. Die soziale Säule soll auf Basis der bisherigen Sozialrechtsakte („sozialer Acquis“) errichtet werden, und diese ergänzen. Dabei ist jedoch weder geplant, dass bestehende Gesetze ersetzt werden noch das neue entstehen sollen. Die konkrete Ausgestaltung einer solchen „Säule“ ist bislang weitgehend unklar.

Das Bemühen der Kommission nach zeitgemäßen sozialpolitischen Zielen zu suchen ist grundsätzlich zu begrüßen. Die erneute Bezugnahme auf äußerst kritische frühere Initiativen wie Flexicurity oder Better Regulation, die eher den Sozialabbau vorangetrieben haben, lässt jedoch große Skepsis aufkommen.

#### **Daher fordert der ÖGB:**

- \* Die geplante europäische Säule sozialer Rechte darf nicht eine weitere Alibiaktion der EU-Kommission werden, sondern muss verbindlichen Charakter haben.
- \* Das Ende der Unterordnung sozialer Grundrechte unter die wirtschaftlichen Marktfreiheiten bleibt die unverzichtbare Grundvoraussetzung für einen wirklichen politischen Kurswechsel in der EU. Die vom ÖGB initiierte Dreiländerinitiative (Deutschland, Schweden und Österreich) hat bereits eine Vereinbarung geschlossen, der sich nun weitere Partner anschließen.

- \* Unter der Bedingung, dass kein Druck zur Senkung einzelstaatlicher Niveaus besteht, sind soziale Mindeststandards auf hohem Niveau anzustreben.
- \* Im Arbeitsrecht sollten Mindeststandards in der EU (weiter)entwickelt werden, um ein hohes Schutzniveau zu gewährleisten, einschließlich dem Schutz vor mobilitätshemmenden und unfairen Vertragsklauseln. Auch der ArbeitnehmerInnenbegriff und sein Verständnis in der EU definiert werden, um Scheinselbständigkeit und Umgehung arbeitsrechtlicher Vorschriften zu bekämpfen.
- \* Sinnvolle Mindeststandards im Sozialrecht: Mindestnettoersatzrate in der Arbeitslosenversicherung und lebensstandardsichernde Pensionen, jedoch keine EU-weite Arbeitslosenversicherung.
- \* Verankerung von verbindlichen Lohnuntergrenzen auf einzelstaatlicher Ebene: In allen EU-Staaten sollen ANinnen Anspruch auf Mindestlöhne haben. Unter voller Wahrung nationaler Kollektivvertragssysteme und der Autonomie der Sozialpartner sollen kollektivvertragliche Systeme jedenfalls Vorrang vor gesetzlichen Mindestlöhnen haben.
- \* Goldene Investitionsregel: Bereits die Europa 2020 Strategie hat gezeigt, dass wichtige sozial- und wirtschaftspolitische Ziele unter dem aktuellen, strikten EU-Spardiktat nicht durchgesetzt werden können. In den Bereichen wie Bildung, aktiver Arbeitsmarktpolitik, sozialer Wohnbau und sozialer Infrastruktur müssen Ausnahmen von den Budgetzielen geschaffen werden.
- \* EU-Budget stärker an den sozialen Herausforderungen der EU ausrichten
- \* Deutliche Erhöhung des Budgets des Europäischen Sozialfonds (ESF)
- \* Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit muss verstärkt werden. Die Dotierung der Jugendbeschäftigungsinitiative ist nicht ausreichend.
- \* Im Zusammenhang mit der besonderen Herausforderung der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt sollte eine europäische Beschäftigungsinitiative für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen vereinbart werden, die eine Aufstockung des ESF beinhaltet. Als Kriterien für die Mittelzuweisung sollen insbesondere die Zahl der aufgenommenen Flüchtlinge und die Art der entsprechenden Arbeitsmarktmaßnahmen der Mitgliedstaaten herangezogen werden.

# Zukunft der Arbeitswelt Frauen 4.0

Die Arbeitswelt ist im Umbruch begriffen. Schlagworte wie Industrie 4.0 und Smart Production sind bereits in den allgemeinen Sprachgebrauch eingegangen. Die „Digitalisierung“, so belegen Studien und Erfahrungen weltweit, wird sämtliche Lebens- und Arbeitsbereiche erfassen – die Auswirkungen sind in ihrer tatsächlichen Dimension noch nicht abzuschätzen, werden aber, das ist gewiss, massive Veränderungen für eine Mehrzahl der Arbeitnehmer\_innen mit sich bringen.

Insbesondere Frauen werden in gesteigertem Maße zu den Betroffenen zählen und dies sowohl im positiven, wie auch im negativen Sinn: Arbeitsfelder, die derzeit in überwiegender Zahl von Frauen besetzt sind, gehören zu den voraussichtlichen Gewinnern, wie auch zu den deutlichen Verlierern einer beschleunigten Digitalisierung. So wird etwa der Dienstleistungssektor eindeutig wachsen, persönlich zugeschnittene, perfekt auf den Bedarf abgestimmte Arbeitsleistungen gewinnen zunehmend an Relevanz (hier ist aber explizit auf die oft schlechte Bezahlung in diesen Sektoren zu verweisen und die Notwendigkeit, dahingehende Veränderungen zu erzielen). Dagegen

haben „klassische“ Berufsbilder etwa im Handel bereits in der nahen Vergangenheit Bedeutungsverluste erlitten – um nur einige wenige Beispiele anzuführen.

Der Wandel in Lebens- und Arbeitswelten ist unumkehrbar und wirft eine Reihe von Fragestellungen auf, die in einer zentralen Grundfrage kulminieren: Wie kann ein positiver Weg in die Zukunft mitgestaltet werden?

Visionäre Ansätze sind dringend notwendig, um das Ziel einer solidarischen, auf tatsächlicher Gleichberechtigung basierenden Gesellschaft rasch zu erreichen. Es ist daher unumgänglich, jetzt erste Schritte zu setzen.

## **Wir fordern daher, folgende Maßnahmen zu einer zeitnahen Umsetzung zu bringen:**

Intensive Kampagnentätigkeit unter dem Schlagwort „gute Arbeit für alle“ soll so rasch wie möglich einsetzen! Die derzeit noch massiv bestehende Trennung in „Männerarbeit“ und „Frauenarbeit“ ist ein großes gesellschaftliches Problem, da damit in weiterer Folge auch Problemstellungen wie die Ungleichbezahlung von Männern und Frauen verbunden sind.

Um dem entgegenzuwirken, ist es wichtig, weiterhin in die Förderung von Initiativen, die Mädchen/Frauen verstärkt in MINT-Bereichen verankern, zu investieren.

Gleichzeitig müssen die Anstrengungen für eine Anhebung der Entlohnung in den Niedriglohnsektoren (in denen vielfach Frauen überproportional vertreten sind) intensiv fortgeführt werden.

Berufsgruppen im Elementar-Bildungs-, Pflege-, Dienstleistungssektor müssen verstärkte Förderung und Unterstützung erhalten (bessere Bezahlung; mehr Wertschätzung). Es muss angestrebt werden, die Mann-Frau-Dichotomie insbesondere in diesen Sektoren durch Einbeziehung von Männern in die Berufe zu überwinden.

Bislang unbezahlte Arbeit, die heute gerade im familiären Bereich noch hauptsächlich von Frauen geleistet wird, soll eine Aufwertung erfahren. Einerseits muss deutlich gemacht wer-

den, welche große Leistungen hier vollbracht werden. Andererseits ist alles daran zu setzen, zu einer Aufhebung der Geschlechtertrennung zu kommen bzw. eine verstärkte Beteiligung von Männern zu erreichen. Hierzu muss die Väterkarenz stärker beworben, einfacher zugänglich und vor allen Dingen für die Familien leistbar gemacht werden.

Das Schlagwort „Halbe-Halbe“ muss wieder aufgegriffen und die Umsetzung als zentrale Chance einer positiven Zukunftsgestaltung erklärt werden.

Die fehlende Anerkennung für die Belange der Geschlechtergerechtigkeit findet teilweise nach wie vor auch in den „eigenen Reihen“ Niederschlag. Gleichbehandlungsthemen dürfen nicht als „Frauenangelegenheiten“ abgehandelt werden, sondern als grundlegende Voraussetzung einer solidarischen Gesellschaft. Es muss daher alles daran gesetzt werden, innerhalb des ÖGB und der Gewerkschaften Gleichstellungsmaßnahmen zur Umsetzung zu bringen.

Als erster Schritt ist die Repräsentation der Organisationen nach außen durch Frauen zu verstärken. Dies umso mehr als gerade Frauen eine bedeutsame Zielgruppe für das Ziel des Mitgliederwachstums („Stärker werden“!) dargestellt haben und auch weiterhin darstellen.

ÖGB Steiermark  
www.oegb-stmk.at  
steiermark@oegb.at  
+43 316 7071

Lesen ist Bildung.  
Bildung ist Zukunft.

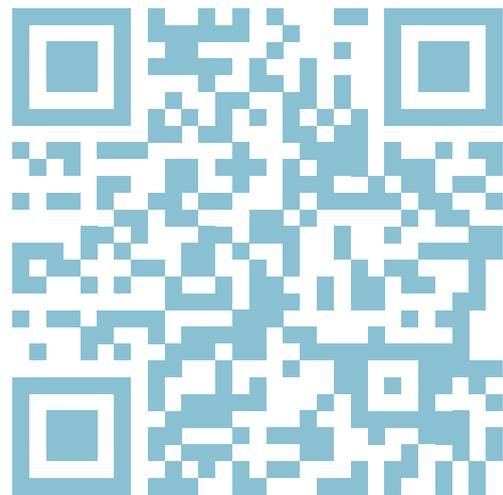
[www.zukunftderarbeitswelt.at](http://www.zukunftderarbeitswelt.at)



**ÖGB** Steiermark



[www.oegb-stmk.at](http://www.oegb-stmk.at)



[www.zukunftderarbeitswelt.at](http://www.zukunftderarbeitswelt.at)