

PRO-GE

*Unsere ARBEIT, unser LEBEN,
unsere ZUKUNFT!*

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

ARBEITSPROGRAMM

4. GEWERKSCHAFTSTAG DER PRO-GE, 14.–16. Juni 2023, Austria Center Vienna

www.proge.at

ARBEITSPROGRAMM

2023-2028 der Gewerkschaft PRO-GE

4. GEWERKSCHAFTSTAG der Gewerkschaft PRO-GE

14.-16. Juni 2023, Austria Center Vienna

Inhalt

1.	Arbeiter:innen und stolz darauf!	5
2.	Unser Leben – Unsere Zukunft	8
3.	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	11
4.	Löhne und Kollektivvertragspolitik	14
4.1.	Die Sozialpartnerschaft	17
5.	Unsere Arbeit – Unsere Rechte	19
5.1.	Arbeitszeit	19
5.2.	Arbeit und Gesundheit	22
5.3.	Betriebsräte	25
5.4.	Gesellschaftlichen Wandel arbeitsrechtlich unterstützen	28
6.	Lehre: Attraktivität, Qualität und mehr Geld.....	31
7.	Kampf gegen Arbeitsausbeutung und Lohndumping	34
7.1.	Die Arbeitskräfteüberlassung	38
8.	Bildung als Grundstein für ein gutes Leben.....	40
9.	Arbeitsmarktpolitik im (Klima)Wandel	42
9.1.	Mehr Beschäftigung durch kürzere Arbeitszeiten	45
10.	Klima und Zukunft der Arbeit(splätze) – „Just Transition“	46
11.	Jugend: Weil die Zukunft uns gehört!	49
12.	Soziale Sicherheit ist die Grundlage für Freiheit und Demokratie	51
12.1.	Unsere Sozialversicherung	54
12.2.	Öffentliche Infrastruktur garantieren und ausbauen	60
12.3.	Armutsbekämpfung.....	61
13.	Steuergerechtigkeit: Faire und nachhaltige Steuern	63
14.	Wirtschaftspolitik – Wie soll sich unsere Wirtschaft in Zukunft entwickeln?	65
15.	Internationales	68

1. Arbeiter:innen und stolz darauf!

Gewerkschaften sind der Zusammenschluss arbeitender Menschen zur gemeinsamen Durchsetzung ihrer Interessen.

In der Produktionsgewerkschaft haben sich Arbeiter:innen und Lehrlinge aus den Branchen Agrar, Arbeitskräfteüberlassung, Bekleidung, Bergbau, Chemie, Elektrizitätsversorgung, Elektro- und Elektronikindustrie, Erdöl- und Erdgasgewinnung, Genuss, Glas, Leder, Metallindustrie, Metallgewerbe, Mineralöl, Nahrung, Papier und Textil zusammengeschlossen.

Gewerkschaft ist vor allem eines: Eine Gemeinschaft der ihr angehörenden Mitglieder. Es ist ihre Gewerkschaft. Sie sind die Gewerkschaft, gemeinsam mit den darin und für sie wirkenden gewählten Vertreter:innen und hauptamtlich Beschäftigten.

Wir haben als Produktionsgewerkschaft eine klare Vertretungsaufgabe für die Arbeiter:innen und Lehrlinge unserer Branchen und wollen dieser stets gerecht werden – an ihren Interessen müssen wir unser Handeln und unsere Entscheidungen messen: Als PRO-GE, aber auch dort, wo wir als Vertreter:innen der PRO-GE Verantwortung tragen wie im ÖGB, in der Arbeiterkammer, in der Sozialversicherung, in zivilgesellschaftlichen Bündnissen, im Parlament oder in der internationalen Gewerkschaftsarbeit. Wir wissen: Wenn wir diese Aufgabe nicht wahrnehmen, tut es niemand. Das ist eine große Verantwortung.

In der Durchsetzung unserer Interessen als Arbeiter:innen wissen wir, dass wir nur das bekommen, was wir imstande sind, uns zu erkämpfen. In jenen Betrieben, Branchen und Bereichen, wo wir stark sind und selbstbewusst von unserer Stärke Gebrauch machen, haben wir die besseren Erfolge. Aus dieser Erfahrung heraus werden wir in konkreten Auseinandersetzungen noch kämpferischer auftreten.

Für Stärke braucht es Organisationskraft, Mut und Solidarität. Nichts davon kann als gegeben vorausgesetzt werden. Es ist unsere Aufgabe, diese Grundvoraussetzungen nach Bedarf herzustellen, jedenfalls aber zu festigen und zu erweitern – durch die Organisation neuer Betriebe, die Gewinnung neuer Mitglieder, durch Bildungsangebote, politische Diskussionen, Erfahrungsaustausch und gemeinsames Tun.

Solidarität ist unser wichtigstes Gut und eine klare Gegenhaltung zum gesellschaftlichen Egoismus. Es ist die Kraft der Vielen, die uns stark macht, Mut gibt und am Ende auch jeder und jedem Einzelnen nützt. Dieser Nutzen für die Einzelnen ist ungleich höher als der Beitrag, der zu leisten ist. Kollektive Interessenvertretung ist die Grundlage zum Wohlergehen der Einzelnen. Das betrifft unsere unmittelbare Arbeit als Gewerkschaft und die kollektive Organisation unserer sozialen Sicherheit, unseres Sozialstaats.

Gewerkschaft lebt von Nähe, von Vertrauen, von starken Beziehungen – davon, dass wir aufeinander aufpassen und vom Zuhören, vom Hinsehen, vom Verstehen. Wir wollen eine Gewerkschaft sein, in der jedes Mitglied eine Ansprechperson für seine Anliegen hat und kennt. Aus dem Gefühl, dass diese Anliegen gehört, ernstgenommen und vertreten werden (sprich: in guten Händen liegen), entsteht jenes Vertrauen, das Grundlage für starke Beziehungen ist.

Wir und unsere Mitglieder begegnen uns in erster Linie direkt von Mensch zu Mensch, auch wenn es Strukturen gibt, die uns das erschweren (verschlossene Werkstore, wechselnde Einsatzorte, Kleinstbetriebe oder Sprachbarrieren).

Wir sind davon überzeugt, dass man nicht mit brennendem Herzen Teil einer virtuellen Bewegung sein kann, sondern Bewegung spüren muss. Jeder Arbeitskampf, jede Demonstration und jede engagierte Diskussion beweisen es auf's Neue. Um dieses Empfinden zu festigen, wollen wir die Möglichkeiten zur Beteiligung und zum Austausch miteinander für unsere Mitglieder erweitern, ohne mit den bestehenden Entscheidungs- und Gremienstrukturen in Konkurrenz zu treten.

Wir haben Augen und Ohren für das, was unseren Mitgliedern wichtig ist, was sie bewegt. Es sind unsere gewählten Funktionär:innen und unsere Beschäftigten, die ihnen zuhören, die sehen, wie es ihnen geht.

Dieses Wissen um die echten Anliegen unserer Kolleg:innen ist die Grundlage für alles, was in diesem Arbeitsprogramm steht – und das ist gut so! Daher nehmen wir dieses Arbeitsprogramm ernst und es hat für uns eine hohe Verbindlichkeit. Für vieles von dem, was wir erreichen wollen, brauchen wir auch andere. Besonders herausgearbeitet haben wir aber das, was wir selbst tun können. Es ist unser Arbeitsprogramm und wir legen jene Arbeit fest, die wir selbst als PRO-GE leisten wollen und werden.

Teil dieser Arbeit ist der Anspruch, ständig besser zu werden, eine lernende Organisation zu sein, uns permanent an die Anforderungen der Gegenwart und der Zukunft anzupassen. Dazu wollen wir das Bewusstsein für die demografische Zusammensetzung unserer Mitglieder und die damit verbundenen Herausforderungen schaffen und sicherstellen, dass unsere gewerkschaftlichen Gremien – von der Ortsgruppe bis hin zum Bundesvorstand – jene Orte sind, in denen neben organisationspolitischen Notwendigkeiten die Anliegen unserer Mitglieder Platz haben, ehrlich diskutiert sowie gute Lösungsvorschläge entwickelt und weitergetragen werden.

Wir erheben den Anspruch, alle Arbeiter:innen in den von uns vertretenen Branchen zu vertreten – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder Hautfarbe, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung. Dazu braucht es Strukturen im Inneren, die einen wertschätzenden Umgang mit Diversität sicherstellen.

Wir haben eine starke und eigenständige Frauenorganisation mit einer statutarisch abgesicherten Verankerung, wirkungsvollen Mechanismen wie einer Quotenregelung und dem klaren Anspruch, Frauen mit dem Ziel der gleichen Teilhabe zu fördern.

Wir verfügen über die stärkste gewerkschaftliche Jugendorganisation innerhalb des ÖGB. Gute Jugendarbeit sichert die Zukunft der PRO-GE.

Wir sind stolz, dass uns im Rahmen der Pensionist:innenorganisation viele Gewerkschafter:innen auch nach ihrer aktiven Berufslaufbahn mit Rat und Tat zur Seite stehen, ihre jahrzehntelange Erfahrung einbringen und sich tagtäglich in der Gewerkschaftsarbeit und gegen Altersdiskriminierung engagieren.

Unser Wesen ist geprägt von der Vielfalt an Branchen innerhalb unserer Gewerkschaft. Wir erachten jede Branche als wichtig und sehen es als unsere Verpflichtung, uns für die Beschäftigten aller Branchen mit größtmöglichem Elan einzusetzen.

Wir sind eine starke und durchsetzungsfähige Organisation. Dafür benötigen wir viele Mitglieder, engagierte Funktionär:innen und hochqualifizierte hauptamtliche Mitarbeiter:innen, finanzielle Stärke und vieles mehr.

Gewerkschaft bedeutet Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Ein klares Rollenverständnis und eine sinnvolle Aufgabenverteilung tragen dazu bei, Eitelkeit oder Geringschätzung zwischen handelnden Personen zu vermeiden. Wir wollen eine Gewerkschaft sein, in der unsere Mitglieder stolz sind, dabei zu sein, unsere Funktionär:innen stolz sind, sie zu gestalten und unsere Mitarbeiter:innen stolz sind, dort zu arbeiten.

Ziele zu formulieren ist nur der Anfang, sie durchzusetzen die eigentliche Arbeit. Wenn wir 2028 auf die fünf Jahre davor zurückblicken, so wollen wir Folgendes erreicht haben:

- mehr Mitglieder gewonnen, mehr Betriebe organisiert und den Organisationsgrad in den Betrieben erhöht;
- in allen organisierten Betrieben mit mehr als fünf Jugendlichen einen Jugendvertrauensrat gewählt;
- die Bildungsbeteiligung gesteigert;
- engagierte Nachfolger:innen für ausscheidende Funktionär:innen gefunden;
- mehr Raum für gewerkschaftspolitische Diskussionen vom Betrieb bis zur Bundesebene geschaffen;
- 2.000 Euro Mindestlohn in unseren Kollektivverträgen umgesetzt;
- Arbeitszeiten insbesondere bei belastender Arbeit verkürzt.

Mit dem Gefühl, dass wir durch Stärke, Mut und Solidarität die Dinge für unsere Mitglieder zum Positiven verändern konnten, schmieden wir Pläne für die Zukunft.

2. Unser Leben – Unsere Zukunft

Wir kämpfen!

Seit unserem letzten Gewerkschaftstag haben sich unser Umfeld und unsere Arbeitswelt verändert – leider nicht gerade zum Positiven. Die Regierungsparteien auf Bundesebene haben durch zahlreiche Maßnahmen (z.B. in den zentralen Bereichen Arbeitszeit, Arbeitsmarkt und Sozialversicherung) oder durch schlichtes untätiges Aussitzen (z.B. im Kampf gegen die Teuerung oder Klimakrise) großen Schaden für uns Arbeitnehmer:innen angerichtet. Schlimmer noch: Sie haben viel an Vertrauen zerstört. Vertrauen in staatliche Institutionen, in politische Prozesse und damit Vertrauen in die Demokratie an sich.

Nahezu alle Sphären scheinen vom Verdacht auf Korruption und Machtmissbrauch in den unterschiedlichsten Ausformungen betroffen. Untersuchungen zeigen uns ein bestürzendes Bild: Gerade Arbeiter:innen haben in hohem Maße das Empfinden und die Erfahrung, dass das demokratische System ihnen gegenüber seine zentralen Versprechen nicht (mehr) einhält. Sie fühlen sich als „Menschen zweiter Klasse“, nicht im Parlament vertreten und sehen kaum Möglichkeiten, durch politische Beteiligung etwas bewirken zu können. Ganz besonders betrifft das die immer größer werdende Anzahl unserer Kolleg:innen, die nicht wahlberechtigt sind.

Als Gewerkschafter:innen, Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen sehen wir diesen Vertrauensverlust in unsere Demokratie und den Ausschluss vieler unserer Mitglieder vom Wahlrecht mit großer Sorge, denn wir sind als Träger:innen der betrieblichen Mitbestimmung immer auch leidenschaftliche Kämpfer:innen für die Demokratie an sich. Dort, wo wir selbst gestalten können, scheint es zu gelingen: Gerade den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innenschaft wird in der Bevölkerung ein hohes und steigendes Vertrauen entgegengebracht. Auch die Sozialpartnerschaft gewinnt wieder an Gestaltungskraft.

Wir kämpfen weiter!

„Die Geschichte aller bisherigen Gesellschaft ist die Geschichte von Klassenkämpfen“, formulierten Karl Marx und Friedrich Engels vor gut 150 Jahren – es war die Zeit der intensiven Industrialisierung und des ungezügelten Kapitalismus; die Zeit, in der die soziale Frage aufgeworfen und Gewerkschaften in der uns vertrauten Form entstanden sind. Seither sind wir als Gewerkschaft zentrale Akteurin im Interessensgegensatz zwischen Arbeit und Kapital sowie verlässlichste Vertreterin der Interessen der arbeitenden Menschen. Dessen sind wir uns bewusst. Wir sind stolz auf unsere Erfolge der Vergangenheit, wissen um die Herausforderungen, die vor uns liegen und sind bereit, aus Fehlern zu lernen.

Die Welt, in der wir leben, ist kapitalistisch organisiert und es ist eine unbestrittene Eigenart des Kapitalismus, immer wieder und in zunehmend kürzeren Abständen Krisen zu durchlaufen – auch diese Analyse ist seit weit über einem Jahrhundert gültig. Wie mit diesen Krisen umgegangen wird, ist jedoch nicht naturgesetzlich vorbestimmt, sondern Ergebnis politischer,

wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Durch die aktuellen Machtverhältnisse verschiebt sich mit jeder Krise das Ungleichgewicht zwischen Kapital und Arbeitenden ein Stück weiter zu unseren Ungunsten. Das bedeutet konkret: Während die Krisenauslöser „gerettet“ und subventioniert werden (Banken, Finanzmärkte und „systemrelevante“ Unternehmen), müssen wir, die Vielen, die Krisenkosten jedes Mal auf's Neue bezahlen. Dazu kommt, dass all die aufeinanderfolgenden Krisen auch als Vorwand zum Abbau demokratischer Rechte und des Sozialstaats verwendet werden. Bestehende Ungleichheiten verschärfen sich dadurch und das weitere Auseinanderdriften von Arm und Reich, von Arbeit und Vermögen sind die Folge.

Die Corona-Pandemie hat uns auch allen vor Augen geführt, wie wichtige starke öffentliche Versorgungsstrukturen sowie unser gut ausgebautes Gesundheitssystem sind und dass beides nicht über den Markt organisiert werden kann. Es ist klar zutage getreten, dass weltweite Lieferketten zerbrechlich und damit nicht verlässlich sind. Wir haben gesehen, dass nur ein Staat in Krisensituationen handlungsfähig bleibt, der über funktionierende Institutionen verfügt und es schafft, alle gesellschaftlichen Gruppen einzubinden. Nichts davon hat uns überrascht – es waren die Vorkämpfer:innen des schlanken Staates und der Globalisierungsexzesse, deren Weltbild in Bedrängnis geraten ist.

In der aktuellen Teuerungswelle tritt das Versagen der liberalisierten Energie- und Wohnungsmärkte mit einer Wucht zutage, die den Lebensstandard unserer Kolleg:innen bedroht oder sie gar in die Armut drängt. Unsere Gegenrezepte sind ein starker und umfassend ausgebauter, armutsfester Sozialstaat für alle Menschen in diesem Land, gute Kollektivvertragsabschlüsse sowie Marktordnungen, die Gier und Verantwortungslosigkeit nicht fördern und belohnen, sondern vermeiden und bestrafen.

Wir haben es in der Hand!

Das Ziel unseres politischen Handelns ist mehr Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Wir sind davon überzeugt, dass WIR imstande sind, für die bestehenden und kommenden Herausforderungen die richtigen Strategien zu entwickeln. Die Produktionsgewerkschaft vereint zehntausende Arbeiter:innen, Lehrlinge und Pensionist:innen sowie tausende engagierte Betriebsrät:innen, Jugendvertrauensrät:innen und Behindertenvertrauenspersonen. Wir sind daher den bestehenden Verhältnissen nicht ohnmächtig ausgeliefert, sondern können mit der Kraft und Kreativität unserer Mitglieder vieles zum Besseren wenden.

Wir lernen aus Erfolgen: Jedes neu gewonnene Mitglied, jeder erstmalig organisierte Betrieb, jeder gelungene KV-Abschluss und jede durchgesetzte Verbesserung auf betrieblicher Ebene ist ein Erfolg! Wir sollten aber auch aus unseren Niederlagen lernen: Es ist uns beispielsweise nicht gelungen, unsere Sozialversicherung zu verteidigen.

Nichts ist für immer.

Was von Menschen so gemacht wurde, kann von Menschen auch anders gemacht werden. Unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft befinden sich im Umbruch: Trotz annähernder Vollbeschäftigung steigt der Arbeitsdruck und Arbeitsbedingungen verschlechtern sich, unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen zu und wir sehen die Spaltung von Belegschaften an verschiedenen Bruchlinien.

Wir Arbeiter und Arbeiterinnen wollen das ändern, unser Ziel sind bessere Arbeits- und Lebensverhältnisse.

Mit dem Arbeitsprogramm 2023–2028 möchten wir uns als Gewerkschaft gemeinsam mit unseren Mitgliedern gezielt mit den Aufgaben der nächsten fünf Jahre auseinandersetzen und uns trauen, Utopien zu denken, Alternativen zu formulieren und diese durchzusetzen.

3. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Wir legen großen Wert auf gute Bildungsarbeit für unsere Betriebsrät:innen und Jugendvertrauensrät:innen. Neben Idealismus, Courage und Energie sind umfassendes arbeitsrechtliches Wissen, Gleichstellung, Terminmanagement und Konfliktkompetenz gefragt.

Mit unserer Bildungsarbeit möchten wir Betriebsrät:innen dabei unterstützen, einerseits möglichst viel für ihre Kolleg:innen im Betrieb zu erreichen und andererseits Arbeitgebervorstöße abwehren zu können. Dazu bieten wir Kompetenzen wie rechtliches und politisches Wissen, Skills, um mit den Kolleg:innen kommunizieren zu können, und die Kraft, mobilisieren und sich durchsetzen zu können. „Wie gestalte ich eine Betriebsvereinbarung?“, „Welche Eskalationsszenarien gibt es im Betrieb?“, „Wie kann ich Gegenmacht im Betrieb aufbauen?“ – das sind Fragen, denen wir uns intensiv widmen. Ein weiteres Ziel unserer Arbeit ist es, die Entwicklung der Betriebsrät:innen zu kritischen Menschen zu fördern. Mit dem Themenblock „Wir machen Politik“ und den dazugehörigen Seminaren wie „Umgang mit Hetzer:innen im Betrieb“, „Fake News“ oder „Sozialstaat“ vertiefen wir das.

Kritische Menschen in unserer Gesellschaft sind notwendig und wichtig, um Veränderungen, insbesondere auch Verschlechterungen, in der Lebens- und Arbeitswelt zu erkennen, darauf zu reagieren und das eigene Umfeld positiv gestalten zu wollen. Dazu gehört auch Wissen über den Rechtsstaat und über Mitbestimmungsrechte in einer Demokratie, die Auseinandersetzung mit aktuellen gesellschaftspolitischen Problemen (Klimakrise, Gefühl der Perspektivlosigkeit) sowie das kritische Hinterfragen von bestehenden Systemen.

Dies betrifft all unsere Betriebsrät:innen und Jugendvertrauensrät:innen. Ihre Ausbildung beginnt mit der Grundausbildung und erstreckt sich über die Diplombildung bis zu Spezialseminaren. In naher Zukunft wollen wir unser Bildungsangebot für interessierte Mitglieder erweitern. Hier werden wir versuchen, neue und tagespolitisch aktuelle Themen und Themenschwerpunkte anzubieten. Unter dem Motto „Lebensbegleitendes Lernen“ wollen wir als PRO-GE die uns zur Verfügung stehende Bildungsfreistellung optimal nutzen und die Betriebsrät:innen für ihre Tätigkeit ausstatten.

Grundausbildung

Mit dem Abschluss der Grundausbildung erhalten Betriebsrät:innen ein stabiles und reichhaltiges Fundament für die tägliche Betriebsratsarbeit. Die Themen der Grundausbildung bilden die Anforderungen des Betriebsratsalltags ab: Von der Betriebsratssitzung über Betriebsvereinbarungen bis hin zu „Soft Skills“ wie Verhandlungsführung.

Diplombildung

Die Diplombildung ermöglicht es allen Betriebsrät:innen, längerfristig in Ausbildung zu bleiben und in ausgewählten Bereichen Kernkompetenzen zu entwickeln. Betriebsrät:innen werden arbeitsrechtlich vertiefend, in strategischer Gesprächsführung und

Durchsetzungsmaßnahmen, in Teamarbeit und Führung, aber auch gewerkschaftspolitisch weitergebildet.

Voraussetzung für die Absolvierung der Diplombildung ist eine abgeschlossene Grundausbildung, Betriebsrät:innenakademie oder Sozialakademie. Betriebsrät:innen können bei der Diplombildung Seminare aus sieben Themenblöcken wählen:

- Arbeitsrecht
- Lohnverrechnung
- Wirtschaftliche Mitbestimmung
- Arbeitszeit
- Soziale Kompetenz
- Betriebsratsarbeit
- Wir machen Politik

Ziel der Diplombildung ist es, alle sieben Themenblöcke zu absolvieren. Betriebsrät:innen, die sich in allen Themenbereichen weiterbilden, werden von uns nach Absolvierung „vor den Vorhang geholt“ und mit einem Diplom ausgezeichnet.

Spezialseminare

Neben den Themenblöcken der Diplombildung bieten wir auch spezialisierte Seminare an, die wir anhand des Bedarfs der Betriebsrät:innen gestalten.

Diversität

Die Bildungsangebote so zu gestalten, dass alle Funktionär:innen, unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund, ihren Sprachkenntnissen etc. sie nutzen können, steht für uns an oberster Stelle. Gleichbehandlung, Respekt, Solidarität und Wertschätzung sind Werte, die sich in all unseren Angeboten stark wiederfinden. Wir analysieren und evaluieren laufend unsere Bildungsangebote, um unseren Ansprüchen auch gerecht zu werden.

Nie mehr Schule – Methoden unserer Bildungsarbeit

Wir wollen moderne Erwachsenenbildung und setzen diese auch um! Die Ausbildung der Betriebsrät:innen erfolgt nach einem partnerschaftlichen Prinzip. Der Ablauf und die Methodik der Seminare knüpfen an den konkreten Erwartungen und Erfahrungen der Teilnehmer:innen an.

In den Seminaren wird mit den modernsten pädagogischen Methoden gearbeitet, digitale Technik eingebaut und abwechslungsreich Inhalt vermittelt. Damit wollen wir zielorientiert das vorhandene Wissen ausbauen und stärken. Der Erfahrungsaustausch untereinander sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die Betriebsrät:innen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche Meinungsbildner:innen in den Betrieben.

Unsere gewerkschaftliche Bildungsarbeit organisieren wir nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, ihre inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von Referent:innen. Gleichzeitig geht es auch darum, allen Funktionär:innen die Teilnahme an den Angeboten der PRO-GE zu ermöglichen. Wir müssen unsere Angebote also regelmäßig darauf überprüfen, ob sie von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden (können), die Ursachen dafür analysieren und unser Angebot bedarfsgerecht adaptieren.

Begleitung und Förderung von Betriebsrät:innen

Eine weitere Kernaufgabe unseres Bildungsauftrages ist die Begleitung und Förderung unserer PRO-GE-Betriebsrät:innen in den Lehrgängen der Betriebsrät:innenakademien (BRAK) und der Sozialakademie (SOZAK).

Unser Ziel als PRO-GE für die nächsten 5 Jahre:

- Mindestens **70 % aller aktiven Betriebsratsmitglieder sollen** die Grundausbildung und mindestens **30 %** die Diplombildung abgeschlossen haben.

4. Löhne und Kollektivvertragspolitik

Kollektivvertragsarbeit ist Gewerkschaftsarbeit auf den Punkt gebracht. Hier ist das, was Gewerkschaftsarbeit ausmacht, am deutlichsten spürbar: Die unterschiedlichen Interessen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen und die Kraft der Solidarität, die uns überhaupt erst in die Lage versetzt, Interessen wirksam vertreten zu können.

Kollektivverträge verhandeln sich nicht von selbst. Wir brauchen dafür engagierte Menschen, Grundsätze, feste Überzeugung, gute Strategien, klare Ziele, Macht und ausreichend Kompetenz. Kollektivvertragsarbeit ist ein Prozess des Zusammenwirkens Vieler und nicht das Werk Einzelner. Sie soll Freude machen, hat Sinn und für die Arbeitnehmer:innen großen Nutzen.

Hard Facts

Die PRO-GE verhandelt jährlich über 100 Kollektivverträge, die für eine halbe Million Beschäftigte gelten. Zur Drucklegung dieses Arbeitsprogrammes lag der niedrigste Mindestlohn in 73 unserer Kollektivverträge über 1.700 Euro und in 26 Kollektivverträgen über 2.000 Euro pro Monat.

Wir als PRO-GE schließen jährlich über 100 Kollektivverträge ab und jeder einzelne davon ist wichtig. Unsere Kollektivverträge spiegeln die Vielfalt unserer Branchen wider. Wir finden unterschiedliche wirtschaftliche Rahmenbedingungen vor, haben nicht überall die gleiche Durchsetzungsfähigkeit und auch die Probleme und Anliegen unserer Mitglieder sind nicht überall dieselben. Wir begreifen diese Vielfalt allerdings nicht als Problem, sondern als Bereicherung.

Unsere Mitglieder haben gemeinsame, kollektive Interessen, aber auch viele individuelle Bedürfnisse. Mit kollektiver Interessenvertretung gelingt es uns, die Brücke zwischen diesen Polen zu schlagen, am Ende steht das persönliche Wohlergehen aller. Regelmäßig begegnen wir auch den Bedürfnissen der Angestellten in unseren Betrieben, die sich nicht immer mit denen unserer Mitglieder decken. Das führt zu Widersprüchen und Herausforderungen, trotzdem halten wir gemeinsame Verhandlungen für richtig.

Kollektivvertragsarbeit findet unter sich ständig wandelnden Bedingungen statt. Die Bedürfnisse unserer Kolleg:innen ändern sich, neue Technologien wirken sich auf die Arbeitsorganisation aus, die Digitalisierung schreitet voran, ökologische Themen gewinnen an Bedeutung. Wir müssen unsere Arbeit daher regelmäßig weiterentwickeln.

Mit unseren (richtigen und wichtigen) Erfolgen steigen die Bestrebungen der Arbeitgeber:innen, aus den Kollektivverträgen auszuscheren. Ausgliederungen (Reinigung, Logistik etc.), Verlagerungen (ins billigere Ausland), Fremdvergaben (Lohnfertiger, Sublieferanten), Flucht in billigere Gewerbe- oder Dienstleistungs-Kollektivverträge, massive Beschäftigung überlassener Arbeitnehmer:innen und das Ausweichen in Angestellten-Kollektivverträge werden umso attraktiver, je größer die Unterschiede zwischen den Kollektivverträgen sind. Die Antwort darauf kann nicht darin bestehen, in Zukunft schlechtere

Kollektivverträge abzuschließen, sondern nur darin, die Flucht aus guten Kollektivverträgen zu erschweren – mit geeigneten rechtlichen Mitteln, aber auch mit gewerkschaftlichem Engagement.

Für viele unserer Mitglieder ist es selbstverständlich, dass wir *jährlich* einen neuen Kollektivvertrag abschließen und damit Lohnerhöhungen und arbeitsrechtliche Verbesserungen verbunden sind. Aktuell sehen wir mit der massiven Inflation auf dramatische Weise, wie schnell sich die Umstände völlig unvorhergesehen ändern können und wie wichtig jährliches Reagieren-Können ist. Jährliche Lohnrunden bieten uns den Vorteil, Beständigkeit und Aktualität zu verbinden sowie unsere Entgeltsysteme selbst zu gestalten, ohne dabei von parlamentarischen Mehrheiten oder der Regierung abhängig zu sein. Niemand weiß über unsere unterschiedlichen Branchen und branchenspezifische Bedürfnisse besser Bescheid als wir als Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen.

Wir brauchen für unsere Kollektivverträge Partner:innen als Gegenüber. Viele Arbeitgeber:innen schätzen die Stabilität, die Kollektivverträge mit sich bringen, den sozialen Frieden, die Wettbewerbsneutralität im Inland und die Ordnungs- und Orientierungsfunktion. Klar ist aber auch, dass sie kurz- und mittelfristig eher auf Kollektivverträge verzichten können als wir. Dahinter steht meist die Vorstellung, dass die Durchsetzung von Interessen auf der betrieblichen Ebene oder gegenüber den einzelnen Arbeitnehmer:innen einfacher geht als gegenüber den Gewerkschaften. Genau aus diesem Grund organisieren wir uns als Gewerkschaften und halten mit der Macht der Vielen dagegen.

Unsere Forderungen an die Politik:

- Kraft und Engagement in der Kollektivvertragsarbeit reichen allein nicht aus. Wir benötigen auch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen. Dazu gehört eine erleichterte Möglichkeit, bestehende Kollektivverträge auf Bereiche, in denen bis dato noch kein Kollektivvertrag gilt, zu erstrecken (zB über eine sogenannte „Satzung“ des Kollektivvertrags).
- Um die Flucht aus den „guten“ Kollektivverträgen zu verhindern, muss die Zuordnung von Betrieben zum jeweiligen Fachverband bzw. den jeweiligen Innungen unter Einbeziehung der Sozialpartner überprüft und gerichtlich durchgesetzt werden können.
- Verbesserte gesetzliche Bestimmungen zum Einkommensbericht und mehr Lohntransparenz als Beitrag, das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche/gleichwertige Arbeit“ auf betrieblicher Ebene besser durchzusetzen.
- Wir lehnen jeden Eingriff in die Kollektivvertragsautonomie der Sozialpartner ab. Dies gilt insbesondere für die von manchen Politiker:innen propagierte Idee eines gesetzlichen Mindestlohns.

Unsere Ziele:

- Wir wollen, dass alle von unserer Gewerkschaft vertretenen Kolleg:innen einem Kollektivvertrag unterliegen. Noch vorhandene Lücken müssen wir schließen.

- Nach der erfolgreichen Umsetzung des Mindestlohns von 1.500 Euro und dem Etappenziel von 1.700 Euro streben wir als nächstes einen Mindestlohn von 2.000 Euro an.
- Wir streben auch in Zukunft größtmögliche Geltungsbereiche unserer Kollektivverträge – insbesondere Branchenkollektivverträge auf Bundesebene – an.
- Wir lehnen jede Aushöhlung unserer Kollektivverträge und die Verlagerung ihrer zentralen Inhalte (Zeit und Geld) auf die betriebliche/einzelvertragliche Ebene entschieden ab.

Was wir als PRO-GE tun können:

- Kollektivvertragsarbeit muss für die Beschäftigten in den Betrieben erlebbar sein. Gute Kollektivverträge sind nicht die Dienstleistung für die Mitgliedsbeiträge, sondern das Produkt des gemeinsamen Engagements der Beschäftigten, ihrer Betriebsrät:innen und uns als ihrer Gewerkschaft. Wir machen Kollektivvertragsarbeit nicht nur für, sondern *mit* den Kolleg:innen in den Betrieben. Das macht stolz, selbstbewusst und stark. In diesem Sinn entwickeln wir unsere Verhandlungsprozesse weiter.
- Für gute Kollektivvertrags-Arbeit brauchen wir Räume und Zeit: Um zuzuhören, was den Beschäftigten wichtig ist. Um nachzudenken, wie wir diese Bedürfnisse decken können. Um uns auszutauschen, voneinander zu lernen, uns und unsere Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Wir brauchen und haben klare Grundsätze, an denen wir uns orientieren, Visionen und ein Gefühl für das Machbare. Wir handeln auf Basis fundierter Analysen und Fakten, aber vor allem mit viel Herz und Nähe zu den Menschen, um die es geht. Wir wollen konzeptionelle Fähigkeiten mit unserer Kernkompetenzen – dem Wissen, wie es den Menschen wirklich geht – kombinieren. Expertise ohne Abgehobenheit. Echte und keine konstruierten Probleme lösen.
- Die Vielfalt an Branchen innerhalb unserer Gewerkschaft, ihre unterschiedlichen Voraussetzungen, unterschiedliche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Organisationsdichte machen nicht nur unser Wesen aus – sie stellen uns auch vor Herausforderungen. Wir wollen uns verstärkt der Solidarität in den eigenen Reihen widmen und unsere Leitfunktion der starken Branchen verantwortungsvoll wahrnehmen.

4.1. Die Sozialpartnerschaft

Es ist wohl keine Übertreibung zu sagen, dass die Sozialpartnerschaft ein Teil der österreichischen Identität ist. Sie hat einen wichtigen Beitrag zum sozialen Frieden geleistet, war in schwierigen Zeiten ein Garant für Stabilität und hatte entscheidenden Anteil am Aufstieg Österreichs zu einem der wohlhabendsten Länder der Welt.

Fact Box: Wer sind die Sozialpartner?

Die Sozialpartnerschaft in Österreich umfasst auf Bundesebene vier Verbände: auf Arbeitgeber:innenseite die Wirtschaftskammer und die Landwirtschaftskammer Österreich, auf der Arbeitnehmer:innenseite die Arbeiterkammer und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB).

Diese vier großen Interessenverbände sind nicht bloß Kollektivvertragspartner und Lobbyorganisationen für ihre Mitglieder, sondern sie sind in vielfältiger Weise im politischen System Österreichs verankert (Gesetzgebung, Sozialversicherung, Gerichtsbarkeit, Arbeitsmarktpolitik, berufliche Bildung etc.)

Diese Zusammenarbeit war eine Grundvoraussetzung für den Wiederaufbau nach dem 2. Weltkrieg und bildet die Basis für das weitere wirtschaftliche Wachstum und für sozialen Frieden. Der Interessenausgleich der Sozialpartner am runden Tisch und ihre Kompromissfähigkeit waren in der Vergangenheit oft wesentlich für politische Lösungen.

Die Stärke einer gut funktionierenden Sozialpartnerschaft besteht auch in ihrer Fähigkeit, rasch Kompetenz bündeln zu können und in schwierigen Situationen für alle tragfähige Lösungen zu finden. Aktuell wird allerdings manchmal ein Bild gezeichnet, in dem Sozialpartnerschaft, ihre Einbeziehung und insbesondere ihre Kompromissstrategien als undemokratisch, illegitim, fast schon anrühlich abgetan werden. Das verkennt nicht nur das breite Vertretungsmandat der Sozialpartner (man denke allein an die Arbeiterkammer mit ihren 3,8 Mio. Mitgliedern!), sondern zeigt, dass ein politischer Interessenausgleich von treibenden Kräften in dieser Republik nicht (mehr) erwünscht ist.

Der gemeinsame Weg ist in den vergangenen Jahren immer wieder verlassen worden, was entsprechende Brüche bewirkt hat. Besonders dann, wenn ein Sozialpartner meint, aufgrund geänderter politischer Machtverhältnisse vom Alleingang mehr zu profitieren.

Sozialpartnerschaft löst die grundlegenden Interessensgegensätze nicht, aber sie kultiviert die Art und Weise, wie Konflikte ausgetragen werden. Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern, getroffene Kompromisse, müssen „halten“, nach innen wie nach außen. Hier entstehen naturgemäß Spannungen.

Gleichzeitig muss uns bewusst sein, dass Sozialpartnerschaft nicht Selbstzweck ist, sondern ein Werkzeug, um einen Interessenausgleich in den Arbeitsbeziehungen zu schaffen. Wir als Gewerkschaft müssen daher unsere Rolle auch abseits der Sozialpartnerschaft neu definieren. Wir sind eine Kampforganisation, bevor wir kämpfen, reden wir aber.

Das fordern wir von der Politik:

- Macht, Interessenausgleich und Kompromiss sind zentrale Element einer Demokratie. Wir stellen den Anspruch, dass die Sozialpartner die Zukunft mitgestalten und nicht einfach die Auswirkungen „verwalten“. Das bedingt auch die Einbindung der Arbeitnehmer:innen in zentrale Gesellschaftsbereiche (Sozialversicherung, Gerichtsbarkeit etc.).
- Die Expertise der Sozialpartner, ihre Legitimation und ihre Fähigkeit zum sachgerechten Interessenausgleich anerkennen und nutzen.
- Die Unabhängigkeit der Sozialpartner vom Staat respektieren.

Was können wir selbst tun:

- Eine moderne, zukunftsfähige Sozialpartnerschaft muss in der Lage sein, die großen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen (Klimakrise, Demografie, Verteilungsfragen etc.). Entsprechend muss sich auch die Sozialpartnerschaft an die sich ändernde Welt anpassen.
- Themen benennen, Gesprächsbereit sein, Streben nach neuen gemeinsamen Lösungen – das geht, solange der Sozialpartner mittut. Wir können aber auch anders, wenn der Weg verlassen wird.
- Sozialpartnerschaft realistisch betrachten und sehen, wo die Grenzen liegen.
- Selbst stark genug sein, um eine wichtige Rolle einnehmen zu können.

5. Unsere Arbeit – Unsere Rechte

Unsere Arbeit, Arbeitsweise, Betriebsstrukturen, Arbeitsmittel und gesellschaftlichen Herausforderungen sind einem stetigen Wandel unterworfen. Die Veränderungsspirale, in der wir uns aktuell befinden, macht natürlich vor der Arbeit nicht halt – im Gegenteil: Anhaltende neoliberale Managementdogmen, Digitalisierung und Klimaveränderung haben das Potenzial, gravierende Umbrüche zu verursachen. Hat unser Arbeitsrecht darauf eine Antwort? Ist es noch fit, um mit den Veränderungen Schritt zu halten? Und kann das Vertretungsmandat des Betriebsrats noch mithalten?

Wir sind stolz, Arbeiter:innen zu sein! In den vergangenen Jahren waren wir Arbeiter:innen so vielen Angriffen von Seiten der Regierung ausgesetzt, wie selten zuvor: Abschaffung der Möglichkeit, abschlagsfrei nach 45 Jahren in Pension zu gehen, Angriffe auf die Blockvariante der Altersteilzeit und vieles mehr. Das ist nicht zufällig, sondern Ausdruck einer geringen Wertschätzung von Arbeiter:innen, ihrer Tätigkeit und ihrer Arbeitsrealität.

Dass sich dieser Bruch quer durch die Gesellschaft zieht, haben wir in der Corona-Pandemie gesehen – während viele im Homeoffice waren, mussten unsere Kolleg:innen (oft ungeschützt) in der Produktion, auf Montage etc. arbeiten. Denn produziert wird am Produkt, montiert wird bei den Kund:innen – dies lässt keinen Spielraum für neue, digitale Arbeitsorte.

Viele Arbeiter:innen haben in den vergangenen Jahren das Gefühl bekommen, die Verlierer:innen großer Entwicklungen und Umbrüche zu sein, weil sie sich nicht mehr gesehen oder gehört fühlen. Weil ihre Lebensrealitäten (zB zu kaputt für ein Weiterarbeiten bis 65 zu sein) von der Politik nicht gesehen oder sogar lächerlich gemacht werden. Das hat auch Auswirkungen darauf, wie unsere Kolleg:innen Demokratie erleben und sich als Teil der gesellschaftlichen Prozesse wahrnehmen.

5.1. Arbeitszeit

Wir sollen immer länger und flexibler, dafür möglichst billig arbeiten. Das geht an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer:innen komplett vorbei. Unter unseren Kolleg:innen wird Zeit immer relevanter und oftmals höher geschätzt als Geld. In Zeiten extrem hoher Inflation brauchen aber alle mehr Geld. Das bremst viele Versuche einer Arbeitszeitverkürzung aus.

Die Wiedereinführung des 12-Stunden-Tags und der 60-Stunden-Woche – und damit die unverhohlene Umsetzung einer langjährigen Arbeitgeber:innenforderung ohne irgendeinen Interessenausgleich – war ein sozialpolitischer Tabubruch und hat die Rahmenbedingungen in den Betrieben zum Nachteil unserer Kolleg:innen verschoben.

Tatsächlich scheinen Kurzarbeit und übervolle Auftragsbücher einander abzuwechseln. Überstunden sind zum Normalzustand und zum Personalplanungsinstrument geworden.

Extreme Arbeitsverdichtung und Personalmangel bringen unsere Kolleg:innen an und über ihre Grenzen.

Belastende Arbeit braucht eine Reduktion der Arbeitszeit und längere zusammenhängende Freizeit. Die 4-Tage-Woche ist in aller Munde, doch wollen wir kein Arbeitszeitmodell für junge, ungebundene Männer promoten und gleichzeitig die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf anprangern. Dasselbe gilt für das Fehlen alternsgerechter Arbeitsrealitäten. Eine 4-Tage-Woche ist für uns daher „sozial verträglich“ nur bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung (zB 4 x 9 Stunden oder ein entsprechendes Schichtmodell) umsetzbar.

Die aktuelle politische Situation lässt eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung unrealistisch erscheinen, wir geben sie jedoch als langfristiges Ziel nicht auf. Parallel werden wir weiterhin unsere Bestrebungen zu einer Arbeitszeitverkürzung auf Branchenebene und mittels innovativer betrieblicher Modelle fortsetzen.

Unsere politische Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung hat mehrere Hintergründe:

- eine Weitergabe von Produktivitätszuwächsen,
- Attraktivität der Arbeitsplätze, um den Arbeitskräftemangel zu bekämpfen,
- eine gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit und gleichzeitig eine Entlastung für all jene, die permanent am Limit arbeiten,
- gesündere Arbeitsverhältnisse (kein Burnout, keine Überbelastung),
- mehr Zeit für Familie und Freizeit und damit auch eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit (Kinder, Pflege etc.) und eine bessere Vereinbarkeit.

Wir wollen die faktische Arbeitszeit zurückdrängen: Überstunden sollen wieder zum Ausnahmefall werden und kein Personalplanungsinstrument sein. Gleichzeitig haben wir in manchen Branchen nach wie vor so niedrige Löhne, dass die Leistung von Überstunden allein aus finanziellen Gründen notwendig ist. Hier kann und muss mit höheren Löhnen gegengesteuert werden.

Neben der Bezahlung stellt sich die zentrale Frage, wer bestimmt, wann und in welchem Ausmaß gearbeitet wird und wann Freizeit stattfindet. Paradoxe Weise kommen zahlreiche der bestehenden Möglichkeiten an „Zeitautonomie“ oder mehr Freizeit ausgerechnet aus jener Flexibilisierung, die den Arbeitgeber:innen dient: Erst durch den Aufbau an Zeitguthaben (durch zB Arbeit in Bandbreitenmodellen oder Gleitzeit) stellt sich vielerorts die Frage, wer über deren Verbrauch bestimmen kann. Sich Zeit „zurückkaufen“ (Freizeit einarbeiten) ist eigentlich nicht unsere vorderste Forderung, aber ein wichtiger Schritt. Denn dieses Modell hat einen Vorteil: Selbstbestimmtheit und Autonomie beim Verbrauch von Freizeit.

In diesem Bereich zeigen einige Kollektivverträge der PRO-GE, dass Zeitautonomie für Arbeitnehmer:innen keine unrealisierbare Wunschvorstellung ist. Im Kollektivvertrag für die Metallindustrie kann beispielsweise der Verbrauch von Zeitguthaben aus geleisteten Überstunden von den Arbeitnehmer:innen einseitig bestimmt werden.

Unsere Forderungen:

Kürzere Arbeitszeiten. Überlange Arbeitszeiten sind gesundheitsschädlich, gefährlich, haben nachteilige Auswirkungen auf das Privat- und Familienleben und vernichten Arbeitsplätze.

- Wir fordern daher weiterhin eine deutliche, allgemeine, gesetzliche Arbeitszeitverkürzung auf 35 Stunden, mittelfristig auf 30 Stunden, selbstverständlich mit vollem Lohnausgleich und entsprechender Personalaufstockung.
- Unmittelbar: Eine Verkürzung auf 38,5 Stunden in jenen Kollektivverträgen, wo wir derzeit noch 40 Stunden haben.
- Eine 4-Tage-Woche (nur) bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung (zB 4 x 9 Stunden), gleichzeitig Schaffung eines Rechtsanspruchs zur Durchsetzbarkeit dieses Arbeitszeitmodells.
- Nutzung und Ausbau bestehender Modelle wie der Soli-Prämie wie im Kapitel Arbeitsmarktpolitik im (Klima)Wandel ausgeführt.
- Deutliche Verkürzung der Arbeitszeit für belastende Tätigkeiten (zB Nachtarbeit) sowie Ausbau gesunder Schichtmodelle mit verkürzter Arbeitszeit.
- Verpflichtendes Monitoring von Überstunden: Ab einer gewissen Anzahl muss weiteres Personal eingestellt werden und andere Entlastungsmaßnahmen müssen getroffen werden.
- Leichtere Erreichbarkeit der 6. Urlaubswoche.
- Kein Aufweichen von Schutzvorschriften! (zB Arbeitszeitgrenzen von Jugendlichen oder Schwangeren)

Mehr Selbstbestimmung (Autonomie-Paket). Arbeitszeit muss besser vorhersehbar, planbar und mitbestimmbar sein, nur dann kann eine entsprechende Vereinbarkeit mit Familie, Weiterbildung und dem sonstigen Privatleben gewährleistet werden.

- Die Befugnisse des Kollektivvertrags in Hinblick auf flexible Arbeitszeit dürfen nicht angetastet werden, insbesondere nicht auf die Betriebsebene verlagert werden.
- *Planbarkeit* von Arbeitszeit, sowohl hinsichtlich schwankender Arbeitszeiten als auch der Leistung von Mehr- und Überstunden.
- *Selbstbestimmter* Verbrauch von Zeitausgleich aus der Leistung von Mehr- und Überstunden, aber auch eines Teils der Gutstunden aus flexiblen Arbeitszeitmodellen (Arbeiter:innen-„Gleitzeit“).
- Verbindliche und leicht aktivierbare Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld bei Überstunden, Zuschlägen und Jubiläumsgeldern.
- Einen Rechtsanspruch auf Sabbaticals (eine „angesparte“ Auszeit ohne einen Grund rechtfertigen zu müssen) und Altersteilzeit (in der kontinuierlichen und der Blockvariante, ohne Verschlechterungen beispielsweise beim Eintrittsalter oder Entgelteinbußen bei der Blockvariante).

- Rechtsanspruch auf Bildungsteilzeit und -karenz.
- Eltern von Kindern sollen beim Verbrauch ihres Erholungsurlaubes bis zum Ende der Schulpflicht der Kinder zur Erleichterung ihrer Betreuungspflichten bevorzugt werden.

Teilzeit. Individuelle Teilzeitarbeit ist auch in unseren Branchen ein wachsendes Phänomen – für die Betroffenen (in der Regel Frauen) ergibt sich jedoch eine Palette von Nachteilen. Wir fordern daher:

- Gleiche Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte, einen Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes und einen Vorrang bei der Nachbesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.
- Schaffung und Ausbau hochwertiger Teilzeitarbeitsstellen mit über 30 Wochenstunden verbunden mit dem langfristigen Ziel einer Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn-Personalausgleich.
- Kontrolle der Einhaltung des Mehrarbeitszuschlags bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraumes.
- Verpflichtende Information, dass lange Teilzeitphasen pensionschädigend sind.
- Hohe Verwaltungsstrafen bei nachgewiesener Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten.

Wir als PRO-GE nehmen uns vor:

- Wir werden sowohl auf Branchenebene als auch in den Betrieben unsere Bestrebungen zu einer Arbeitszeitverkürzung und damit gesünderen und attraktiveren Arbeitszeitmodellen fortsetzen. Die Bandbreite reicht dabei von der „klassischen“ Reduktion der Wochenarbeitszeit über die Freizeioption bis zur Arbeitszeitverkürzung Mithilfe der sogenannten „Soli-Prämie“ des AMS.
- Wir werden uns weiterhin für die Weiterentwicklung von Modellen einsetzen, in denen mit Hilfe öffentlicher Förderungen ein Einstieg in eine dauerhafte Arbeitszeitverkürzung gelingen kann.

5.2. Arbeit und Gesundheit

Arbeitszeit

Belastende Arbeitszeiten (zB sehr lange tägliche oder wöchentliche Arbeitszeiten, Nachtarbeit) sind in manchen betrieblichen Situationen unumgänglich. Das ändert allerdings nichts an ihrem belastenden Charakter, sie müssen daher unbedingt auf ein Minimum begrenzt werden (zB möglichst wenige 12-Stunden-Schichten), in ein „gesundes“ Schichtmodell eingebettet sein (5-Schichtmodell, Vorwärtsrollierung) und mit einer Reduktion der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit kombiniert werden.

Wir fordern daher:

- Verpflichtende Prävention und Aufklärung in den Betrieben hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitmodelle, insbesondere in Hinblick auf ihre Langzeit-Auswirkungen und finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung gesünderer Modelle.
- Die Verpflichtung zur Erstellung und Erörterung von Arbeitszeitbilanzen.
- Die effektivere Kontrolle von Arbeitszeitgrenzen durch das Arbeitsinspektorat und eine Ausstattung des Arbeitsinspektorats mit entsprechenden Ressourcen.
- Zwingende bezahlte Pausen bei belastender Arbeitszeit – sie dürfen nicht zu einer Verlängerung der Anwesenheitszeiten im Betrieb führen.
- Zusätzliche Urlaubstage für belastende Arbeiten nach dem Vorbild des Nachtschwerarbeitsgesetz (NSchG).
- Zwingende Zuschläge für Feiertagsarbeit von 200 Prozent. Zeitzuschlag für Überstunden zusätzlich zum regulären Zuschlag.
- Einen Rechtsanspruch auf den Wechsel aus belastenden Arbeitszeiten (Schichtarbeit, „stehende“ Nachtschicht etc) ohne Lohnverlust und Reduktion von Ansprüchen.

Arbeitnehmer:innenschutz

Arbeitsunfälle sinken weiterhin kontinuierlich, allerdings sind psychische Erkrankungen im Steigen begriffen. Verantwortlich dafür sind lange Arbeitszeiten, Zeitdruck, erhöhte Stückzahlvorgaben, Arbeitsverdichtung, aber auch das Arbeitsklima und die belastende „Gesamtsituation“ für die Arbeitnehmer:innen (Angst vor Arbeitsplatzverlust, innere Kündigung).

Der steigende Arbeitsdruck hat vielerorts zu einer Veränderung des Betriebsklimas geführt, insbesondere die unterste Führungsebene ist viel zu wenig geschult und erzeugt einen irrsinnigen Druck auf die Beschäftigten.

Neue technische Entwicklungen (Industrie 4.0) schaffen oft eine Erleichterung im ergonomischen Bereich oder durch zentrale Steuerung zB von Raumklima oder Licht. Aufgrund vermehrter direkter Information kommt es zu weniger Informationsverlust durch Vorgesetzte oder bei Schichtübergabe. Gleichzeitig steigt aber der Druck, neue Technologien zu erlernen, die Belegschaft spaltet sich in Kolleg:innen mit einer hoch technologisierten Ausbildung und solche, die sich im Mithalten schwerer tun. Viele neue Technologien haben zudem ein großes Überwachungspotenzial und führen zu vermehrter Leistungskontrolle und Leistungsverdichtung, das erzeugt Misstrauen und Arbeitsdruck.

Auch die Betriebskultur ist einem Wandel unterworfen, der zu vermeidbaren Konfliktfeldern führt (Sprache und Kommunikation mit Kolleg:innen mit anderem Sprachhintergrund).

Unsere Forderungen:

- Die Konkretisierung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und das verpflichtende Erstellen und Evaluieren eines durchsetzbaren Maßnahmenplans.
- Stärkung der Arbeitsinspektionen
- Höhere Strafen nach dem ASchG und dem Arbeitszeitgesetz (AZG), dazu gehört insbesondere auch ein Festhalten am verwaltungsstrafrechtlichen Kumulationsprinzip.
- Verpflichtende Einbeziehung von Expert:innen (Arbeitspsychologie, AUVA, Arbeitsplatzevaluierung).
- Deutschkurse im Unternehmen, gezielte betriebliche Integrationsüberlegungen seitens des Managements; Sicherheitsunterweisung in der Muttersprache.
- Der Arbeitnehmer:innenschutz und das Arbeitszeitgesetz sind an Belastungen durch den Klimawandel anzupassen, zB bei Arbeit bei Hitze und Sonne im Freien (bezahlte Pausen im Kühlen, Versorgung mit Getränken, kürzere Arbeitszeiten, „hitzefrei“, technische Hilfsmittel etc.). Die betroffenen Arbeitnehmer:innen müssen informiert werden, was Hitze bewirkt und wie man sich schützen kann.

Alternsgerechtes Arbeiten

Wir sollen stets länger im Erwerbsleben bleiben, doch wird älteren Arbeitnehmer:innen in unserer auf „Jungsein“ fixierten Gesellschaft schnell vermittelt, nicht mehr gebraucht zu werden. Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben nicht geeignet, die Gesundheit und damit die Arbeitsfähigkeit auch mit steigendem Alter zu erhalten.

Aufgrund der demografischen Entwicklung gehen aktuell viele erfahrene Mitarbeiter:innen zeitgleich in Pension, damit geht oft wertvolle Erfahrung verloren. Es fehlt an betrieblichen Organisationsstrukturen, dieses Wissen zeitgerecht weiterzugeben.

Während in jungen Jahren körperliche oder körperlich schwere Arbeiten noch leichter zu verrichten sind, steigen mit zunehmendem Alter die Erfahrungen und die damit einhergehenden Fähigkeiten, wie die optimale Nutzung der vorhandenen Ressourcen, die Einschätzung von Gefahren etc.

Neben körperlicher Anstrengung sind vor allem Arbeitsdruck und Zeitdruck mit zunehmendem Alter immer größere Belastungen. Aber auch bestimmte Arbeitszeitformen wie Schichtarbeit – und hier vor allem die Nachtschicht – hinterlassen mit steigendem Alter noch größere körperliche Spuren, als sie es ohnehin schon tun.

Für viele Kolleg:innen ist alternsgerechtes Arbeiten jedoch weiterhin eine Illusion. Mit der geblockten Altersteilzeit soll nun die allerletzte Möglichkeit gestrichen werden, ohne nachhaltige negative Folgen in eine Art „Vorruhestand“ zu gehen. Das ist ein Zustand, den wir so nicht hinnehmen können. Das erfordert:

- Die Berücksichtigung des Alters und der Stärken aller Mitarbeiter:innen in der Arbeitsorganisation, bei den Arbeitsanforderungen, den Arbeitsabläufen und den betrieblichen Karrieremöglichkeiten.
- Möglichkeiten für Kolleg:innen, die nach jahrzehntelanger schwerer, körperlicher Arbeit nicht mehr können, vorzeitig in Pension zu gehen oder mit Hilfe von Überbrückungsmodellen (ähnlich wie am Bau) ohne Einbüßen des Lebensstandards aus dem Erwerbsleben zu scheiden.

Als PRO-GE werden wir unsere Möglichkeiten nutzen und entsprechende Modelle auf Betriebs- und Kollektivvertragsebene entwickeln. Darüber hinaus ist aber auch der Gesetzgeber gefordert, die Verschlechterungen der letzten Jahre im Bereich der Altersteilzeit zurückzunehmen und an Verbesserungen – beispielsweise ein Rechtsanspruch auf Altersteilzeit – im Interesse der Beschäftigten mitzuwirken.

5.3. Betriebsräte

Angriffen gegen Betriebsräte entschieden entgegnetreten. Betriebsräten weht dieser Tage ein immer rauerer Wind entgegen. Das gilt insbesondere für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats. Behinderung und Verhinderungen von Wahlen, rechtswidrige Entlassungen und Kündigungen jener, die sich für den Betriebsrat aufstellen lassen, Sabotage und Schikane des Betriebsrats in Ausübung seiner Tätigkeit, psychischer Druck und „gelbe“ Gegenlisten nehmen seit Jahren stetig zu.

2017 konnte eine der zentralen Forderung der PRO-GE im Arbeitsrecht umgesetzt werden und in den wichtigsten Bereichen endlich die ungleiche Behandlung von Arbeiter:innen und Angestellten beseitigt werden. Seitdem reißt jedoch die Diskussion nicht ab, auch die Betriebsräte zu „vereinheitlichen“. Gleiche Rechte und Beseitigung von Diskriminierung bedeuten für uns allerdings nicht, dass es keine getrennten Betriebsräte mehr braucht. Denn die Arbeitssituation und betriebliche Realität für Angestellte im Büro und Arbeiter:innen in der Halle oder auf der Baustelle sind nach wie vor eine andere Welt. Wir beobachten mit großer Skepsis, dass die Diskussion um einen einheitlichen Arbeitnehmer:innenbegriff der Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung dienen soll (insgesamt weniger Betriebsratsmitglieder etc.). Dagegen werden wir uns weiterhin entschieden wehren!

Zur Stärkung der Rechte der Betriebsräte fordern wir:

- Strafrechtliche Sanktionen bei der Behinderung oder Verhinderung von Betriebsrats- oder Jugendvertrauensrats-Wahlen sowie spürbare Strafen bei Verstößen gegen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (Vorbild Deutschland). Etwaige Strafgeelder sollen, sobald in diesem Betrieb ein Betriebsrat gewählt wurde, dem BR-Fonds zur Verfügung stehen.
- Betriebe, die eine Betriebsratswahl vereiteln oder gar verhindern, sind für fünf Jahre von jeder öffentlichen Förderung und Auftragsvergabe auszuschließen.

- Einen erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Initiator:innen von Betriebsratswahlen.
- Vereinfachung der Betriebsratswahl zB durch kürzere Fristen für die erstmalige Betriebsratswahl, um Sabotage zu erschweren; Anpassung der Fristen bei der Briefwahl.
- Einen verpflichtenden Frauenanteil in der Betriebsratskörperschaft im Ausmaß des Frauenanteils im Betrieb.
- Zusätzlich zur Ad-hoc-Freistellung muss es das Recht geben, fixe, regelmäßige Teilfreistellungen für bestimmte Tätigkeiten festzulegen.
- Möglichkeit der Teilung einer Freistellung.
- Herabsetzung der Freistellungsgrenzen. Kein Wegfall der Freistellung während einer laufenden Funktionsperiode, anteilige Freistellung unterhalb der Beschäftigtengrenze.
- Gewerkschaftsarbeit ist Betriebsratsarbeit! Das Erfordernis der unmittelbaren Betriebsbezogenheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen wie beispielsweise Betriebsratskonferenzen ist zu eng und widerspricht dem umfassenden Interessenvertretungsmandat des Betriebsrats.
- Stärkung der Rechtsstellung der Ersatzmitglieder des Betriebsrats.
- Ausweitung der Bildungsfreistellung auf fünf Wochen, gemeinsamer Pool für Bildungsfreistellung (ohne dass der Anspruch der oder des Einzelnen davon berührt wird).
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen (anstelle der bisherigen Möglichkeit einer Motivanfechtung).
- Entgeltfortzahlung bei Betriebsversammlungen.

Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmung:

- Vetorecht des Betriebsrats gegen das Filetieren von Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, ertragsstarker Teilbereiche etc.), bei schleichender Betriebs- oder Organisationsänderung und bei Investitionen.
- Informationspflichten der Betriebsinhaber:innen im Zusammenhang mit Ansuchen um öffentliche Förderungen (Rechenschaft darüber, wohin die Gewinne aus diesen Förderungen gehen).
- Stärkung der Rechte der Konzernvertretung gegenüber ausländischen Konzernen.

Datensicherheit und Schutz personenbezogener Daten

Wir leben in einer immer mehr digitalisierten Welt, das betrifft auch unseren Arbeitsalltag. Das Drohszenario, dass dadurch hunderte oder gar tausende Jobs wegfallen, hat sich als nichtzutreffendes Schreckgespenst herausgestellt. Die tatsächlichen Auswirkungen sind andere – und sie kommen schleichend.

Digitale Anwendungen bringen regelmäßig die Sammlung großer Datenmengen mit sich und genau hier liegen die Missbrauchsmöglichkeiten (nicht umsonst werden Daten als das „Gold

des 21. Jahrhunderts“ bezeichnet): Verhaltenskontrolle, stetig steigender Arbeitsdruck, maschinengesteuerte Entscheidungen und eine Durchleuchtung bis hin zu „Gläsernen Mitarbeiter:innen“.

Unsere Mitbestimmungsmöglichkeiten im Arbeitsverfassungsgesetz sind mehr als 40 Jahre alt, sie sind aber „technikneutral“ gestaltet und halten somit mit der technologischen Entwicklung gut Schritt. Aufgrund der Komplexität moderner Technologien und Anwendungen kommt allerdings der Information darüber, welches System eingesetzt wird, was es kann und welche Gefahren dieser Einsatz insbesondere in Hinblick auf Überwachung und Kontrolle mit sich bringt, eine steigende Bedeutung zu. Hier gilt es nachzuschärfen.

Wir fordern daher:

- Der Einsatz neuer Technologien muss von Anfang an mitwirkungspflichtig sein. Dafür braucht es frühzeitige Informationspflichten an den Betriebsrat, verpflichtende Risikoanalysen, aber auch den Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung über den konkreten Einsatz der Technologie, die damit verbundenen Arbeitsbedingungen und die Abmilderung möglicher nachteiliger Auswirkungen.
- Das Recht auf Unveräußerbarkeit persönlicher Daten, da sie ähnlich wie Körperteile Bestandteil der persönlichen Integrität sind.

5.4. Gesellschaftlichen Wandel arbeitsrechtlich unterstützen

Elternschaft: Bessere Vereinbarkeit und Erhöhung der Väterbeteiligung

Das gesellschaftliche Bild von Elternschaft – sowohl in Bezug auf die Mutter als auch den Vater – ist nach wie vor sehr konservativ. In den letzten Jahren wurden wichtige Instrumente zur Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung geschaffen, doch gibt es noch immer dringenden Verbesserungsbedarf. Mit der Anrechnung der Elternkarenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche und dem Rechtsanspruch auf das Papamonat konnten wir zwei unserer zentralen Forderungen umsetzen. Finanzielle und strukturelle Nachteile, die Elternschaft mit sich bringt, konnten dadurch aber nur teilweise beseitigt werden. Auch die Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit verschiedenen Betreuungspflichten ist nach wie vor mehr als ausbaufähig.

Wir fordern daher:

- Fortzahlung ALLER Entgeltansprüche während der Schwangerschaft (derzeit sind Entgelte aus Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit ausgenommen).
- Sensibilisierung der Unternehmen, dass es selbstverständlich sein muss, wenn Männer Väterkarenz in Anspruch nehmen.
- Volle Bezahlung im Papamonat.
- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit auch in Kleinbetrieben mit weniger als 20 Mitarbeiter:innen.
- Einen finanziellen Anreiz zur gleichzeitigen Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch beide Elternteile. Damit kann der Einkommensnachteil durch Teilzeit mit einer Erhöhung der Väterbeteiligung verbunden werden, ebenso können überlange (und damit nachteilige) Karenzzeiten zugunsten einer geteilten Teilzeit reduziert werden.
- Keine Aufweichung der Schutzbestimmungen bei Schwangeren.

Durchbruch der gläsernen Decke

Die Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belangen ist auch weiterhin ein zentrales Ziel der PRO-GE.

Mit der Einführung der Einkommensberichte steht uns ein wichtiges Instrument zur Verfügung, um die noch immer hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuspüren. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, in dem noch dazu beide Geschlechter ausgewogen vertreten sind, ist das eine gute Basis für entsprechende Analysen und weitere Maßnahmen. Gleichzeitig sehen wir, dass dieses Instrument für die Praxis viel zu bürokratisch und behäbig ist.

Wir fordern daher:

- Die Weiterentwicklung der Einkommensberichte: Stufenweise Ausweitung auf kleinere Unternehmen, Erstreckung auf alle Entgeltbestandteile, nachweisliche Analysen und verpflichtende Maßnahmen, effektive Sanktionen.
- Eine Weiterentwicklung der diskriminierungsfreien Stellenausschreibungen: Antragsrecht für Interessenvertretungen bei falschen oder fehlenden Angaben, verpflichtende Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags.
- Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen vom Betriebsrat vor der Schlichtungsstelle „erzungen“ werden können.
- Betriebliche Frauenförderung muss ein Kriterium für öffentliche Ausschreibungen sein.
- Förderung von Mädchen in „nichttraditionellen“ Berufen, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt.

Pflege naher Angehöriger und Arbeit

Kinderbetreuungspflichten und Berufstätigkeit sind ohnehin schwer unter einen Hut zu bringen. Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder schweren Erkrankungen geraten dabei schnell in existenzielle Notlagen. Auch bei der Pflege anderer naher Angehöriger, wie der Eltern oder der Schwiegereltern, gibt es große Lücken.

Sowohl die Kinderbetreuung als auch die Betreuung naher Angehöriger ist gesellschaftlich noch immer wesentlich häufiger Aufgabe der Frauen als der Männer. Während es dringend einen Ausbau des öffentlichen Angebots im stationären wie im häuslichen Bereich braucht, sind auch bestimmte arbeitsrechtliche Maßnahmen notwendig, um die Betroffenen nicht aus dem Erwerbsleben und in die Armutsfalle zu drängen:

- Der generelle Wegfall des gemeinsamen Haushalts als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung und Familienhospizkarenz.
- Ein doppelter Anspruch an Pflegefreistellung für chronisch kranke oder behinderte Kinder (Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe gebührt).
- Die PRO-GE steht zur Pfl egeteilzeit/-karenz als kurzfristige Überbrückungsmöglichkeit in Notlagen, die gleichzeitig Frauen nicht aus dem Erwerbsleben drängen soll. Was fehlt, ist ein Rechtsanspruch für die Inanspruchnahme sowie die Möglichkeit, eine Pflegekarenz zu unterbrechen, zB bei vorübergehendem Krankenhausaufenthalt der oder des zu pflegenden Angehörigen.

Behinderteneinstellungsgesetz

Die PRO-GE fordert die Rücknahme der im Jahr 2011 eingeführten Verschlechterung des Kündigungsschutzes für begünstigt Behinderte. Tatsächlich hat der verminderte Kündigungsschutz nicht zur vermehrten Einstellung dieser Arbeitnehmer:innen geführt. Darüber hinaus fordern wir, dass begünstigt Behinderte mit einer Teilzeitbeschäftigung nur anteilig auf die Einstellpflicht angerechnet werden und die Ausgleichstaxe erhöht wird.

Die Gewerkschaft PRO-GE wird sich in den von ihr verhandelten Kollektivverträgen vermehrt dafür einsetzen, einen Sonderurlaub für begünstigt behinderte Arbeiter:innen in die Forderungsprogramme aufnehmen und sukzessive an seiner Umsetzung arbeiten.

6. Lehre: Attraktivität, Qualität und mehr Geld

Auf den Punkt gebracht:

Die Lehre ist wieder im Gespräch, die Nachfrage an Lehrlingen kann nicht erfüllt werden. In immer mehr Branchen steigen auch die Lehrlingseinkommen deutlich. Corona hatte neben vielen Problemen auch positive Effekte, zB einen wahren Digitalisierungsschub bei der Ausstattung der Schüler:innen. In der Aus- und Weiterbildung beobachten wir zudem ein verstärktes Bewusstsein für die Klimakrise.

Dennoch braucht es eine kräftige und ernstgemeinte Lehrlingsoffensive: Die Lehre darf nicht nur ein Plan B sein, sondern ein aus Überzeugung gewählter Bildungsweg (auch für die Eltern). Die „Attraktivierung der Lehre“ darf nicht nur eine schön gemeinte Worthülse bleiben, es müssen Taten folgen. Das bedeutet mehr Geld, mehr Qualität und ein neues Selbstbewusstsein der Lehrlinge.

Man hat das Handeln aufgeschoben. Der Fachkräftemangel durch die demografische Entwicklung war lange vorhersehbar. Jetzt wird sein Effekt durch die schnelle wirtschaftliche Erholung nach den Lockdowns verstärkt. Gleichzeitig haben die Lockdowns und Einschränkungen bei vielen ein neues Bewusstsein für Arbeit und Lehre ausgelöst. Von vielen Eltern ist zu hören: „Wenn mein Kind schon eine Lehre macht, dann zumindest mit Homeoffice.“

Während immer mehr Fachkräfte fehlen und aus Drittstaaten angeworben werden sollen, verwehren wir motivierten jungen Asylwerber:innen eine gute Ausbildung und die Chance, sich als Fachkräfte zu beweisen. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Asylwerber:innen während oder direkt im Anschluss an ihre Lehrzeit abgeschoben. Damit wird Jugendlichen ihre Zukunft geraubt, gleichzeitig den Ausbildungsbetrieben ein Schaden zugefügt.

Das duale Ausbildungssystem wird immer wieder als das weltweit beste bezeichnet. Die Politik rühmt sich mit Sieger:innen bei Berufswettbewerben. Jedoch wurde nun sichtbar, dass Unternehmen oft nur zum Selbstzweck ausbilden und diese Aufgabe nicht als gesellschaftliche Verantwortung sehen. In der Langzeitbeobachtung geht das Angebot an Lehrstellen und Ausbildungsbetrieben massiv zurück. Große Unterschiede gibt es in den Bundesländern. So benötigt beispielsweise Wien noch immer eine Vielzahl an überbetrieblichen Ausbildungsplätzen. Wir bekennen uns zum System der dualen Ausbildung.

Fast unbemerkt von der öffentlichen Wahrnehmung wurde 2020 die umlagefinanzierte Lehrstellenförderung über den Insolvenzentgeltsicherungsfonds in eine Förderung „mit der Gießkanne“ über das allgemeine Budget umgewandelt. Ein Geschenk an die Unternehmen, denn nun zahlen die Steuerzahler:innen die betriebliche Lehrstellenförderung und nicht mehr die Unternehmen.

2018 wurde eine der größten Forderungen von unseren jungen Gewerkschafter:innen umgesetzt, die Übernahme der Internatskosten. Aufgrund steigender Lehrlingszahlen in

einigen Lehrberufen platzen jedoch manche Internate mittlerweile aus allen Nähten und Schüler:innen müssen teilweise eine tägliche Anreise von über einer Stunde in Kauf nehmen!

„Geld, Qualität und Attraktivität in der Lehre“

Dafür braucht es:

Geld

- Deutliche Anhebung der Lehrlingseinkommen (mindestens 1.000 Euro im 1. Lehrjahr, Annäherung an den Mindestlohn im jeweiligen KV im Abschlussjahr).
- Allen Lehrlingen soll vom Arbeitgeber kostenlos ein Klimaticket zur Verfügung gestellt werden, auch der Erwerb des Führerscheins soll unterstützt werden.
- Drastische Erhöhung der Ausbildungsvergütung in der überbetrieblichen Ausbildung auf ein branchenübliches Niveau. Als Sofortmaßnahme zur Abgeltung der Teuerung eine massive Anhebung auf 500 Euro im ersten Lehrjahr, 700 Euro im zweiten Lehrjahr, 900 Euro im dritten Lehrjahr und 1.100 Euro im vierten Lehrjahr.
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Lehrlinge in der überbetrieblichen Ausbildung.
- Durch Arbeitgeber:innenbeiträge umlagefinanzierte Lehrstellen- und Lehrlingsförderung.

Qualität

- Qualitätskriterien und deren Überprüfung in den Betrieben und Berufsschulen.
- Verpflichtende, kontinuierliche und standardisierte Weiterbildung für Ausbilder:innen
- Berufsbilder sollen gemeinsam mit Lehrlingen und Facharbeiter:innen überarbeitet und weiterentwickelt werden
- Begleitung von Lehrlingen nicht nur in der technischen Ausbildung (pädagogisch geschultes Personal, Hilfe und Unterstützung bei Problemen etc.).
- Kostenlose Unterstützung bei psychischen Problemen für alle in Ausbildung.
- Klarer Erhalt und Ausbau der Verfahren nach § 3a BAG von Seiten der Arbeitnehmer:innenvertretung – durchgeführt von den Arbeiterkammern.
- Schnittstelle aller relevanten Stakeholder zur Planung der erforderlichen Fachkräfte (wie viele Lehrlinge müssen ausgebildet werden, um den Generationenwandel zu meistern).
- Genaue Evaluierung des Programms „Duale Akademie“; keine Finanzierung über AMS-Mittel.
- Verpflichtung der oder des Lehrberechtigten, den Lehrling zur Lehrabschlussprüfung (LAP) anzumelden.
- Es ist schwierig geworden, Beisitzer:innen für die Lehrabschlussprüfungen (LAP) auf Arbeitnehmer:innen-Seite zu finden, da diese im Regelfall die Erlaubnis ihrer Arbeitgeber:innen benötigen. Wir fordern daher Freistellungsrechte für Beisitzer:innen bei LAP.

Attraktivität

- Modernisierung der Berufsschulen und Berufsschul-Internate.
- Übernahme der Kosten für die Ausbildung zum Meister/Werkmeister.
- Flächendeckende Teilprüfung in der Lehrlingsausbildung.
- Lehrlinge sollen Maturakurse während der Arbeitszeit besuchen können und für diese Zeit freigestellt werden.
- Geflüchteten Menschen ein Recht auf eine Lehre und eine verbesserte Möglichkeit auf ein Bleibe- und Arbeitsrecht geben.

7. Kampf gegen Arbeitsausbeutung und Lohndumping

Zerbricht unser Arbeitsmarkt? Unregelmäßige Beschäftigung, Saisonbeschäftigung, geringe Teilzeit, Befristungen, Arbeitskräfteüberlassung, Beschäftigung in Niedriglohnssektoren: Über 1,2 Mio. Menschen (1/3 der Erwerbstätigen!) waren 2020 in Österreich atypisch beschäftigt. Knapp 300.000 gelten als sogenannte „Working Poor“ – sie sind arm trotz Arbeit. Der schleichende Wandel der Arbeitswelt bedroht die Grundlagen unserer sozialen Sicherheit. Der Kampf gegen miese Arbeitsbedingungen, Lohndumping und Profitmaximierung auf dem Rücken der Schwächsten hat für uns daher einen hohen Stellenwert.

„Faire Arbeit“ äußert sich durch hohe arbeitsrechtliche Standards und ein gesichertes, gerechtes Einkommen, aber auch durch ein hohes Maß an sozialer Absicherung (zB bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit). Arbeit ist eine der wichtigsten Grundlagen für die Persönlichkeitsentwicklung, für Wohlstand und soziale Gerechtigkeit. Arbeit schafft individuelle Einkommen und ermöglicht den Menschen ein selbstbestimmtes, unabhängiges Leben und eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Tatsächlich beobachten wir jedoch seit Jahrzehnten ein Auseinanderfallen des Arbeitsmarkts, eine Auflösung des „Normalarbeitsverhältnisses“ und das wachsende Phänomen, dass Menschen von ihrer Arbeit nicht mehr leben können.

Überall, wo ein:e Arbeitnehmer:in ausgebeutet wird, steht am anderen Ende der Profit von jemand anderem: Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, grenzüberschreitende Entsendung, Beschäftigung ohne offizielle Papiere zu Dumpinglöhnen. Mit dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) haben wir in Österreich ein weltweit einzigartiges Instrument zur Bekämpfung von ausbeuterischen Praktiken und Sozialbetrug. Wir haben den Fokus damit klar auf den Kampf gegen die „schwarzen Schafe“ unter den Arbeitgeber:innen und nicht auf den Kampf gegen die Arbeitnehmer:innen gelegt. Für uns als PRO-GE ist klar: Die Schuld ist nicht bei den Arbeitnehmer:innen aus unseren Nachbarstaaten zu suchen, sondern bei jenen Unternehmen, die sich absichtlich unlauterer Methoden bedienen, und bei den Herkunftsstaaten, die ihnen dabei bewusst den Rücken stärken.

Umgehung kollektivvertraglicher Standards: Outsourcing, Entsendung & Co.

Im industriellen Umfeld kommt es immer wieder zu Umgehungen mit dem klaren Ziel, Löhne zu drücken. Beispiele dafür sind die Qualitätskontrolle, die an externe Dienstleister:innen ausgelagert wird, oder der interne Warentransport, der durch zugekaufte Logistikdienstleister erbracht wird. Oftmals werden dabei Betriebe beauftragt, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Desinformation und die vorsätzliche Nichteinhaltung arbeitsrechtlicher Grundlagen gehen dann in Kombination mit vergleichsweise schlechter Entlohnung einher.

Seit 2014 sind die Entsendungen aus dem Ausland von ca. 122.000 auf fast 200.000 im Jahr 2021 gestiegen. Österreich ist bei den Empfängerländern in der EU an fünfter Stelle (hinter

Deutschland, Frankreich, Belgien, Niederlande) und liegt bei den Entsendungen aus Niedriglohnländern sogar EU-weit an der Spitze.

Als ein Beispiel unter vielen kann hier die Fleischindustrie dienen. Unter Ausnutzung der EU-Entsenderichtlinie werden hier Arbeiter:innen aus osteuropäischen Staaten als Schlachter:innen beschäftigt. Durch die Entsendung zahlen sie die Lohnsteuer zwar vor Ort, Sozialversicherung wird jedoch im jeweiligen Heimatstaat entrichtet. Eine Überprüfung ist de facto nicht möglich und Betrügereien an der Tagesordnung.

Europäische Mindestlohnrichtlinie

In der EU besteht weiterhin ein großes West-Ost-Gefälle bei den Löhnen, was den Druck auf faire Löhne erhöht und die Gefahr von Lohndumping über die Entsendung aus den angrenzenden Staaten massiv erhöht. Ein wichtiger Schritt zur Erreichung der Lohnkonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten ist dabei die im Oktober 2022 beschlossene Mindestlohnrichtlinie. Zentral ist der Fokus auf die Stärkung von Kollektivverträgen, was vor allem in Mittel- und Osteuropa, aber auch in Deutschland (Tarifbindung 45 Prozent) von großer Relevanz ist.

Wir als PRO-GE werden unseren Einsatz aufrechterhalten, dass auch unsere niedrigen Kollektivverträge die von der Mindestlohnrichtlinie vorgegebene angemessene Lohnhöhe erreichen können.

Gleichzeitig wollen wir das Know-how aus einer starken Kollektivvertragslandschaft an unsere Partnergewerkschaften weitergeben, um sie bei der Erstellung von Aktionsplänen zur Förderung von Tarifverhandlungen zu unterstützen. In den Eurobetriebsräten wollen wir uns für eine konzernweite Umsetzung von fairer Entlohnung einsetzen.

Unsere Forderungen zur Verhinderung von Arbeitsausbeutung:

- Die schwarz-grüne Regierung hat die Strafen bei Lohn- und Sozialdumping dramatisch gesenkt – hier müssen wieder höhere, effektive und abschreckende Strafen her!
- Ein Informationsrecht bezüglich des Verfahrensstandes nach Einbringen einer Anzeige nach dem Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes.
- Zahlreiche Probleme beobachten wir am Ende einer Auftraggeber:innen-Kette: Wir fordern eine uneingeschränkte Generalunternehmer:innen-Haftung für Entgelt, eine Beschränkung der Sub-Vergaben und eine durchgehende Verpflichtung zum Bestbieter:innen-Prinzip bei öffentlicher Auftragsvergabe.
- Die kurzen Verfallsfristen in den Kollektivverträgen von wenigen Monaten verhindern regelmäßig die Durchsetzung von Ansprüchen bei vorsätzlicher Unterentlohnung. Die 3-jährige gesetzliche Verjährungsfrist soll allgemein gelten.

Undokumentierte Beschäftigung – aus der Not folgt die Ausbeutung

Zahlreiche Menschen, die vollkommen legal in Österreich leben, dürfen dennoch nicht oder nur sehr eingeschränkt arbeiten. Aus finanzieller Not werden viele von ihnen in eine „illegale“ Beschäftigung zu gefährlichen, gesundheitsschädlichen und menschenunwürdigen Bedingungen gedrängt. Solche „undokumentierten Beschäftigten“ ohne Arbeitserlaubnis und ohne Arbeitspapiere sind allerdings genauso Arbeitnehmer:innen wie wir – mit entsprechenden Rechten und Ansprüchen. Ihre Ausbeutung führt zu erheblichen Profiten der „Schwarzarbeitgeber:innen“ und bedroht gleichzeitig kleinere Unternehmen in ihrer Existenz. Unsere Kollektivvertragslöhne werden unterwandert und unser Sozialversicherungssystem um Beiträge geprellt. Die Bekämpfung betrügerischer Praktiken der Arbeitgeber:innen ist daher für die PRO-GE ein vordringliches Anliegen.

Seit Jahren unterstützen wir daher die Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung undokumentiert Arbeitender (kurz „undok-Anlaufstelle“ genannt), die wir gemeinsam mit anderen Gewerkschaften und NGOs ins Leben gerufen haben. Sie bietet Beratung und Unterstützung für von Arbeitsausbeutung betroffene „undokumentiert“ arbeitende Kolleg:innen. Wir werden uns auch weiterhin im Rahmen dieses Projekts engagieren und die Anlaufstelle unterstützen.

Ausbeutung in der Landwirtschaft: Erntearbeiter:innen

Eine der prekärsten Branchen in Österreich ist die Erntearbeit im Obst- und Gemüseanbau: Bezahlung weit unter Kollektivvertrag, vorenthaltene Überstundenentlohnung, fehlende Schutzausrüstung und pferch-ähnliche Schimmel-Quartiere. Die Kolleg:innen werden oft lediglich Teilzeit oder vereinzelt gar nicht angemeldet, tatsächlich jedoch weit über das zulässige Höchstausmaß an Arbeitszeit beschäftigt. Häufig wird nur ein Teil der tatsächlichen Arbeitsleistung offiziell abgegolten und dadurch den Kolleg:innen große Summen an Entgelt und der Sozialversicherung Beitragseinnahmen in Millionenhöhe vorenthalten.

Der Großteil der Erntearbeiter:innen kommt aus dem Ausland, die Skepsis gegenüber Institutionen – auch der Gewerkschaft – ist groß, ihre Verweildauer in Österreich nur kurz und das Wissen über die eigenen Rechte quasi nicht vorhanden. Diese Herausforderung haben wir als PRO-GE angenommen und 2014 die Kampagne „sezonieri.at“ zur Unterstützung der Erntearbeiter:innen und Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen ins Leben gerufen. Kostenlos und anonym bieten wir arbeitsrechtliche Infos in der jeweiligen Muttersprache: Über Plakate, direkt am Feld verteilte Folder, Videos, eine Website (sezonieri.at) und Info-Hotlines. Die Kampagne hat uns als PRO-GE gezwungen, über den eigenen Tellerrand zu blicken: In einem Pilotprojekt arbeiten wir mit NGOs und ehrenamtlichen Aktivist:innen zusammen, um das Vertrauen der Erntehelfer:innen zu gewinnen und die ressourcenintensive Information der Kolleg:innen auf den Feldern gemeinsam zu bewältigen. Wir haben erste Erfolge erreicht, doch ist gerade in diesem Bereich noch viel zu tun.

Die PRO-GE wird daher ihre Aktivitäten zur Aufklärung und Unterstützung von Erntearbeiter:innen auch in den kommenden Jahren weiterführen.

Forderungen:

- Eine Aufstockung der Ressourcen der land- und forstwirtschaftlichen Inspektorate (= Arbeitsinspektorate der Landwirtschaft).
- Eine gesetzliche Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung (wie in der Bauwirtschaft): Da Teilzeitbeschäftigung in dieser Branche äußerst untypisch ist und sich Betrugsfälle häufen, müssen die Arbeitgeber:innen eine tatsächlich vorliegende Teilzeitbeschäftigung nachweisen – sonst gilt die oder der Arbeitnehmer:in als vollzeitbeschäftigt.
- Arbeitsrechtsprüfung statt Arbeitsmarktprüfung: Die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in der Landwirtschaft soll davon abhängig gemacht werden, dass sämtliche österreichischen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eingehalten und ausschließlich für Vollzeitbeschäftigung erteilt werden.
- Parallel dazu können wir uns Modelle vorstellen, in denen Gemeinden die Arbeitgeber:innenfunktion übernehmen und den Landwirt:innen der Region die Saison-Arbeitskräfte in Form einer Arbeitskräfteüberlassung zur Verfügung stellen – solange dadurch höhere arbeits- und sozialrechtliche Standards gesichert sind.
- Die vielfach von uns geforderte sofortige Ratifizierung und effektive Umsetzung der ILO-Konvention Nr. 184 in Österreich (Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft) sowie der dazugehörigen Umsetzungs-Empfehlung Nr. 192.
- Eine menschenwürdige Umsetzung der ArbeitnehmerInnen-Schutzverordnungen in der Land- und Forstwirtschaft – noch immer gibt es keinen angemessenen Vorschlag zu den Quartiererfordernissen!
- Agrarförderungen müssen an die Einhaltung sämtlicher (nicht nur wie aktuell vereinzelter) arbeits- und sozialrechtlicher Bestimmungen geknüpft werden.
- Die Handelsketten müssen nicht nur auf die Produktqualität achten, sondern auch faire Arbeitsbedingungen gewährleisten, einfordern und kontrollieren.
- Lohnabrechnungen und Arbeitszeitaufzeichnungen sind den Erntearbeiter:innen nachweislich auszuhändigen und die Lohnzahlung muss verpflichtend auf ein Bankkonto erfolgen.
- Sobald ein Schriftstück von Landarbeiter:innen unterschrieben werden muss, ist ihnen verpflichtend eine Kopie auszuhändigen. Arbeitsverträge und wichtige Informationen sind schriftlich in der Herkunftssprache zur Verfügung zu stellen.

7.1. Die Arbeitskräfteüberlassung

Ein Phänomen, das uns als PRO-GE seit vielen Jahren begleitet und das immer noch an Bedeutung zunimmt – womit die Probleme nicht gerade weniger werden –, ist die Arbeitskräfteüberlassung. Wegen der massiven Anstrengungen der PRO-GE ist es gelungen, über das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und den von uns verhandelten AKÜ-Kollektivvertrag weitgehend einen Rahmen zu schaffen, der überlassenen Arbeitskräften ein stabiles Arbeitsumfeld bietet. Darüber hinaus schafft der Sozial- und Weiterbildungsfonds (SWF) Mindeststandards und Entwicklungsmöglichkeiten, die für viele Branchen vorbildhaft sind.

Dennoch bleibt die Branche eine der herausforderndsten und die Arbeit mitunter eine prekäre: Vor allem der intensive Preisdruck und der Wettbewerb innerhalb der AKÜ-Branche führen nach unten. Viele Überlasserbetriebe neigen dazu, die Rechte der überlassenen Arbeitskräfte zu beschneiden, um billiger anbieten zu können. Begünstigt wird das durch die Devise „je günstiger, desto besser“ in den Beschäftigerbetrieben.

Überlassene Arbeitskräfte werden schon lange nicht mehr nur zur Abdeckung wirtschaftlicher Spitzen angefordert. Obwohl durch Leiharbeit keine Gefährdung der Arbeitsplätze bewirkt werden darf, ist es in vielen Industriebetrieben Praxis geworden, überlassene Arbeitskräfte zur optischen Verbesserung der Jahresabschlüsse und Bilanzen einzusetzen. Das ist nur möglich, weil die Kosten für Arbeitskräfteüberlassung im „Sachaufwand“ ausgewiesen werden und somit gar nicht als Personalkosten zählen. Dadurch werden Kennzahlen, wie die Produktivität pro Beschäftigten, völlig falsch dargestellt. Eine solche Praxis übt Druck auf andere Unternehmen aus, die ihrerseits den Anteil an Eigenpersonal reduzieren. Dadurch werden Arbeitsplätze gefährdet!

Mit zunehmender Sorge sehen wir auch, dass Arbeitskräfteüberlassung als Recruiting-Instrument eingesetzt wird und zunehmend das AMS ausbootet. Die Folge: Eine Vermittlung in einen regulären Arbeitsplatz wird immer unwahrscheinlicher.

Wir fordern daher:

- Alle Personalkosten, auch aus der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften oder Werkverträgen, sind als Personalkosten in den Bilanzen und Jahresabschlüssen auszuweisen, nicht als „Sachaufwand“.
- Ein Verbot der einvernehmlichen Auflösung im Zusammenhang mit dem Ende eines Einsatzes. Verstöße gegen die 14-tägige Vorankündigungsfrist vor dem Ende einer Überlassung müssen mit einer wirksamen, abschreckenden Geldstrafe sanktioniert werden.
- Gesetzliche Höchstquoten an überlassenen Arbeitskräften. Diese Quoten auf Branchenebene festzulegen ist zu allgemein, eine Festlegung (zB durch das Bundeseinigungsamt) muss auch für die Betriebsebene möglich sein.

- Während der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften (eventuell abhängig von besonderen Umständen oder Quoten) dürfen Stammbeschäftigte nur aus persönlichen Gründen, nicht aber aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt werden.
- Wird bereits beim Überlasser eine Betriebsratsumlage eingehoben, fordern wir zur Vermeidung einer doppelten Zahlungsverpflichtung der überlassenen Kolleg:innen eine gesetzliche Verpflichtung des Beschäftigers, den entsprechenden Betrag an den Fonds des Beschäftiger-Betriebsrat zu leisten.

8. Bildung als Grundstein für ein gutes Leben.

Bildung darf nicht vom Geldbörstel der Eltern abhängig sein. In den letzten Jahren wurde unser Bildungssystem schwer gefordert. Von einer Umstellung über Nacht auf Distance learning über halb belegte Klassen und Unterricht mit Maske und Jacke gab es während der Corona-Pandemie jede erdenkliche Unterrichtsform. Das war eine riesige Herausforderung für Schüler:innen, Lehrer:innen und Eltern. Doch was können wir aus dieser Zeit lernen? Klar ist jedenfalls, dass finanzielle Unterschiede der Elternhäuser noch sichtbarer wurden als davor. Während die einen Kinder zu Beginn der Pandemie mit den neuesten Laptops und den schnellsten Internetleitungen den Unterricht gut verfolgen konnten, gab es auch jene, die sich ein Endgerät mit mehreren Geschwistern teilen mussten und mehr aufgrund des langsamen Internets auch nicht möglich gewesen wäre. Als Gewerkschaft PRO-GE stehen wir für einen bedingungslosen Zugang zu Bildung. Jedes Kind und jeder junge Mensch verdient die gleichen Chancen und eine gute Bildung darf nicht vom Geldbörstel der Eltern abhängig sein!

Weiters führten die Kontaktbeschränkungen zu einem explosionsartigen Anstieg der Jugendlichen mit psychischen Problemen. Dies zeigt, dass Schule viel mehr als ein Lernort ist und auch bleiben soll.

Die Anforderungen, was Jugendliche nach der Pflichtschule mitbringen sollen, haben sich ständig geändert. Das System ist im Grundsatz jedoch seit 100 Jahren das gleiche. Anstatt Kindern und Jugendlichen immer nur zu sagen, was sie nicht können, sollten wir lieber ihre Stärken und Talente fördern! Das ist nicht mit bloßer Kritik an den Lehrer:innen zu verwechseln, das Problem ist vor allem ein systematisches.

Ein weiteres Problem in unserem Bildungssystem sind die sehr frühen Bildungswegentscheidungen und die damit verbundenen Abbruchquoten. Schüler:innen und vor allem auch deren Eltern sind bereits vor dem Ende der Volksschule mit den ersten Entscheidungen konfrontiert. Derzeit gibt es nur eine Form der intensiven Berufsorientierung, die polytechnische Schule. Sollte sich ein:e Schüler:in in einer anderen Schulform befinden, gibt es diese Möglichkeit kaum oder gar nicht.

Bildung ist jedoch mit dem Abschluss einer ersten Berufsausbildung zu Ende, aber vor allem durch Digitalisierung und technologischen Fortschritt muss sie ein lebenslanger Prozess werden. Eine der wichtigsten Ausbildungen für Arbeiter:innen ist die Meister-/Werkmeisterprüfung. Während wir mit dem Modell Lehre mit Matura einen enormen Schritt in der Durchlässigkeit des Bildungssystems geschafft haben, sind die Meisterkurse noch immer mit mehreren tausend Euro selbst zu finanzieren.

Dass junge Menschen in Österreich mit 16 Jahren bereits ein Wahlrecht besitzen, ist ein Vorzeigebispiel in ganz Europa. Die Jugend ist auch entgegen vielen Meinungen alles andere als Politikverdrossen. Im Gegenteil, sehr viele Jugendliche engagieren sich in verschiedensten Organisationen, Vereinen und Gruppierungen, um ihre Interessen durchzusetzen. Politische Bildung ist jedoch nicht nur eine Aufgabe des privaten Umfelds. Vor allem unser Bildungssystem sollte die Jugend bei der Entwicklung zu kritisch denkenden Menschen unterstützen.

Bildung ist der Schlüssel unserer Bewegung. Es muss sichergestellt werden, dass die Forderung nach einer Ausbildungs-offensive oberste Priorität hat. Schlagworte wie „Bildungskarenz“, „Bildungsteilzeit“ etc. müssen mit einem rechtsverbindlichen Anspruch versehen werden. Einerseits soll der Gesetzgeber diesen Rechtsanspruch im Gesetz verankern, andererseits müssen unsere Kollektivverträge eine Regelung dahingehend vorsehen.

Solche Weiterbildungen beziehungsweise Aufqualifizierungen müssen zu 100 Prozent bezahlt werden. Von dieser langjährigen Forderung profitieren nicht nur die Arbeitnehmer:innen, sondern auch die gesamte Wirtschaft. Um das Recht auf Bildung finanzieren zu können, muss ein Aus- und Weiterbildungsfonds, ähnlich dem SWF in der Leiharbeitsbranche, eingeführt werden. Betriebe, die sich ihrer Ausbildungsverantwortung entziehen, müssen entsprechend erhöhte Beiträge leisten.

Auch für die Lehrlingsausbildung kann dieser Fonds endlich die Umverteilung von Ausbildungsbetrieben zu Betrieben, die nicht ausbilden, bringen.

Forderungen:

- Digitale Endgeräte für alle Schüler:innen und Kompetenzaufbau bei den Lehrer:innen in diesem Bereich.
- „Digitale Grundausbildung“ und „Politische Bildung“ als Unterrichtsfach in allen Schultypen
- Ausbau der Berufsorientierung ab der Sekundarstufe und Ausbau der Berufspraktischen Tage.
- Verpflichtender flächendeckender Ausbau kostenloser Ganztageschulen in verschränkter und offener Form und Bereitstellung der dafür benötigten Mittel.
- Gemeinsame Bildung bis zum Ende der Schulpflicht mit umfassender Förderung aller Kinder gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen.
- Kompetenzorientierte Lehrpläne („die oder der Schüler:in kann...“).
- Nahtloser Übergang in Berufsausbildung und höhere Schulen.
- Integration des Führerscheins in das Bildungssystem.
- Ausbau von Erasmus+.
- Kostenlose Unterstützung bei psychischen Problemen für alle in Ausbildung.

9. Arbeitsmarktpolitik im (Klima)Wandel

Von der Kurzarbeit in den Arbeitskräftemangel. In der Arbeitsmarktpolitik begegnen wir aktuell Schlagworten wie Fachkräftemangel, Klimawandel, Pensionierungswellen. Gleichzeitig lassen uns aber auch Begriffe aus der letzten Dekade noch nicht los: Wir feilen nach wie vor an der Durchsetzung von Konzepten gegen Langzeitarbeitslosigkeit, entwerfen Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, rücken die Interessen älterer Arbeitnehmer:innen in den Fokus, fordern bessere Programme und Chancen für Frauen in technischen Berufen.

In der Corona-Pandemie konnten wir erneut die Kurzarbeit erfolgreich gegen eine drohende Massenarbeitslosigkeit einsetzen. Relativ rasch hat daher auch die Wirtschaft Erholung gezeigt und einen kräftigen Aufschwung hingelegt. Und tatsächlich: So niedrig wie im Frühjahr 2023 war die Zahl der Erwerbslosen in diesem Jahrtausend noch nie.

Als Folge davon macht sich nun allerdings vielerorts ein breiter Arbeitskräftemangel bemerkbar. In vielen Betrieben sind die Auftragsbücher schneller gewachsen als der Personalstand. In anderen Bereichen sind die Beschäftigten nach der Pandemie nicht mehr gewillt, die schlechten Rahmenbedingungen ihrer Arbeitsverhältnisse hinzunehmen und haben sich anderweitig um Arbeit mit besseren Bedingungen, besserer Bezahlung und besseren Zukunftschancen umgesehen. Die Wirtschaft jedoch sieht nach wie vor nur vereinzelt, dass sich Beschäftigte nicht mehr um jeden Preis – und unter Wert – verkaufen.

Der Mangel an Arbeitskräften und insbesondere Fachkräften ist so groß wie nie. Das ist für uns der Punkt, auch mit den bisherigen Mechanismen zu brechen, die schon lange nicht funktionieren (falls sie das je getan haben). Die berüchtigte „Mangelberufsliste“, die den Einsatz von Drittstaatsangehörigen ermöglicht, wo der Bedarf national nicht abgedeckt werden kann, hat einen dramatischen Effekt: Anstelle einer Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen und eigener Ausbildung und Qualifizierung wird nach immer billigeren Arbeitskräften gerufen und gefischt. Das führt zu einer Abwärtsspirale für ALLE Arbeitskräfte, ganz egal, wo sie herkommen.

Nach dem schnellen wirtschaftlichen Aufschwung der Jahre 2021 und 2022 im Nachgang der Corona-Pandemie sehen die mittelfristigen Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute nicht mehr allzu rosig aus. Die Rekordinflationen treffen auf die Forderungen der Beschäftigten nach adäquaten Lohnabschlüssen. Postwendend zeichnet die Wirtschaft Szenarien, in denen Arbeitsplätze für die Betriebe bald nicht mehr leistbar sein sollen und es zu Personalabbau, mindestens aber zu einem Einstellungsstopp, kommen würde.

Wie geht das alles zusammen? Einer der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunkte muss künftig darauf liegen, dem beginnenden Strukturwandel aufgrund der Klimaerwärmung zu begegnen. Das bedeutet, den drohenden Arbeitsplatzverlusten entgegenwirken, dort wo er unvermeidlich ist, neue Perspektiven für die Betroffenen schaffen, indem die Notwendigkeit klimafitter Qualifizierungsmaßnahmen in den Mittelpunkt gerückt wird. Dies kann gelingen, indem sowohl Betriebe aktiver als zuvor in Qualifikationsprojekte eingebunden werden, Stichwort „Implacement“, und indem Unternehmen solche Maßnahmen mittragen, die eine „Arbeitsentdichtung“ ermöglichen (allem voran Arbeitszeitverkürzung). Darüber hinaus muss

das AMS viel stärker als bisher in die Qualifikationsoffensive gehen und nicht nur die undifferenzierte Arbeitsvermittlung als Hauptaufgabe sehen. Dazu braucht es einen kräftigen Personalaufbau beim AMS und entsprechend hohe budgetäre Zugeständnisse an eine aktive Arbeitsmarktpolitik.

Die beste Arbeitsmarktpolitik kann und wird nicht verhindern, dass Menschen arbeitslos werden, sei es vorübergehend oder strukturell in der Langzeitarbeitslosigkeit landen. Die bestehenden Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung sind nicht mehr existenzsichernd. Wir beobachten auch einen Haufen an Schikanen, die Arbeitslose beim AMS erdulden müssen, auch hier muss sich einiges ändern.

Es braucht eine menschenwürdige Arbeitsmarktpolitik und eine Arbeitsplatzgestaltung, die die Menschen dauerhaft in Beschäftigung hält und Altersarbeitslosigkeit verhindert.

Wir fordern daher:

- Alterns- und altersgerechtes Arbeiten: Prävention, betriebliche Fürsorge und sanfte Eingliederung nach Krankheit. Die Langzeitarbeitslosigkeitsfalle schnappt am häufigsten dort zu, wo ältere Arbeitnehmer:innen aufgrund gesundheitlicher Probleme vorübergehend aus dem Arbeitsprozess ausscheiden.
- Betriebe müssen in die Pflicht genommen werden, den eigenen oder regionalen Fachkräftebedarf selbst auszubilden bzw. daran mitzuwirken. Aufstockung der finanziellen Mittel für Implacement-Stiftungen und AQUA (arbeitsplatznahe Qualifizierung).
- Unternehmen, die Arbeitskräftebedarf in Mangelberufen bzw. zukunftssträchtigen „Green Jobs“ beim AMS angemeldet haben, sich aber nicht an Stiftungsmodellen als Ausbildungsbetrieb beteiligen, sollen finanzielle Beiträge an die Stiftung leisten oder sich mindestens über Einstellungszusagen für Personen aus AQUA-Programmen verpflichten.
- Eine sofortige, deutliche und vor allem dauerhafte Erhöhung des Arbeitslosengeldes, Der Familienzuschläge und der Notstandshilfe.
- Eine Valorisierung der Bemessungsgrundlage. Derzeit wird unangepasst auf eine Bemessungsgrundlage zurückgegriffen, die mitunter 1 Jahr oder länger zurückliegt. Das ist in Zeiten von hoher Inflation schlicht nicht zumutbar.
- Ausweitung des Einkommens- und Berufsschutzes.
- Wirksame Maßnahmen gegen den Missbrauch der Arbeitslosenversicherung durch die Arbeitgeber (zB sogenanntes „Zwischenparken“)
- Eine Umkehr der Zumutbarkeitsprüfung: Ausgeschriebene Jobs müssen bestimmte Kriterien erfüllen, um als zumutbar zu gelten, zB einen bestimmten Mindestlohn haben.

Kurzarbeit

In den vergangenen zwei Jahren waren bis zu einem Drittel der Arbeitnehmer:innen in Österreich in Kurzarbeit! Die dadurch gewonnenen Erfahrungen helfen uns, betriebliche Modelle zur Arbeitszeitverkürzung zu formulieren und durchzusetzen, aber auch zukünftige Entwicklungen zu meistern, die zu Verwerfungen am Arbeitsmarkt führen (können), allen voran die Klimakrise.

Kurzarbeit als Instrument wird auch weiterhin erforderlich sein – klar ist jedoch, wir müssen hinsichtlich der Ansprüche während der Kurzarbeit die Rechte der Arbeitnehmer:innen, wie sie vor der Corona-Pandemie bestanden haben, absichern. Das gilt auch hinsichtlich des Zwangsverbrauchs von Urlaub, den wir nach wie vor klar ablehnen. Die Vorstöße der Politik, Kurzarbeit zugunsten von Massenkündigungen abzulehnen, halten wir für kurzfristige Irrwege, die einen massiven wirtschaftlichen Schaden mit sich ziehen können.

Abfertigung

2003 wurde das System der „Abfertigung neu“ eingeführt – im Lichte der damit verbundenen Erfahrungen erheben wir folgende Forderungen:

- Wir fordern eine Auszahlung der „Abfertigung alt“ auch bei Arbeitnehmer:innen-Kündigung. Die sogenannte „Abfertigung neu“ wurde vor über 20 Jahren eingeführt. Wer heute noch dem alten System unterliegt, hat seine Betriebstreue trotz späterer Kündigung hinlänglich unter Beweis gestellt.
- Im Rahmen der „Abfertigung neu“ muss ein deutlich höherer Beitragssatz vorgesehen werden, der die Leistungen des Systems an jene der „Abfertigung alt“ heranführt.
- Den Kollektivverträgen muss auch im Rahmen der „Abfertigung neu“ steuerlich jener Spielraum eingeräumt werden, den sie im Rahmen des alten Abfertigungssystems haben.

9.1. Mehr Beschäftigung durch kürzere Arbeitszeiten

Wir beobachten zunehmend Prozesse und sich ändernde Rahmenbedingungen in der Produktion, die mit einem Rückgang von Arbeitsplätzen in großer Zahl verbunden sind, wie beispielsweise die zunehmende Digitalisierung (Stichwort „Industrie 4.0“), Umstellung auf eine klimaneutrale Produktion und Produkte oder schlicht willkürliche Konzernentscheidungen. Wir betrachten es als Gebot der Stunde, Arbeit durch kluge Modelle der Arbeitszeitverkürzung neu zu verteilen und so betriebliche „Transformationen“ zu ermöglichen.

Das bestehende Solidaritätsprämienmodell muss auf Basis von zwei Säulen weiterentwickelt werden:

- Im Betrieb sinkt das Arbeitsvolumen: Anstelle von Stellenabbau sollen die bestehenden Arbeitsplätze dadurch gesichert werden, dass die Arbeitszeit für alle dauerhaft herabgesetzt wird. Die Verpflichtung zur Einstellung von Ersatzarbeitskräften entfällt in diesem Modell.
- In anderen Betrieben soll die bestehende Arbeit durch Arbeitszeitverkürzung und Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte auf mehr Köpfe verteilt werden und eine dringend notwendige Entlastung und Attraktivität bringen.

Der Lohnausgleich der entfallenden Arbeitszeit muss über eine öffentliche Förderung (mit)finanziert werden. Damit schaffen wir eine Umstiegsfinanzierung zu einer dauerhaften Arbeitszeitverkürzung. Für uns ist klar, dass einerseits entsprechende Budgetmittel zur Verfügung gestellt werden müssen und andererseits eine unbürokratische Antragstellung gewährleistet ist.

10. Klima und Zukunft der Arbeit(splätze) – „Just Transition“

Seit Jahr(zehnten) zeigen uns alle Prognosen zur Klimaentwicklung, dass wir auf eine Katastrophe zusteuern. Die Erderwärmung schreitet zunehmend voran. Die Befürchtung, dass das 1,5-Grad-Ziel nicht erreicht wird, nimmt zu. Der Handlungsspielraum wird jedes Jahr kleiner.

Wir stehen vor grundlegenden Veränderungen unserer Lebensweise, Wirtschaftsweise, Produktionsprozesse und auch der Arbeitswelt, wie wir sie kennen. Im Zentrum steht dabei der Fokus auf nachhaltige, erneuerbare Energie, umwelt- und ressourcenschonende Produktionsweisen und eine nachhaltige Mobilität. Das betrifft unsere Branchen, insbesondere im energieintensiven Bereich, besonders. Gleichzeitig sind unsere Mitglieder nicht nur in ihrer Position als Arbeitnehmer:innen betroffen. Wir alle wollen in einer Lebenswelt leben, die ihre Grundlagen nicht zerstört.

Der gewerkschaftliche Kampf war immer auf die Verbesserung der Lebensgrundlagen der arbeitenden Bevölkerung gerichtet. Zuerst war der Blickpunkt auf die Arbeitsbedingungen, die Reduktion der Unfallgefahr und die Verbesserung der Arbeitsumwelt im Betrieb gerichtet. Lange hat die Gewerkschaft ihre Prioritäten so gereiht, dass die Notwendigkeit, klimapolitisch zu handeln, hintangestellt wurde. Tatsächlich hat sich aber auch unter den Arbeitnehmer:innen und ihrer Interessenvertretung ein langsamer Bewusstseinswandel vollzogen. Wir haben uns der (scheinbaren) Widersprüchlichkeit von Klimarettung und Erhalt unserer Arbeitsplätze gestellt und als PRO-GE ein eigenes Konzept entwickelt und uns folgende Fragen gestellt:

Zentrale Fragestellungen: Wie muss der klimabedingte Transformationsprozess der Arbeitswelt gestaltet sein, damit er

- ... gemeinsam mit den Beschäftigten und auf allen Ebenen demokratisch passiert?
- ... mit einer konkreten Strategie und einem Plan abläuft?
- ... im Sinne der Beschäftigten sozial gerecht aussieht, niemanden zurücklässt und allen Betroffenen den Lebensstandard sichert?
- ... den Wohlfahrtsstaat nachhaltig, umfassend absichert?
- ... das Leben der Vielen verbessert?

Kurz gesagt, geht es darum, die Kosten der – auf jeden Fall notwendigen – Maßnahmen, die den Klimawandel bekämpfen sollen, nicht auf den Rücken der Beschäftigten abzuwälzen. Oder anders formuliert: Klimapolitik ist Verteilungspolitik (wer trägt die Kosten, wer leidet unter den negativen Folgen, wer streift die Gewinne ein?).

Internationale Gewerkschaften haben daher das Konzept „Just Transition“ („Gerechter Wandel“) entwickelt, das Klima, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik miteinander in Verbindung setzt. Ökologische und soziale Herausforderungen müssen zusammen gedacht werden. Unter „Just Transition“ verstehen wir bewusst gesetzte Maßnahmen und sozialpolitische

Interventionen, die den Prozess zu einer nachhaltigen (im Sinn von CO₂-neutralen) Wirtschafts- und Produktionsweise begleiten, um die Rechte der Arbeitnehmer:innen, qualitativ hochwertige Jobs, ihren Lebensstandard und ihre soziale Absicherung zu sichern.

Weiterhin auf grenzenloses Wachstum zu bauen, kann und wird nicht funktionieren! Der Klimanotstand führt uns auch vor Augen, dass wir eine Umkehr in unseren wirtschaftspolitischen Vorstellungen brauchen. Denn derzeit wird die Abwendung der Klimakrise „Kernthemen“ wie Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit untergeordnet und bleibt damit ungelöst – damit fahren wir ungebremst gegen die Wand. Wir wissen aber auch: Als Gewerkschaft brauchen wir allerdings Antworten in Hinblick auf Arbeitsplätze und Kollektivvertragsverhandlungen, auch wir bauen unsere Modelle am herkömmlichen Wachstumsbegriff auf – wir wollen uns dieser Diskussion in den kommenden fünf Jahren stellen.

Unsere Forderungen für eine sozial gerechte klimafitte Zukunft:

- **Strategie statt Verwaltung der Auswirkungen:** Unternehmen müssen verpflichtet werden, langfristige Pläne der Umsetzung einer CO₂-freien Produktion zu entwickeln. Dabei muss mit den Beschäftigten verhandelt werden, Betriebsräte sind von Anfang an umfassend einzubinden. Gemeinsam muss geklärt werden, was sich im Unternehmen ändern wird, was sich ändern muss, was es dafür braucht und welche Auswirkungen das auf die Beschäftigten haben wird. Gemeinsam gilt es, einen Fahrplan für die Bewältigung dieser Transformation zu gestalten und verschiedene arbeitsmarktpolitische Instrumente, von Umschulungen bis zur Arbeitszeitverkürzung, gezielt zu nutzen.
- **Grundbedingung hierfür ist ein aktiver Sozialstaat,** der als strategischer Investor auftritt und in der Lage ist, sicherzustellen, dass die so wichtige Daseinsvorsorge in öffentlicher Hand bleibt. Klar ist, dass eine dynamische Wirtschafts- und Industriepolitik ohne gut ausgebildete Menschen nicht funktionieren kann.
- **Energie muss für alle leistbar bleiben:** Wir müssen verhindern, dass aus der Energiekrise eine soziale Krise wird. Die vergangenen Monate haben uns klar gezeigt, dass der europäische Energiemarkt in dieser Krise nicht funktioniert und nur zu völlig unrentablen Zufallsgewinnen führt. Die logischen Konsequenzen müssen eine Marktregulierung und ein Gaspreisdeckel in Europa sein.

Ein rascher Umstieg von fossilen Energieträgern auf eine nachhaltige Stromproduktion erfordert auch einen ambitionierten Infrastrukturausbau. Dabei müssen aber die Finanzierungskosten gerecht verteilt werden, damit die privaten Haushalte nicht übermäßig belastet werden. Für Stromkund:innen mit niedrigem Einkommen fordern wir einen Kostendeckel sowie die Befreiung von Ökostromkosten. Damit die überfällige Energiewende gelingt, schlagen wir die Stärkung und Förderung von Forschungsclustern zwischen Unis und Wirtschaft und die Schaffung einer strategischen Rohstoffreserve vor, um die Abhängigkeit vom Ausland zu reduzieren.

- **Umweltfreundliche und kostengünstige Mobilität:** Für eine nachhaltige Reduzierung der CO₂-Emissionen müssen wir dringend auch den Verkehr reduzieren und anders gestalten.

Wir sehen aber natürlich auch die beinharte Realität vieler unserer Kolleg:innen, ohne privaten PKW ist es ihnen nicht möglich, rechtzeitig den Arbeitsplatz zu erreichen, noch nicht einmal in den Ballungsräumen. Ein Ausbau der öffentlichen Verkehrsmittel in allen Regionen ist unbedingt notwendig. Es braucht einen dichten Takt, ein gutes Netz, leistbare Tickets und Lösungen für die sogenannte „letzte Meile“ von und zum Bahnhof/Arbeitsplatz etc.

Um Pendeln grundsätzlich zu vermeiden, ist eine gute Standortpolitik erforderlich, die Wohnen und Arbeiten gleichermaßen berücksichtigt. Zur Entlastung von Pendler:innen, die derzeit noch auf den PKW angewiesen sind, sollen von den angrenzenden Bundesländern Park&Ride-Anlagen und von den Betrieben entsprechende Parkplätze errichtet werden. Ergänzend soll es günstige Wohnmöglichkeiten für Wochenpendler:innen geben.

- **Eine EU-Investitionsoffensive zum Ausbau der Eisenbahnnetze:** Österreichische Unternehmen würden vielfältig davon profitieren (Waggonbau, Signaltechnologie, Schienen, Weichen, Gleisbaumaschinen).

11. Jugend: Weil die Zukunft uns gehört!

Im letzten Arbeitsprogramm der PRO-GE ging es für die Jugendorganisation um eine Überlebensfrage: Die damalige türkis-blaue Bundesregierung plante die Abschaffung der demokratischen Mitbestimmung von Lehrlingen und jugendlichen Arbeitnehmer:innen. Wir konnten diesen Kampf gewinnen und setzen unseren Schwerpunkt betreffend der Gründung von neuen JVR-Körperschaften fort.

Leider gibt es noch immer Betriebsrät:innen, die sich der Notwendigkeit von Jugendvertrauensräten nicht bewusst sind. Trotz zahlreicher Gespräche werden Jugendsekretär:innen immer wieder vertröstet oder bekommen eine generelle Absage mit vorgeschobenen Argumenten.

Durch den wirtschaftlichen Druck, der sich durch den Fachkräftemangel noch verstärkt, wird das Mitwirken in den Gremien der PRO-GE immer schwieriger. Für sehr viele Jugendvertrauensrät:innen gibt es bei Sitzungen und Tagungen oft nur mehr die Möglichkeit, Urlaub zu nehmen, um dabei sein zu können! Als Gewerkschaft PRO-GE sehen wir es nicht als zielführend, dass junge Kolleg:innen ihren wohlverdienten Urlaub für die Tätigkeit als Gewerkschaftsfunktionär:in opfern müssen.

Jugendvertrauensrät:innen und Betriebsrät:innen sind für fast alle unserer Mitglieder die einzige Möglichkeit, sich an der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen und mitbestimmen zu können. Als politische Organisation im 21. Jahrhundert braucht es hier dringend Reformen. Ein Prozess zur Öffnung hin zu unseren Mitgliedern und Möglichkeiten zur Mitgestaltung sind längst überfällig!

Jugendvertrauensrät:innen sind die Basis für unsere Jugendorganisation, irgendwann kommt für alle aktiven Kolleg:innen das Alter, in dem sie in der Jugend ihren Platz für Jüngere räumen. Hier entsteht für viele Kolleg:innen ein Vakuum, denn sie haben ohne einen Platz im Betriebsrat keine Möglichkeiten mehr, sich in unserer Organisation zu engagieren. Hier geht uns als Gewerkschaftsbewegung enorm viel Potenzial verloren und gerade in Zeiten wie diesen, benötigen wir jede helfende Hand, um die Interessen unserer Mitglieder vertreten zu können.

Wie in fast allen Krisen sind es meistens junge Menschen, die besonders zu leiden haben. Ein Beispiel dafür sind die extremen Teuerungen aus dem Jahr 2022. Eines der vermutlich größten Ziele junger Menschen ist es, sich ein selbständiges und unabhängiges Leben aufzubauen. Die erste eigene Wohnung brachte im letzten Jahr jedoch vielen an den Rand des finanziellen Ruins. Steigende Mieten, explodierende Energiepreise und auch alle anderen Preissteigerungen machten es für viele unmöglich, an den Check-out aus dem Hotel Mama auch nur zu denken.

Neben dem Auszug aus dem Elternhaus benötigt die Jugend aber auch schon früher Freiräume. Eine wichtige Anlaufstelle für Jugendliche sind vor allem in urbanen Gebieten Jugendzentren und ähnliche Jugendeinrichtungen. Ohne diese Einrichtungen hätten viele Jugendliche keinen Platz, wo sie sich ohne Konsumzwang mit ihren Freund:innen treffen können. Gerade in einer Zeit nach Corona und Lockdowns sind sie wichtiger denn je!

Forderungen

- Ein starkes Bekenntnis aller Betriebsrät:innen zum Jugendvertrauensrat.
- Betriebsrät:innen, die im Betrieb einen JVR gründen könnten und dies noch nicht getan haben, können keine Führungsfunktion in einem Gremium der PRO-GE übernehmen.
- Bessere Freistellungsmöglichkeiten durch das Arbeitsverfassungsgesetz für Jugendvertrauensrät:innen und damit auch eine stärkere rechtliche Unterstützung von Jugendvertrauensrät:innen für die Arbeit in den Gremien der Gewerkschaften.
- Erweiterung der Bildungsfreistellung für Jugendvertrauensrät:innen auf drei Wochen sowie Ausdehnung auf Ersatz-Mitglieder.
- Möglichkeiten zur stärkeren Einbindung von ehemaligen JVR.
- Finanzielle Unterstützung für den Start in ein selbständiges Leben.
- Starker Ausbau von Jugendeinrichtungen mit einem breiten Unterstützungsangebot.

12. Soziale Sicherheit ist die Grundlage für Freiheit und Demokratie

Sozialstaat geht uns alle an. Gehören wir nicht gerade zu den wenigen reichsten Prozent, profitieren wir in unterschiedlichen Lebenslagen sehr stark, individuell und als Gesellschaft. Dennoch lässt sich regelmäßig beobachten, wie der Abbau und die vielzitierte „Verschlankung“ des Sozialstaats auf breite Zustimmung stößt oder zumindest billigend in Kauf genommen wird. Es gilt als unumstritten, dass sich unser Sozialstaat in der Krise befindet – und wenn nicht das, dann zumindest seine Finanzierung. Dasselbe gilt für seine Institutionen, von der Sozialversicherung bis zu uns als Gewerkschaft.

Die Qualität der sozialen Sicherheit ist eine politische Frage und Gegenstand politischer Auseinandersetzungen. Sie beruht auf unterschiedlichen Vorstellungen, was eine soziale Gesellschaft ausmacht. Für uns jedenfalls ist der Sozialstaat dann ein solcher, wenn er im Dienste jener steht, die ihn brauchen. Das muss allerdings stetig auf's Neue erkämpft werden.

Sozialstaat als Rückgrat der Demokratie

Fact Box: Sozialstaat

Unser Sozialstaat wird gerne auf die „Zurverfügungstellung sozialer Absicherung“ als „Auffangnetz“ in (bestmöglich unverschuldeten) Notlagen reduziert. Das ist inhaltlich nicht nur falsch, sondern es verstellt den Blick auf die umfangreiche, wichtige Funktion eines breit aufgestellten Sozialstaates. Sozialstaat ist eines der wesentlichen Elemente einer modernen solidarischen Gesellschaft, ihr Rückgrat. Er soll eben gerade nicht nur gegen existenzbedrohende Notlagen absichern, er will soziale Gerechtigkeit herstellen, umverteilen, Lasten verteilen, stabilisieren (sowohl im wirtschaftlichen Sinn, beispielsweise durch Kurzarbeit, als auch durch die Wahrung des viel zitierten „sozialen Friedens“) und ist Inbegriff einer demokratischen Gesellschaftsordnung per se.

Wohin geht unser Sozialstaat?

Spätestens seit 2017 weht ein „neuer“ Wind in Österreich. Die Regierung Kurz, aber auch ihre Nachfolgeregierung(en) geben wenig auf die Einbeziehung der Sozialpartnerschaft, insbesondere der Arbeitnehmer:innen. Mittlerweile ist öffentlich bekannt: Den Kurs bestimmen die Reichen, die Großspender:innen der Wirtschaft, insbesondere der Industrie. Das hat einerseits unsere Rolle im politischen Gefüge Österreichs verändert – andererseits hat es gravierende Auswirkungen auf die Ausgestaltung unseres Sozialstaats.

Die Angriffe der Regierungen der letzten Jahre auf den Sozialstaat zeigen uns seine Wichtigkeit für die Arbeitnehmer:innen. Die schamlose und verlogene Entmachtung der versicherten Arbeitnehmer:innen war nur die Spitze des Eisberges.

Fact Box: Sozialabbau und Politik für Reiche und Konzerne

- Wiedereinführung des 12-Stunden-Tags, Ausweitung der Wochenendarbeit.
- Umbau der Sozialversicherung: Unter Vorgaukelung einer „Patientenmilliarde“ wird die Selbstverwaltung der Arbeitnehmer:innen in ihrer eigenen Krankenversicherung abgeschafft und ein millionenschweres Finanzloch gerissen.
- Wiedereinführung der Abschläge bei der Hacklerregelung, der Schwerarbeits-, Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension.
- Abschaffung der Sonderunterstützung für arbeitslose Bergleute.
- Abschaffung des Karfreitags als Feiertag.
- Kürzung der Ausbildungsbeihilfe bei überbetrieblicher Lehre.
- Einschnitte bei der Blockvariante der Altersteilzeit.
- Aushöhlung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes.
- Umwandlung der Mindestsicherung in die stigmatisierende „Sozialhilfe“ inklusive Kürzungen, besonders zu Lasten der Kinder.
- Senkung der Körperschaftssteuer.
- Massive Überförderung der Unternehmen in der COVID-Krise und bei den Energiekosten, Ausschüttung an Unternehmen nach dem Gießkannenprinzip, während beispielsweise Arbeitslosengeld und Notstandshilfe bis heute nicht nachhaltig erhöht wurden.

Was braucht ein moderner Sozialstaat?

Ein zukunftssträchtiger Sozialstaat muss wachsen, nicht ausgehungert werden. So wie die Welt um uns herum, ist auch der Sozialstaat stetiger Veränderung unterworfen. Einerseits um aktuellen Veränderungen und neuen Herausforderungen zu begegnen – andererseits als Produkt gewonnener (aber auch verlorener) politischer Kämpfe. Ein Sozialstaat, der mit den aktuellen Herausforderungen (Demografie, Klima, wirtschaftliche Entwicklung) mithalten will, muss seine Ansprüche und Leistungen ausbauen, um allen Bevölkerungsgruppen eine gleiche Teilhabe zu ermöglichen und keine Armut zu erzeugen. Das verlangt ein klares Ende seines langsamen Hungertodes, eine „Trendumkehr“: Anstelle von Leistungskürzungen brauchen wir neue (oder andere) Antworten auf die Finanzierbarkeitsfrage, ganz konkret die Besteuerung von Erbschaften und Vermögen und eine Änderung der Steuerstruktur. Eine Abgaben-Entlastung bei Arbeit und Konsum, stattdessen die Einhebung einer Wertschöpfungsabgabe.

Sozialstaatliche Maßnahmen müssen auch strukturelle Benachteiligungen beseitigen, zB für Menschen aus dem ländlichen Bereich, Frauen, Menschen aus einkommensschwächeren Familien, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen oder Krankheiten. Ein moderner Sozialstaat muss neue Antworten auf Arbeitslosigkeit finden und „Vollbeschäftigung“ im 21. Jahrhundert neu interpretieren. Dazu gehört neben aktiver

Arbeitsmarktpolitik auch die Verteilung von Arbeit auf wesentlich mehr Köpfe durch schlaue Modelle der Arbeitszeitverkürzung. Auch in unseren eigenen Reihen müssen wir anerkennen, dass Arbeitslosigkeit kein individuelles Problem ist, sondern strukturelle Ursachen hat, die durch die neoliberale Politik forciert werden. Das geht uns alle an. Wir wissen auch, dass nicht zu hohe Sozialleistungen das Problem sind, sondern beispielsweise Lohndrückerei.

Ohne Demokratie kein Sozialstaat

Ein Sozialstaat muss umfassend sein, um gut zu sein. Umfassend kann er nur dann sein, wenn alle die Möglichkeit haben, ihn im Sinne ihrer Bedürfnisse mitgestalten zu können.

An dieser Stelle müssen wir feststellen, dass immer weniger unserer Mitglieder und Kolleg:innen in den Betrieben wahlberechtigt sind, und damit ihr Umfeld und ihre Zukunft mitgestalten können. Ein untragbarer Zustand. Als PRO-GE werden wir uns für eine Ausweitung des Wahlrechts einsetzen – Ziel ist, dass alle von uns vertretenen Kolleg:innen wählen können.

Mit den BR-, JVR- und AK-Wahlen sind wir als Arbeitnehmer:innen-Vertretung die einzige Möglichkeit für tausende Menschen mit Migrationshintergrund, sich demokratisch zu beteiligen. In den meisten Fällen bleibt dieses Recht den Menschen mit österreichischer Staatsbürger:innenschaft (teilweise Staatsbürger:innenschaft aus EU-Mitgliedstaaten) vorbehalten. Es sind aber meistens Arbeiter:innen, die durch ein solches Wahlrecht diskriminiert werden. Zum einen können sich viele die Kosten für die österreichische Staatsbürger:innenschaft nicht leisten, zum anderen wird fast jeder Mensch eine Verbindung zu seinem Geburtsland haben. Warum wird bei einer Wahlrechtsdebatte automatisch über die Erlangung der Staatsbürger:innenschaft diskutiert? Sollten wir in einem weltoffenen Österreich nicht darüber sprechen, wie unsere Kolleg:innen sonst noch zu einem Wahlrecht kommen können? Wir sind der Meinung, es benötigt hier einen Diskussionsprozess, um zigtausende Arbeiter:innen in das demokratische System zu integrieren.

12.1. Unsere Sozialversicherung

Krankenversicherung

Österreich hat eines der besten Gesundheitssysteme der Welt. Der Zugang zu medizinischer Leistung ist international beispielgebend. Kern unseres Gesundheitssystems ist die gesetzliche Krankenversicherung, die seit eh und je erfolgreich von den Arbeitnehmer:innen in Selbstverwaltung organisiert war. Gewissen Parteien ist das schon lang ein Dorn im Auge – als nicht gerade arbeitnehmer:innennahen Parteien war die Sozialversicherung ihrem politischen Einfluss entzogen. Und das war gut so!

Fact Box: Pflichtversicherung

In Österreich schließt der Gesetzgeber bestimmte Personengruppen zu einer solidarischen Versichertengemeinschaft in einer bestimmten Versicherung (zB ÖGK, BVAEB) zusammen. Auch die Beitragshöhe ist gesetzlich festgeschrieben und solidarisch nach Einkommenshöhe gestaffelt.

Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente, Heilbehelfe) sind für alle Versicherten in dieser Versicherung gleich und stehen allen gleichermaßen zu. Es gibt damit im Gegensatz zur deutschen Versicherungspflicht (keine gesetzliche Versicherung, sondern Wahl eines privaten Trägers) keinen Risikoausschluss und auch keine höheren Beiträge bei bestimmten Risiken.

Unter schamlosen und verlogenen Ansagen wie Effizienzsteigerung und einer angeblichen „Patientenmilliarde“ ist die arbeitnehmer:innenfeindliche ehemalige türkis-blaue Regierung unter Sebastian Kurz angetreten, die Sozialversicherung zu „reformieren“. Die Patient:innen-Milliarde sucht man bis heute vergeblich, stattdessen wurde den Arbeitnehmer:innen ihre eigene Versicherung weggenommen. Sie wurden kalt enteignet, denn nunmehr entscheiden in allen relevanten Gremien die Arbeitgeber:innen, was mit den Beiträgen von uns Versicherten geschieht. Entscheidungen über Einrichtungen und Leistungen, über Verträge mit Ärzt:innen, Privatisierungen, Selbstbehalte. Den Kassen fehlt durch die Kosten, die die „Reform“ verschlungen hat, an allen Ecken das Geld, relevante Entscheidungen werden von den Arbeitgeber:innen verhindert.

Für uns ist klar: Die SELBSTverwaltung muss wieder bei der Versichertengemeinschaft liegen, wir lassen uns nicht weiter unter Kuratel stellen. Wir wollen wieder demokratische Verhältnisse und Entscheidungen im Sinne von UNS VERSICHERTEN. Wir werden uns unsere Krankenkasse zurückholen.

Im Gesundheitssystem gibt es neben der Schaffung einer neuen, demokratischen Struktur, in der wir Arbeitnehmer:innen unsere Versicherung, die Leistungen und die Verträge mit Einrichtungen und Ärzt:innen wieder selbst in der Hand haben, auch eine Reihe grundsätzlicher Probleme zu lösen.

Wir fordern daher:

- Keine finanziellen oder sonstigen Barrieren beim Zugang zu medizinischer Versorgung. Jede Form der Zweiklassenmedizin ist strikt abzulehnen, das betrifft auch den schleichenden Wechsel zu Wahlärzt:innen.
- Eine Leistungsharmonisierung zwischen allen Versicherten und allen Bundesländern – dabei muss man sich jeweils an den höchsten Standards orientieren.
- Keine Privatisierung in der Gesundheitsversorgung!

Eine starke öffentliche Pensionsversicherung

„Die Alten sollen nicht mehr betteln gehen müssen“, war eines der großen Ziele, für das die Gewerkschaftsbewegung lange kämpfen musste. Es ging und geht um die Würde des Menschen im Alter, um Selbstbestimmtheit und das Recht – und nicht um erwiesene Gnade oder gewährte Almosen – auf eine angemessene Versorgung nach der Berufstätigkeit.

Die Umsetzung dieser Vision ist unser Erbe. Unsere soziale Pensionsversicherung sichert bei vorübergehender oder dauernder Arbeitsunfähigkeit und im Alter den Lebensstandard, bewahrt vor Armut, garantiert Hinterbliebenenleistungen und trägt zur Gesundheitsvorsorge bei. Das ist praktizierte und erlebbare Solidarität. Die damit geschaffene soziale Sicherheit ist eine Grundvoraussetzung für unsere Demokratie und wesentlicher Eckpfeiler unseres Sozialstaats.

Fact Box: Unser Pensionssystem

Wir haben in Österreich eines der besten, stabilsten, leistungsfähigsten und armutsfestesten Pensionssysteme der Welt. Es gibt keine vergleichbare Alternative zum umlagefinanzierten Pensionssystem, es muss daher weiter gestärkt werden.

Wir lehnen jede Bestrebung ab, das Pensionssystem oder Teile davon in private Pensionskassen zu verschieben. Das Glücksspiel Kapitalmarktveranlagung führt jedes Jahr zu niedrigeren Pensionen für die Versicherten, während Betreiber:innen von Pensionskassen und Fonds Profite einstreifen.

Demografische Veränderungen bringen Herausforderungen für das Umlagesystem. Aber: Der Alarmismus so mancher Regierungspartei ist fehl am Platz und dient in aller Regel anderen Interessen (zB dem Profit privater „Alternativen“). Unser umlagefinanziertes System ist gut abgesichert.

Unser Pensionssystem ist kurz-, mittel- und langfristig stabil und finanzierbar und damit auch ein Zukunftsmodell für die junge Generation!

Heute haben wir in Österreich eines der besten, stabilsten und leistungsfähigsten Pensionssysteme der Welt. Diese Verlässlichkeit und Stabilität beruht auf der Pflichtversicherung und der Deckung der die Beiträge übersteigenden Leistungen aus Bundesmitteln (Ausfallshaftung).

Fact Box: Umlagefinanzierung

Die aktuell Erwerbstätigen zahlen mit ihren Beiträgen die Pensionen der derzeitigen Pensionist:innen. Daher ist die Situation am Arbeitsmarkt entscheidend. Viele Menschen in Beschäftigung und gute Löhne sind die wichtigsten Säulen des Umlagesystems.

Das Gegenteil wäre ein kapitalgedecktes Pensionssystem: Hier werden die eingezahlten Gelder am Kapitalmarkt veranlagt. Die Pensionshöhe ist gesetzlich nicht definiert und hängt von der Kapitalmarktrendite ab! Den wahren Profit machen die Anbieter:innen privater Kassen oder Fonds, niemals die Pensionist:innen.

Soziale Sicherheit ist kein Glücksspiel! Es gibt keine Alternative zum umlagefinanzierten Pensionssystem, weil nur hier die Leistungen vorhersehbar und sicher sind. Es muss daher weiter gestärkt werden. Denn trotz aller Beteuerungen der privaten Pensionskassen bekommen die Versicherten dort fast jedes Jahr niedrigere Pensionen (minus 10 Prozent im Jahr 2022!) und das Risiko für Altersarmut steigt bedrohlich an. Wir lehnen es entschieden ab, dass mit dem Geld der Versicherten spekuliert wird und sich die Qualität und Höhe der Altersversorgung an der Börse entscheiden.

Unsere Pensionsversicherung garantiert Leistungen, die sich an den geleisteten Beiträgen, der Erwerbsdauer und der Anerkennung bestimmter gesellschaftlich wertvoller Leistungen (etwa Kindererziehung) orientieren. Damit orientiert sich die Pensionshöhe stark am Aktiveinkommen. Bei guten Erwerbsverläufen (durchgängige Beschäftigung, hohe Einkommen, Gesundheit etc.) ist das von Vorteil – es gewährleistet aus der Versicherungslogik heraus eine hohe Pension. Wir sehen aber auch, dass schlechte Erwerbsverläufe (niedrige Einkommen, längere Unterbrechungen der Erwerbsarbeit, Saisonarbeit, Teilzeit, Pflege etc.) zu niedrigen Pensionen führen. Hier kann und muss sozialpolitisch gegengesteuert werden (zB mit der Ausgleichszulage).

Unser Pensionssystem ist kurz-, mittel- und langfristig stabil und finanzierbar und damit auch ein Zukunftsmodell für die junge Generation!

Die Pensionsversicherungsanstalt ist jene Institution, die unsere Pensionsversicherung praktisch organisiert. Sie basiert immer noch auf dem Selbstverwaltungsprinzip, das allerdings durch die Reform der Kurz-Regierung stark geschädigt wurde, haben doch die unselbständig Erwerbstätigen in ihren eigenen Sozialversicherungsträgern keine Mehrheit mehr! Dieser unhaltbare Zustand ist so rasch wie möglich zu beenden.

Unsere Forderungen an die Politik

- Vermeidung von Altersarmut und Sicherstellung eines finanziell selbstbestimmten Lebens auch in Partnerschaften, dazu gehört auch der Erhalt der Ausgleichszulage.
- Wertsicherung bestehender und künftiger Pensionen gewährleisten, jedenfalls Kaufkraftersatz für alle. Die Kürzung der ersten Pensionsanpassung ist abzuschaffen.

- Die Höhe der Pensionsanpassung, das Regelpensionsalter und die vorzeitige Alterspension sind politische Entscheidungen. Wir lehnen es ab, dass der Computer entscheidet, wann und zu welchen Bedingungen Menschen in Pension gehen dürfen.
- Um unser Pensionssystem auf Dauer vor Angriffen zu schützen und das Vertrauen aller Generationen, insbesondere auch der jungen Menschen, in unsere öffentliche Alterssicherung zu stärken, fordern wir, dass seine Grundsätze (Pflichtversicherung, Umlageverfahren, Lebensstandardsicherung und staatliche Zuschussgarantie) in der Verfassung verankert werden.

Vorzeitige Alterspension

- Leichter, realitätsnaher Zugang zur Invaliditätspension vor allem durch Ausbau des Berufsschutzes/Tätigkeitsschutzes.
- Wer 45 Jahre gearbeitet hat, darf beim Pensionsantritt nicht mit Abschlägen bestraft werden. Auf diese 45 Jahre sollen in allen Fällen bis zu 60 Monate Kindererziehungszeiten, Präsenz- und Zivildienst angerechnet werden.
- Keine Abschläge, wenn aus gesundheitlichen Gründen ein vorzeitiger Pensionsantritt erfolgt. Es ist unsozial, Menschen, die krank sind und nicht mehr arbeiten können, dafür auch noch zu bestrafen.
- Vergünstigte Pensionist:innentarife (zB im öffentlichen Verkehr) nicht erst ab dem gesetzlichen Pensionsantrittsalter, sondern ab dem Pensionsantritt.
- Menschen im fortgeschrittenen Alter, die bereits länger arbeitslos sind und keine realistische Chance mehr auf Arbeit haben, sollen die Möglichkeit haben, eine vorzeitige Alterspension anzutreten.
- Wir unterstützen den Grundsatz, dass Rehabilitation der Pensionierung vorzuziehen ist. Mindestens gleich wichtig ist es aber, dass Arbeit Menschen erst gar nicht krank macht.

Gendergerechtigkeit im Pensionssystem

Unbezahlte Arbeit wird noch immer zum überwiegenden Teil von Frauen erledigt. Die Einkommensschere klafft nach wie vor. Es fehlt an flächendeckenden, hochwertigen, leistbaren Betreuungseinrichtungen für Kinder und zu pflegende Menschen, um eine entsprechende Erwerbstätigkeit mit guten Einkommen zu ermöglichen. Die Einführung der „lebenslangen Durchrechnung“ anstatt der besten 15 Jahre hat dazu geführt, dass diese Verhältnisse voll auf die Pensionshöhe durchschlagen und es bedarf endlich wirkungsvoller Maßnahmen, um diesen negativen Auswirkungen zu begegnen. Pensionsverluste auf Grund gesellschaftlich notwendiger, aber unbezahlter Arbeit, sind nicht hinnehmbar!

- Verlängerung der Gutschriften am Pensionskonto für Kindererziehung, wobei in den ersten 4 Lebensjahren wie bisher 100 Prozent, im 5. und 6. Lebensjahr 66 Prozent und im 7. und 8. Lebensjahr 33 Prozent der Beitragsgrundlage gutgeschrieben werden sollen.
- Wir sind gegen jede Form des verpflichtenden Pensionssplittings.

- Generelle Verbesserung bei der pensionsrechtlichen Anerkennung für Care-Arbeit, insbesondere bei der Pflege naher Angehöriger.
- Im Bereich der Pflege haben wir gesehen, dass die Kriterien der Schwerarbeit strukturell so gestaltet sind, dass sie die mitunter außerordentlich fordernde, körperliche Schwerarbeit in diesen Berufen verleugnen. Um dies in unseren Branchen ausschließen zu können, fordern wir eine unabhängige, arbeitsmedizinische Evaluierung der Schwerarbeitskriterien in Hinblick auf typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten.

Verbesserungen bei der Schwerarbeit

Die Anerkennung von Schwerarbeit ist umfassend geregelt, dennoch sehen wir, dass immer weniger Kolleg:innen tatsächlich einen Anspruch darauf haben. Das Problem: Die Kriterien zur Schwerarbeit können nicht mit der Komplexität der Tätigkeiten und geänderten Betriebsstrukturen (zB Ausgliederungen) mithalten und sind oft nicht mehr praxistauglich. Wir brauchen eine umfangreiche Überprüfung und Überarbeitung der Kriterien. So erweist sich zB der Kalorienverbrauch als Kriterium für „schwere körperliche Arbeit“ nicht immer als ausreichend.

- Die Kriterien sollten sich an den Regelungen der Nachtschwerarbeit orientieren. Kein taugliches Mittel ist für uns eine prozentuelle Begrenzung, wie sie derzeit Vorgabe für die Schwerarbeitsverordnung ist.
- Vereinfachung der Anerkennung von Schwerarbeit (Bürokratie, Überprüfungen trotz minutiösem Ausfüllen etc).
- Anerkennung folgender Tätigkeiten als Schwerarbeit:
 - regelmäßige Nachtarbeit (zB stehende Nachtschicht) und taktgebundene Arbeit, die nicht unter die Definition von Schichtarbeit oder Wechseldienst fällt
 - Arbeit unter Lärm bei Tag (lediglich Lärm bei Nacht ist durch das NSchG erfasst)
 - psychische Belastungen, wie beispielsweise Arbeitsdruck, zB durch zunehmende Automatisierung und Digitalisierung
 - regelmäßige Arbeit bei Hitze im Freien
- Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen, wenn die einzelnen Belastungen für sich allein die Voraussetzungen nicht erfüllen.
- Jährliche Mitteilung an die Arbeitnehmer:innen und den Betriebsrat über gemeldete Schwerarbeitszeiten und Sanktionen bei Nicht-Meldung.
- Einhebung ergänzender Arbeitgeber:innenbeiträge, um jene Arbeitgeber:innen in die Pflicht zu nehmen, die sich der Schwerarbeit bedienen.
- Abschläge bei der Schwerarbeit widersprechen ihrem ureigensten Sinn und sind daher abzuschaffen.
- Derzeit müssen als Voraussetzung zur Schwerarbeitspension mindestens 45 Versicherungsjahre vorliegen – 40 Versicherungsjahre müssen ausreichen!

- Zeiten der Schwerarbeit sollen zeitnahe erfasst werden und unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Leistung für die Pension relevant sein.

Verbesserung bei der Nachtschwerarbeit

Die derzeitige Regelung des Nachtschwerarbeitsgesetzes bestimmt unterschiedliche Belastungen, die zusätzlich zur Nachtarbeit vorliegen müssen. Jede der angeführten Belastungen muss für sich allein überwiegend vorliegen, das heißt länger als die halbe Arbeitszeit vorhanden sein. Eine Zusammenrechnung unterschiedlicher Belastungen ist nicht möglich. Durch die Technologisierung unserer Arbeitsplätze und die zunehmende Komplexität der Tätigkeiten sind unsere Kolleg:innen aber immer öfter verschiedenen Belastungen ausgesetzt. Damit werden trotz hoher Belastungen immer weniger Arbeitnehmer:innen von diesem Gesetz erfasst.

- Reduzierung der Belastungswerte für Schwerarbeit im NSchG und Verpflichtung zur Zusammenrechnung unterschiedlicher Belastungen.
- Anspruch auf Sonderruhegeld muss bei regelmäßiger Nachtarbeit auch ohne Erfüllung der Schwerarbeitskriterien bestehen.
- Wenn nicht volle 15 Arbeitsjahre nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, aber doch über 7,5 Arbeitsjahre vorliegen, muss ein aliquot früherer Pensionsantritt möglich sein.

Was wir als PRO-GE tun wollen:

- Wir sollten unser Pensionssystem gut kennen, Aufklärungsarbeit leisten, worin seine Qualität besteht und warum wir auf dieses System so stolz sind.
- Dafür ist es wichtig, sich in der Selbstverwaltung der Pensionsversicherung zu engagieren, sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene. Es ist unsere Pensionsversicherung und wir werden mithelfen, dass die Nähe der Versicherten zu ihrer Pensionsversicherung wieder gestärkt wird.
- Wir müssen uns in alle politischen Prozesse einmischen, bei denen es um die Weiterentwicklung unseres Pensionssystems geht. Wir dürfen nicht zulassen, dass unsere Pensionsversicherung krank gejammert wird und der Boden für Spekulant:innen aufbereitet wird.
- Auch das beste System muss im Sinne derer weiterentwickelt werden, für die es wirken soll. Niemand ist näher bei den arbeitenden Menschen als die Gewerkschaften und die in ihr wirkenden Betriebsrät:innen. Aus diesem praktischen Wissen müssen wir strukturelle Schlüsse zu ziehen, wie das zugrundeliegende System weiterentwickelt werden kann.

Unfallversicherung

Eine Abschaffung der Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ist strikt abzulehnen. Die niedrigen Raten bei Arbeitsunfällen – bei Verletzungen oder sogar bei Todesfällen – wurden maßgeblich durch die Unfallversicherungsanstalt und ihre präventive Arbeit erreicht. Bei deren Wegfall würde es hier zu drastischen Verschlechterungen kommen, die in jedem Fall abzulehnen sind.

Seit 2019 wurden die Unfallversicherungsbeiträge für Arbeitgeber:innen mehrmals gesenkt. Eine Begünstigung der Unternehmen, die dazu führen könnte, dass Gesundheitsleistungen für Arbeitnehmer:innen nicht mehr adäquat finanziert werden können. Die massive finanzielle Beschneidung muss daher endlich aufhören.

12.2. Öffentliche Infrastruktur garantieren und ausbauen

Ein wesentlicher Grundpfeiler unseres Sozialstaats ist die öffentliche Zurverfügungstellung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen und Infrastrukturen wie Kinderbetreuung, Pflege, öffentlicher Verkehr etc. Auch das Grundbedürfnis Wohnen kann nur durch leistbaren Wohnraum und nicht durch Spekulation sichergestellt werden.

Kinderbetreuung

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit muss für Mütter und Väter möglich sein. Ausreichende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert und bereitgestellt werden – auch sie ist ein substanzieller Teil unseres so wichtigen Sozialstaats.

Unsere Forderungen:

- Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Kinderbetreuungs- bzw. Kinderbildungsplatz ab dem 1. Lebensjahr sowie einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten der Kinderbetreuungs- bzw. Kinderbildungseinrichtungen.
- Die Schaffung eines bundesweit einheitlichen Qualitätsrahmenplans für alle Kindergärten und eine Qualitätsoffensive durch umfassende Sprachförderung.
- Förderung von Betriebskindergärten und alternativen Kinderbetreuungen in Unternehmen sowie Kinderbetreuungseinrichtungen, die den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (zB Schichtdienst).
- Eine kostenlose Ganztagesbetreuung ab dem Eintritt in den Kindergarten; Ganztageschulen und Ferienbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien. Ferienregelungen müssen auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern Rücksicht nehmen.
- „Familienförderung neu“: Neuregelung der Familienleistungen mit einer Teilung zwischen Sach- und Geldleistungen.
- Attraktivierung des „Papamonats“, um die Väterbeteiligung an der Care-Arbeit zu erhöhen.

Pflege

Die Gewährleistung einer ausreichenden, qualitativ hochwertigen Betreuung und Pflege gehört zu den Kernaufgaben des Sozialstaates. Ein unzureichendes Pflegeangebot zwingt – vor allem Frauen – zur vollständigen bzw. teilweisen Aufgabe der Berufstätigkeit, was sich negativ

auf den Erwerbsverlauf und damit die soziale Absicherung auswirkt und in die soziale Isolation führen kann. Um die notwendige Pflege sowohl im gewohnten Umfeld der Betroffenen als auch im stationären Bereich zu gewährleisten, sind mehr gut ausgebildetes Pflegepersonal und bundesweit einheitliche, qualitativ hochwertige Standards notwendig. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung für das Pflegepersonal massiv verbessern, Pflege aber leistbar ist. Die Pflegevorsorge darf nicht gewinnorientierten Konzernen überlassen werden.

Unsere Forderungen:

- Einen dauerhaft eingerichteten bundesweiten Pflege- und Betreuungsfonds, der vorrangig aus einer Vermögenssteuer und einer Erbschaftssteuer gespeist wird. Er soll die Finanzierung der Pflege und Betreuung nachhaltig sicherstellen und die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals (höhere Entlohnung und bessere Arbeitszeiten) wesentlich verbessern.
- Den bundesweiten Ausbau von bedarfsorientierten und leistbaren Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheimen, Tageszentren und betreutem Wohnen.
- Wegfall der Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes für zu pflegende Eltern im Krankheitsfall, ebenso bei der Familienhospizkarenz.

Verkehr

Mobilität ist ein Grundbedürfnis. Jeden Tag legen wir unterschiedliche Wege zurück – von der Wohnung zum Arbeitsplatz, zu Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen oder auch zB die Erledigung des Einkaufs. Der öffentliche Verkehr muss leistbar sein und Mobilität für alle gewährleistet werden. Die Menschen im städtischen und im ländlichen Bereich müssen gleiche Möglichkeiten vorfinden.

Daher fordern wir:

- Massiven Ausbau des öffentlichen Verkehrsnetzes, insbesondere mit Schwerpunkt auf den ländlichen Raum.
- Einführung eines flächendeckenden Taktverkehrs.
- Sicherstellung der Leistbarkeit von Pendler:innenbewegungen.

12.3. Armutsbekämpfung

Armut bedeutet nicht nur, zu wenig Geld für die täglichen Ausgaben zur Verfügung zu haben und am Ende des Monats die Rechnungen nicht mehr bezahlen zu können. Armut bedeutet auch einen Ausschluss von der gesellschaftlichen Teilhabe. Armut bedeutet, nichts mit Freund:innen machen zu können, immer wieder beschämt absagen zu müssen. Armut bedeutet, das Kind kann kein Geschenk zur Geburtstagsfeier einer Freundin mitbringen und

nicht am Schulausflug teilnehmen. Armut ist oft unsichtbar. Armut macht krank. Und Armut wird (so wie Vermögen) vererbt.

In Österreich sind vor allem Frauen und Kinder von Armut betroffen. Aktuell sind rund 368.000 Kinder und Jugendliche armutsgefährdet. Das ist jedes fünfte Kind! Besonders häufig trifft Armut auch alleinstehende Frauen mit einer niedrigen Pension und Langzeitarbeitslose. In Zeiten der massiven Inflation kann Armut allerdings uns alle schnell treffen. So nimmt zB der Anteil jener Menschen, die von ihrer Arbeit nicht leben können, also den sogenannten „Working Poor“, zu.

Das letzte Auffangnetz, das dann greift, wenn alle Stricke reißen, ist die Mindestsicherung. Sie soll das Abrutschen in manifeste Armut und in Obdachlosigkeit verhindern – eine Maßnahme, die wir in einer fortschrittlichen Gesellschaft nicht nur zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens, sondern allein schon aus menschlichen Gründen für unverzichtbar halten.

Die Mindestsicherung wurde in den vergangenen Jahren jedoch massiv Spielball fremdenfeindlicher Hetze und Hetze gegen die Ärmsten der Armen. Durch solche Stimmungsmache soll der allgemeine Trend von Kürzungen im Sozialbereich legitimiert werden. Die wenigsten Menschen leben gerne von Sozialleistungen, dennoch müssen sich die Bezieher:innen oft den Vorwurf gefallen lassen, in der „sozialen Hängematte zu liegen“ – eine Diskussion voller Vorurteile, die die Betroffenen zusätzlich stigmatisiert und beschämt.

Wichtig!

Das beste Mittel gegen Armut sind existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohnabschlüsse, ein armutsfestes Pensionssystem, eine gut ausgebaute öffentliche Infrastruktur und sozialstaatliche Transferleistungen, die in schwierigen Lebenssituationen eingreifen, aber auch umverteilen. Denn wir verstehen zB die zusätzliche finanzielle Belastung durch Kinder nicht als Problem der Einzelnen, sondern als gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Danach richten wir unsere Forderungen und Vorhaben in diesem Arbeitsprogramm aus.

Darüber hinaus fordern wir zur akuten Bekämpfung von Armut in Österreich:

- Höhere und bundesweit einheitliche Familienrichtsätze in der Mindestsicherung.
- Einführung einer Energiegrundsicherung und eine Kindergrundsicherung.
- Leistbaren Wohnraum ohne Eigenmittelleistung, massive Ausweitung des sozialen Wohnbaus und Stopp der schleichenden Privatisierung durch Verkauf der Wohnungen.
- Anhebung der Ausgleichszulagenrichtsätze auf die Werte der offiziellen Armutsgefährdungsgrenze als ein Beitrag zur Bekämpfung der Altersarmut.
- Kein Rütteln am bestehenden System der Notstandshilfe. Ein österreichisches Hartz IV konnten wir bis dato verhindern und werden weiterhin mit aller Kraft dagegen kämpfen!

13. Steuergerechtigkeit: Faire und nachhaltige Steuern

Vermögen ist in Österreich extrem ungleich verteilt, laut EZB sogar ungleicher als in fast allen anderen Ländern der Eurozone. Studien beispielsweise der Arbeiterkammer Wien oder der Johannes-Kepler-Universität Linz über die Bestände und Konzentration privater Vermögen in Österreich legen nahe, dass das reichste Prozent der Bevölkerung heute über die Hälfte des Vermögens besitzt – dem gegenüber teilen sich die unteren 50 % der Bevölkerung gerade einmal 2,5 %.

Diese Kluft zwischen Arbeit und Vermögen wächst konsequent und rasant an. Denn Österreich befindet sich nicht nur bei der Vermögensverteilung in einer gewaltigen Schieflage, sondern auch bei der Frage, wer denn für die Finanzierung öffentlicher Leistungen (von denen alle profitieren) aufkommt. Während Arbeit nach wie vor hoch besteuert wird, werden Vermögen und Vermögenszuwächse kaum oder gar nicht besteuert. Arbeitnehmer:innen tragen somit sowohl absolut als auch im Verhältnis zu ihrem Einkommen wesentlich mehr zur Finanzierung der wichtigen öffentlichen Leistungen bei, als jene, deren Kapital- oder Immobilienvermögen ohne ihr eigenes Zutun Erträge abwirft oder überhaupt gleich geerbt wird.

Unsere Forderungen:

- Eine faire Beteiligung von Kapitaleinkommen und anderer „leistungsloser“ Einkommen (zB Erbschaften) an der Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates und der öffentlichen Daseinsvorsorge (wie zB Bildung, Infrastruktur sowie Pflege und Betreuung). Die Steuerkluft zwischen Arbeit und Kapital muss endlich geschlossen werden.
- Wir fordern konkret eine Vermögenssteuer auf Finanz- und Immobilienvermögen ab einem Nettovermögen von einer Million Euro pro Haushalt.
- Keine Privilegierung von Kapitaleinkommen! (zB durch die Endbesteuerungswirkung der KEST)
- Steueroasen müssen endlich trockengelegt werden. Dafür müssen steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten und Schlupflöcher für Großunternehmen identifiziert und beseitigt werden (zB Gruppenbesteuerung, Firmenwertabschreibungen, Abzug von Fremdkapitalzinsen bei fast vollständiger Fremdfinanzierung des Unternehmens, Verrechnungsmöglichkeiten im Konzern zB von Lizenzgebühren usw.).
- Anhebung statt Senkung der Körperschaftssteuer, keine Aushöhlung der Wertpapier-KEST („Spekulationssteuer“).

Verbesserungen bei der Lohnsteuer

Im Zuge zahlreicher Steuerreformen der vergangenen Jahre fällt vor allem auf, dass hohe Einkommen immer noch ein Schäuflin mehr entlastet werden und die Schieflage zwischen hohen Einkommen und niedrigen Einkommen damit stetig wächst und wächst. Eine Steuerreform sollte allerdings genau den umgekehrten verteilungspolitischen Effekt haben.

Wir fordern daher:

- Eine Entlastung niedriger Einkommen unterhalb der Steuergrenze durch einen weiteren Ausbau der Negativsteuer. Eine (weitere) Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für niedrige Einkommen lehnen wir hingegen ab, zu groß ist die Gefahr nachfolgender Einsparungen im Sozialversicherungssystem.
- Familienbonus für alle! 166.000 Kinder, deren Eltern „zu wenig“ verdienen, haben nichts oder nur wenig vom Familienbonus. Der Familienbonus muss gleichermaßen für alle Einkommensgruppen gelten.
- Negativsteuer auch für Mindestpensionist:innen (kein Gegenrechnen mit der Ausgleichzulage mehr).
- Der befristete, auf 55 Prozent erhöhte Steuersatz für Einkommen über eine Million Euro muss unbefristet verlängert werden.
- Abschaffung der Deckelung der Steuerbegünstigung bei Sozialplanleistungen. Sozialplanleistungen dürfen auch nicht auf die Mindestsicherung angerechnet werden.

Die Abschaffung der kalten Progression konnten wir erreichen

ABER: Die PRO-GE lehnt eine automatische Anpassung des Einkommenssteuertarifs als unzureichend ab. Der Gesetzgeber nimmt sich damit jeden Steuerungsspielraum und somit auch die Möglichkeit verteilungspolitischer Maßnahmen. Ein Automatismus, der wie der vorgeschlagene einmal mehr höhere Einkommen begünstigt und nach oben umverteilt, ist abzulehnen.

Die PRO-GE schlägt dazu bereits seit vielen Jahren ein Modell vor, bei dem die Grenzwerte der unteren beiden Stufen sowie die Absetzbeträge angehoben werden und auch die Negativsteuer entsprechend erhöht wird.

Kilometergeld, Tagesgelder und Co.: Keine Entwertung durch die Hintertür

Im Zuge mehrere Steuerreformen der Vergangenheit wurde ein Bereich konsequent ausgespart: Unsere Kolleg:innen erfahren weiterhin eine Entwertung ihres Einkommens, indem bestimmte Steuerfreigrenzen für auswärtige Arbeiten oder Zulagen für erschwerte Arbeit nicht angehoben werden. Das führt zu einer paradoxen Situation: Werden Aufwandsersätze oder Zulagen im Kollektivvertrag angehoben, ist auf einmal nur mehr ein Teil davon steuerfrei.

Das betrifft das Kilometergeld, Tages- und Nächtigungsgelder, SEG-Zulagen, Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie Überstundenzuschläge.

Der Wertverlust der entsprechenden Steuerfreigrenzen seit der jeweils letzten Anhebung muss durch eine entsprechende Erhöhung ausgeglichen werden, in weiterer Folge ist eine jährliche Valorisierung vorzunehmen.

14. Wirtschaftspolitik – Wie soll sich unsere Wirtschaft in Zukunft entwickeln?

„Geht's allen gut, geht's der Wirtschaft gut!“

Sozialer Friede setzt unter anderem zwei Dinge voraus: Arbeitsplatzsicherheit und ein entsprechendes Einkommen (Stabilität!). Derzeit herrscht aber vor allem die Angst, abgehängt zu werden und ökonomisch nicht mehr stemmen zu können. Eine wesentliche Säule eines starken, aktiven Staates ist daher auch die Wirtschaftspolitik und ihre Ausgestaltung. Doch wem dient die aktuelle Wirtschaftspolitik, wem soll sie dienen? Wer formuliert Wirtschaftspolitik?

Die sich aneinanderreihenden „Krisen“, aber auch die Gelassenheit, mit der überdringliche Maßnahmen beiseitegeschoben werden (Stichwort Klimakrise), haben uns vor allem eines gezeigt: Weder die Bundesregierung noch die EU haben einen Plan oder Lösungen. Es werden beliebige „Leuchtturmprojekte“ (oft unter hohem politischem Einsatz) verfolgt anstelle von Strategien. Viele Maßnahmen der vergangenen Jahre haben vor allem zu einer Deregulierung und Liberalisierung zugunsten großer Konzerne geführt. Gleichzeitig entwickelt sich die Budgetpolitik zu einer Art „Geld-Verteilungsmaschine“ für Unternehmen und Spitzenverdiener:innen – eine Entwicklung zum Schaden von uns allen. Denn leeren Kassen folgt gebetsmühlenartig der Ruf nach Kürzungen im Sozialstaat. Eine Entwicklung, die dringend gestoppt werden muss.

Produktionspolitik – Demokratie oder Markt?

Wer entscheidet, welche Produkte in einer Volkswirtschaft erzeugt werden? Wo ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen? Wie werden die Bedingungen der Produktion gestaltet? Tatsächlich fehlt in Österreich eine ausreichende gesellschaftliche Aushandlung, was wir für wen, warum, in welchem Ausmaß und wie in Österreich produzieren wollen. Kurzum: Es fehlt eine aktive und bewusste Produktionspolitik.

Auf der anderen Seite fehlen uns auch ausreichende Anpassungsstrategien für unvorhersehbare Krisen (wie zB die Corona-Pandemie) genauso wie für lange vorhersehbare Veränderungsprozesse (wie zB die Abkehr von Erdöl und Erdgas und alle damit verbundenen Folgen, Globalisierungsfolgen, Lieferkettenproblematiken etc.)

Der Markt regelt nur eins: Wer reich ist, wird immer reicher. Eine Produktionspolitik darf sich nicht daran orientieren, was „größer, schneller und billiger“ produziert werden kann, um letztlich wiederum nur den Gewinn zu maximieren. Sie muss sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung, an den Vielen, und an der Versorgungssicherheit orientieren. Dafür brauchen wir eine Strategie, die umfassend eine große Bandbreite an Politikbereichen mitberücksichtigt: Energie, Regionalpolitik, öffentliche Infrastruktur, Verkehr, Raumplanung, Beschäftigungspolitik, öffentliches Eigentum, Bildung, Forschung etc. Das wird uns nicht

gelingen, wenn wir die Ausverhandlung über notwendige und erwünschte Produktion sowie Infrastruktur dem Markt überlassen.

Es wird fälschlicherweise vorausgesetzt, dass der Markt demokratisch wäre. Tatsächlich regelt er nur, dass diejenigen, die besseren Zugang zu Kapital, Produktionsmitteln und Information haben, sich gegenüber anderen Marktteilnehmer: innen durchsetzen. Das ist kein Zufall, das ist gewollt. Das klammert alle Fragen aus, die nicht im Interesse der Einzelnen, sondern im Interesse der Gesellschaft, der Vielen, sind (zB Nachhaltigkeit). Der Staat und seine wichtige Aufgabe, zu reglementieren und steuernd einzugreifen, gilt da schon ein bisschen als „anrücklich“, solchen Eingriffen wird die Seriosität und die Legitimität abgesprochen. Das ist zutiefst undemokratisch.

Die Produktionsgewerkschaft fordert:

- Eine aktive, strategische und steuernde Rolle des Staates.
- Die Sicherung der nachhaltigen Energieversorgung und regionalen Selbstversorgung mit hochwertigen Grundnahrungsmitteln und Selbstversorgung mit medizinischen Grundprodukten (Medikamente).
- Lohn-Preis-Kommissionen und Preis-Kontrollen für essenzielle Bereiche der Daseinsvorsorge, um sicherzustellen, dass Preiserhöhungen aus realen Kosten und nicht aus Gewinnmaximierung resultieren.
- Energie, Verkehr, Wohnen, Gas-, Wasser-, Elektrizitäts- und Wärmeversorgung, Müllabfuhr, Abwasserbeseitigung, Gesundheitsversorgung, Pflegeversorgung, Bildungseinrichtungen, Kommunikationsnetzwerke und Kultureinrichtungen dürfen nicht mehr den Marktmechanismen unterworfen werden.
- Technologieentwicklung und Forschung(sförderung) für die Allgemeinheit: Definition von Forschungszielen, Förderungen in Beteiligungen umwandeln. Unternehmen, die öffentliche Forschungsförderung beziehen, müssen bestimmte soziale Kriterien erfüllen und bestimmte Verpflichtungen eingehen (Standortgarantie etc.).
- Eigentumsfrage: Strategische Stärkung öffentlichen Eigentums; öffentliches Eigentum allein reicht allerdings nicht aus: Rücknahme der Marktliberalisierung.
- Beschränkungen bei Ausschüttungen und Verschärfung der Ausschüttungssperren (vor allem bei „Notzeit“-Förderungsempfang (zB COVID-Hilfen)).

Digitalisierung als Anker für die Industrie – Digitalisierung „richtig gemacht“ (Studie Kompass 4.0)

Die zunehmende Digitalisierung in den Betrieben ist ein Fakt – doch was hat das für Folgen für uns Beschäftigte? Stimmt die Befürchtung, dass zahlreiche Arbeitsplätze wegfallen? Wer schlägt aus der Digitalisierung Profit und wer trägt dafür die Kosten? Welche positiven Auswirkungen kann der technologische Wandel (auf die Arbeitswelt) haben?

Diesen Wandel, den wir in den Betrieben hautnah spüren, haben wir uns im Vorfeld des Gewerkschaftstages 2023 in einer Studie, dem Kompass 4.0, gewidmet.

Der Digitalisierungsgrad in unseren Branchen ist recht weit fortgeschritten: 48 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Produktion vollständig vernetzt ist und weitere 37 Prozent sehen immerhin bestimmte teilvernetzte „Inseln“. Mehr als die Hälfte der Produktionsbetriebe setzen Apps zur Arbeitserfassung (Stempeln, Schichtplan, Kommunikation) oder Erfassung mittels QR-Codes ein. 42 Prozent verwenden in der Produktion Tools zur Maschinenbedienung (zB Handy, Tablett, Smartwatch) und auch fahrerlose Transportsysteme gibt es in 17 Prozent der Unternehmen. Sogar kollaborative Roboter arbeiten schon in 18 Prozent der Unternehmen mit unseren Kolleg:innen zusammen. Anspruchsvolle Technologien wie AR-Brillen, Exoskelette und Künstliche Intelligenz (KI) sind mit Einsatz in 4 bis 5 Prozent der Unternehmen noch am Anfang.

Die Einbindung der Arbeitnehmer:innen in technische Veränderungsprozesse passiert dabei allerdings nur mäßig, was sich auf die Stimmung in den Betrieben hinsichtlich des gesamten Digitalisierungsprozesses niederschlägt. Wir sehen, dass der Betriebsrat eine wesentliche Rolle im Meinungsbildungsprozess zu Digitalisierungsvorhaben einnimmt. Unternehmen sollten daher unbedingt den Betriebsrat aktiv in die Kommunikation rund um einen Digitalisierungs-Change-Prozess einbinden, um so ein positives Verständnis in der Belegschaft zu erreichen.

Viele Berichte aus den Betrieben zeigen auch, dass die Anforderungen an unsere Kolleg:innen auseinander driften. Die einen beschreiben eine steigende Monotonie durch Systemvorgaben, die an Akkordarbeit erinnert. Die anderen loben das spannendere Arbeitsumfeld. Beide Gruppen beschreiben aber den steigenden Druck auf die Belegschaft, weil Managementfehler auf die Mitarbeiter:innen umgelegt werden und sie zu den Problemlöser:innen werden müssen.

Wir sehen folgende Probleme:

- Tätigkeitsstrukturen, Qualifikationen und Arbeitsplätze verändern sich.
- Die Stammbeslegschaft wird zunehmend durch befristete bzw. zugekaufte Arbeitskräfte ersetzt – Spezialist:innen ebenso wie Hilfskräfte; das reduziert auch die betriebliche Mitbestimmung auf einen immer geringeren Anteil der Beschäftigten.
- Ungleiche Verteilung der Erträge aus den Produktivitätszuwächsen zugunsten der Kapitaleigner:innen („Who owns the robots rules the world“).
- Negative Beschäftigungseffekte für manche Bereiche, insbesondere bei niedrigen und mittleren Qualifikationserfordernissen.
- Mangelnde Investitionsbereitschaft in vielen Unternehmen.
- Wenig Rücksichtnahme auf den Menschen bei der Technikgestaltung.

15. Internationales

Europa – wo bleibt die soziale Dimension? In den multiplen globalen Krisen spielt auch die EU eine starke Rolle und ihre Ausrichtung und zukünftige Politik stehen auf dem Prüfstand. Die Austeritätspolitik, mit der noch vor einigen Jahren in der „Eurokrise“ (ausgehend von Griechenland) agiert wurde, scheint der Vergangenheit anzugehören. Gleichzeitig setzt die EU weiterhin auf neoliberale Markt- und Wettbewerbsmechanismen und ist damit nicht in der Lage, den immer größer werdenden Problemen und Herausforderungen adäquat zu begegnen. Die Vorstellung, noch immer alles über den „Markt“ zu lösen, können wir gesichert als gescheitert ansehen. Die soziale Dimension europäischer Politik vermischen wir bis heute.

Die EU hat erkannt, dass der strategischen Autonomie Europas eine grundlegende Bedeutung zukommt – im Bereich Sicherheit, Energie, Landwirtschaft, aber auch der Industrie. Die Verwerfungen durch die Corona-Pandemie, aber auch die Notwendigkeiten, die EU klimafit zu machen, haben zu einem neuen Fokus auf „regionale“ Produktion von strategischen Technologien und einer Drosselung der Importabhängigkeit geführt. Wenn es um den Handel geht, sollte die EU ihr Recht wahren, soziale und ökologische Fragen zu regulieren, das Nachhaltigkeitskapitel in EU-Handelsabkommen sehen wir hier als Fortschritt.

Europa nimmt massiv Geld in die Hand, um diverse „Krisen“ zu bewältigen und Arbeitsplätze zu sichern (Pandemie: Impfstoffentwicklung; Kurzarbeitsregelungen), das Aussetzen des Stabilitäts- und Wirtschaftspakts seit der Pandemie und die außerordentlichen Finanzmittel (RRF) für die Bewältigung der Pandemie waren wegweisend. Wir befürchten jedoch, dass dieses „Fenster“ sich schließen wird und die EU zu ihrer alten Tradition einengender, völlig übertriebener Budgetregeln zurückkehrt. Dabei wäre es essenziell für die Mitgliedstaaten, weiterhin viel Geld für progressive Zukunftsinvestitionen in die Hand zu nehmen, insbesondere im Zusammenhang mit der ökologischen Transformation und der Abwendung der Klimakrise (bzw. für den Umgang mit den bereits eingetretenen Auswirkungen der Klimakrise).

Internationale Kampagnen zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten entlang der Lieferkette

Zahlreiche Krisen untergraben weltweit die Rechte von Arbeitnehmer:innen. Die PRO-GE hat stets in die Welt geblickt und sich mit Kolleg:innen weltweit solidarisiert und sie in ihren Kämpfen unterstützt – und wird das auch weiterhin tun.

Die jüngsten Kampagnen sind:

- Unterstützung der IndustriALL Global und industriAll Europe Kampagnen Belarus – Verhaftung und Unterdrückung der unabhängigen Gewerkschaften (REP Radio- und Elektronikarbeiter; SPM Freie Metallarbeitergewerkschaft).
- Unterstützung von IndustriALL Global Myanmar – Aufforderung an ausländische Investor:innen und Regierungen, nicht in Myanmar zu investieren.

Einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung von Arbeitnehmer:innenrechten entlang der Lieferketten können Betriebsräte leisten. Zu diesem Zweck sind die Mitwirkungs- und Gestaltungsrechte der Betriebsräte in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 108 f ArbVG) zu erweitern. Dem Betriebsrat ist Einsicht in die Verträge mit allen Vertragspartner:innen entlang der Lieferkette zu gewähren, zudem ist von den Unternehmensleitungen ein Risikokonzept über die Lieferketten zu erstellen. Erachtet der Betriebsrat dieses Risikokonzept für ungeeignet oder sind die Risiken zu hoch, kann ein Einspruch gegen die Wirtschaftsführung erhoben und die staatliche Wirtschaftskommission angerufen werden. Werden entlang der Lieferkette die Kernarbeitsnormen nicht eingehalten, sind die Verträge mit den betreffenden Vertragspartner:innen aufzukündigen. Der Betriebsrat kann die Aufkündigung solcher Verträge beim Arbeits- und Sozialgericht einklagen.

Gemeinsame globale Forderungen

Grundlegende Arbeitnehmer:innen-Rechte müssen weltweit gewährt werden, das beinhaltet auch die vollständige Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen (vor allem ILO-Konvention Nr. 87 – Vereinigungsfreiheit und Nr. 98 – freie Kollektivvertragsverhandlungen). Die weltweite Einhaltung der Kernarbeitsnormen muss vor österreichischen Gerichten einklagbar sein.

Zu diesen globalen Rechten zählen:

- Durchsetzung von Kollektivverträgen für bessere Arbeitsbedingungen, angemessene Löhne und soziale Absicherung
- Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Due Diligence).
- Gleichstellung der Geschlechter.
- Globale Solidarität gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, durch Handels- und Konzernstrategien europäischer Unternehmen bzw. der EU-Agrarhandelspolitik bedingte bzw. (mit) bedingte Fluchtursachen aufzeigen und Solidarität erzeugen.
- Ernährungs- und Energiesicherheit, um einen nachhaltigen Zugang zu Grundbedürfnissen zu erschwinglichen Kosten zu gewährleisten.
- Sozialer Dialog, der es Gewerkschaften und Arbeitnehmer:innen ermöglicht, sich an der Ausgestaltung der Wirtschafts- und Sozialpolitik ihres Landes zu beteiligen.

Gegen gewerkschaftsfreie Produktionszonen (Westbalkan, Ukraine)

Seit den 1990er-Jahren erschließen Konzerne die Länder am Westbalkan (Albanien, Nordmazedonien, Serbien) und die Ukraine als Markt. Die neoliberale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik der letzten Jahrzehnte hat dazu geführt, dass insbesondere Serbien ausländische Investor:innen durch niedrige Lohnstückkosten und steuerliche Vergünstigungen ins Land lockt. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften lassen viel Spielraum und die Rechtsdurchsetzung ist äußerst schwierig. Auch in der Ukraine wurde eine Deregulierung des Arbeitsrechts beschlossen und es ist zu befürchten, dass auch nach Beendigung des Kriegsrechts keine Tarifverträge mehr gelten.

Gleichzeitig gibt es in diesen Ländern keine Betriebsräte und nur sehr schwache Gewerkschaftsstrukturen. Als Betriebsräte in österreichischen Konzernniederlassungen und Mitglieder in den Eurobetriebsräten sehen wir es als unsere Aufgabe, uns auch für die konzernweite Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards sowie Gewerkschaftsrechten einzusetzen. Als Richtschnur müssen dabei die hohen Standards in westlichen Ländern gelten.

Was Betriebsräte in österreichischen Unternehmen und Mitglieder in Europäischen Betriebsräten tun können:

- Motive für Restrukturierung erfahren (Kostensparnis, Erschließung neuer Märkte, Angebot an Fachkräften) und Konzernverantwortung entlang ihrer Liefer- und Auftragsketten einfordern.
- Förderung des sozialen Dialogs vor Ort, insbesondere kein Vorgehen gegen die Gründung von Betriebsgewerkschaften und Zusammenarbeit mit lokaler Belegschaftsvertretung und Unterstützung beim Aufbau einer Betriebsgewerkschaft.

Beschäftigte und Belegschaftsvertreter:innen aus diesen Ländern vergleichen ihre Situation häufig mit den Arbeitsbedingungen und Löhnen, die in Österreich bereits erreicht wurden. Insofern kann ein Betriebsrat als Informationsdrehzscheibe dienen, aber auch durch die Nähe zum zentralen Management dazu beitragen, Verbesserungen zu erreichen. Gemeinsame Standards kommen auch dem Konzern zugute.



PRO-GE

Unsere ARBEIT, *unser* LEBEN,
unsere ZUKUNFT!

DIE **PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT**

4. GEWERKSCHAFTSTAG DER PRO-GE, 14.–16. Juni 2023, Austria Center Vienna



PRO-GE
DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT