

Wir gestalten Zukunft

*Weil der
Mensch zählt!*

PRO-GE
DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

ARBEITSPROGRAMM

**3. GEWERKSCHAFTSTAG
der Gewerkschaft PRO-GE**

6. – 8. Juni 2018 | Austria Center Vienna

www.proge.at

ARBEITSPROGRAMM

3. GEWERKSCHAFTSTAG der Gewerkschaft PRO-GE

6. – 8. Juni 2018 | Austria Center Vienna

Wir gestalten Zukunft

*Weil der
Mensch zählt!*

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

www.proge.at

Inhaltsverzeichnis

I.	Wir gestalten Zukunft – Weil der Mensch zählt!	5
II.	Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung	9
1.	Starke und zukunftsfähige Gewerkschaft	9
2.	Frauen in der PRO-GE	10
3.	Internationale Perspektive unserer Gewerkschaftsarbeit: Gegen die globale Macht der Konzerne und für starke ArbeitnehmerInnen-Rechte weltweit	11
4.	Bündnisarbeit	15
5.	Starke Betriebsräte und betriebliche Mitbestimmung	16
6.	Das Sprachrohr junger ArbeitnehmerInnen – Jugendvertrauensrat bleibt!	21
7.	Gewerkschaftliche Bildungsarbeit	22
8.	Gender Mainstreaming & Diversity in der PRO-GE	24
9.	Kampf gegen Rechtsextremismus	25
III.	Starke und dynamische Kollektivverträge	27
IV.	Gute Arbeit für alle	31
1.	Zeit für neue Arbeitszeiten? – Agieren statt Reagieren!	31
2.	Gesunde Arbeit(szeit)	35
3.	Ein modernes Arbeitsrecht weiterentwickeln!	39
4.	Gegen Gewalt	44
5.	Gegen Diskriminierung	45
6.	Arbeitsmarktpolitik – neue (alte) Herausforderungen	46
7.	Bildung und berufliche Bildung für alle	48
8.	Industrie 4.0 und digitaler Wandel	53
9.	Kampf gegen Arbeitsausbeutung und Lohn- und Sozialdumping	55
V.	Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit	61
1.	Soziale Systeme und Soziale Sicherheit	61
2.	Pflege und Betreuung	67
3.	Kinderbetreuung: Staatliche Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	68
4.	Armutsbekämpfung	69
5.	Wohnen für alle leistbar machen!	70
6.	Steuergerechtigkeit: Faire und nachhaltige Steuern	71
7.	Umwelt- und Energiepolitik: Veränderungen mit den Menschen gestalten!	78
8.	Europapolitik: Für eine Europäische Union, in der der Mensch (wieder) zählt	81
VI.	Wirtschaftspolitik	85
1.	Wirtschafts- und Industriepolitik	85
2.	Anders Handeln – für eine faire Handelspolitik: Menschenwürdige Arbeit, ArbeitnehmerInnenrechte und Umwelt zuerst!	90
	Anträge der Landeskongressen	94

I. Wir gestalten Zukunft – Weil der Mensch zählt!

Unsere Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Aktuelle Entwicklungen von der Globalisierung bis zur „vierten industriellen Revolution“ stellen uns als ArbeitnehmerInnen, BetriebsrätInnen und Gewerkschaft vor zunehmende Herausforderungen.

Diesen Herausforderungen stellen wir uns selbstbewusst: Mit diesem Arbeitsprogramm möchten wir in die Offensive treten und über die Verteidigung unserer historischen Errungenschaften für die ArbeitnehmerInnen hinaus unsere Forderungen und Visionen einer zukunftsfähigen und fairen Arbeitswelt, einem gutem Leben für Alle sowie einer demokratischen Gesellschaft präsentieren.

Die Ausgangsbedingungen scheinen alles andere als rosig: Erst einmal zuvor waren unsere arbeitsrechtlichen Errungenschaften und demokratischen Institutionen in der Zweiten Republik einer derartigen Gefahr ausgesetzt wie dies im Moment der Fall ist.

Seit mehr als einem Jahrzehnt scheinen wir uns von Krise zu Krise zu bewegen: Die Finanz- und Wirtschaftskrise der Jahre 2008/2009 und ihre Umdeutung in eine angebliche „Staatsschuldenkrise“ haben europaweit einer extremen, neoliberalen Politik den Weg geebnet. In ihrem Zentrum stehen Kürzungen und der Abbau sozialer Rechte. Die Staaten haben sich in ihren wirtschaftspolitischen Handlungsoptionen durch Fiskalpakete und Schuldenbremsen massiv selbst eingeschränkt, neoliberale Standpunkte wurden als „unumgängliche“ Sachzwänge dargestellt. Dabei war es gerade diese Politik, die die Welt in die Krise und Millionen von Menschen in Unsicherheit, Arbeitslosigkeit und Armut geführt hat.

Nicht nur in den sogenannten „Krisenländern“, sondern in ganz Europa konnten wir in den letzten Jahren den Abbau von ArbeitnehmerInnen-Rechten, das Zurückdrängen der Kollektivvertragsautonomie, die Kürzung sozialer Infrastruktur und einen Raubbau an den sozialstaatlichen Leistungen beobachten. Steuersümpfe trockenlegen, Finanzmärkte zu regulieren, Ungleichheiten zu bekämpfen und den Standortwettbewerb nach unten zu beenden, stand und steht nach wie vor nicht auf der Agenda. Dass diese Politik weder im Interesse der Menschen liegt, noch von ihnen gewollt ist, zeigt sich auch daran, dass es zu ihrer Durchsetzung immer öfter zur Durchbrechung der Rechtsstaatlichkeit und Einschränkung von Grundrechten kommt – so z.B. durch das Vorgehen der Troika aus Europäischer Zentralbank, Kommission und Internationalem Währungsfonds in Griechenland oder im Zuge der per Notverordnung durchgesetzten Arbeitsmarktreformen in Frankreich.

Aufgrund dieser falschen Krisenpolitik setzte in Europa die wirtschaftliche Erholung deutlich später ein als in anderen Wirtschaftsräumen. Positive Entwicklungen wie der langsame Rückgang der Arbeitslosigkeit wurden von der Umdeutung in eine neue Krise überlagert – einer vermeintlichen Identitäts- und Zuwanderungskrise.

Die Wahlkämpfe der vergangenen Jahre haben uns gezeigt, dass mit den Themen Migration und Flüchtlinge rasch auf Stimmenfang gegangen werden kann. Hass, Neid und Fremdenfeindlichkeit gedeihen auf diesem Nährboden, Solidarität und das Bewusstsein der eigenen Klasse – und damit die Verortung der wahren Verteilungsgerechtigkeiten! – werden genauso verdrängt wie beispielsweise die im Alltag immer stärker bemerkbare Klimakrise. Es ist viel einfacher geworden, den Sündenbock in jenen zu sehen, denen es schlechter geht.

Im Regierungsprogramm vom Dezember 2017 finden sich zahlreiche Vorhaben, die wortwörtlich den Forderungen der Industrie oder der Immobilienbranche entsprechen – politische Maßnahmen richten sich zunehmend nach den Bedürfnissen und Wunschlisten finanzkräftiger Lobbygruppen aus, ArbeitnehmerInnen und ihren Interessenvertretungen weht hierzulande derzeit ein rauer Wind entgegen. Demokratisch legitimierten Interessenvertretungen und Selbstverwaltungskörperschaften soll es ebenso an den Kragen

I. Wir gestalten Zukunft – Weil der Mensch zählt!

gehen, wie der Sozialpartnerschaft als Ganzes und den von ihnen jährlich verhandelten Kollektivverträgen sowie Betriebsräten und Jugendvertrauensräten.

Doch diese Angriffe werden nur erfolgreich sein, wenn es gelingt, die ArbeitnehmerInnen zu spalten: Wenn ein Wettbewerb nach unten zwischen Betrieben mit und Betrieben ohne Betriebsrat bzw. Kollektivvertrag stattfindet. Zwischen jenen, die Arbeit haben, und jenen, die keine haben. Zwischen jenen, die Notstandshilfe beziehen, und jenen, die auf die Mindestsicherung angewiesen sind. Auch durch das Ausspielen der Lohnabhängigen entlang ihrer Herkunft oder anderer Merkmale werden letztlich nur soziale Einschnitte für alle vorbereitet und Lohndumping zu Lasten aller betrieben.

Dieser Politik der Spaltung wollen wir entschieden entgegentreten. Unsere Gegenmacht beruht auf einem zentralen Wert: Solidarität. Solidarische Organisation in Gewerkschaften ermöglicht es den arbeitenden Menschen ihre vermeintliche Schwäche als wirtschaftlich Abhängige in Stärke zu verwandeln und der Macht des Geldes die Kraft der Vielen entgegenzusetzen.

Gewerkschaftliche Solidarität ist umfassend und überschreitet Ländergrenzen. Sie vereint ArbeitnehmerInnen und Arbeitslose, Menschen in Ausbildung und Menschen im Ruhestand; Frauen und Männer unterschiedlicher Herkunft; Minderheiten, anhand welcher Merkmale auch immer sie zu solchen gemacht werden.

Wir begreifen alle Menschen als gleichwertig und treten daher allen Formen von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexueller Orientierung entgegen – in der Arbeitswelt und im Alltag. Dies betrifft allerdings nicht nur unsere Forderungen, sondern erfordert genauso Reflexion in unseren eigenen Strukturen.

Alle unsere Errungenschaften aus einer über hundertjährigen Geschichte beruhen auf der Kraft der Solidarität: Mehr Demokratie in Gesellschaft und Arbeitswelt, Arbeitsrecht und ArbeitnehmerInnenschutz, eine starke überbetriebliche und betriebliche Interessenvertretung, flächendeckende Kollektivverträge, eine selbstverwaltete Sozialversicherung und ein starker Sozialstaat. Unser Ziel in der Vergangenheit wie in der Zukunft: Eine sozial gerechte, demokratische und gewaltfreie Gesellschaft. Nicht nur die Vergangenheit, sondern auch die Zukunft verpflichten uns daher zu einer kompromisslosen Ablehnung von Rechtsextremismus in all seinen Erscheinungsformen und zu internationaler Zusammenarbeit.

Mensch und Arbeit stehen im Mittelpunkt der Aktivitäten der PRO-GE. Wir wollen als politische Organisation die Gesellschaft im Sinne und mit unseren Mitgliedern gestalten. Durch ihre Aktivität in der Gewerkschaft werden Betroffene zu Beteiligten. Unsere Mitglieder, BetriebsrätInnen und JugendvertrauensrätInnen, VertrauensrätInnen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen, Behindertenvertrauenspersonen, FunktionärInnen, Vertrauensleute und MitarbeiterInnen sind die organisatorische und personelle Stärke der PRO-GE.

Für uns ist der Kollektivvertrag ein unverzichtbares Instrument, um die wirtschaftliche, soziale und gesellschaftliche Stellung der ArbeitnehmerInnen zu sichern und zu verbessern. Wir wollen durch moderne Kollektivverträge im Rahmen der Sozialpartnerschaft die Einkommen, Arbeitsbedingungen und Rechte der ArbeitnehmerInnen sichern und weiterentwickeln und uns den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt stellen.

Unser Ziel ist Arbeit, durch die die Menschen nicht nur ihre Existenz sichern und Wohlstand erwerben können, sondern die auch eine ausgewogene Work-Life-Balance schafft, die Menschen nicht krankmacht und ihnen zivilgesellschaftliches und politisches Engagement ermöglicht.

Genauso wesentlich ist für uns ein starker Sozialstaat, der Menschen in schwierigen Lebenslagen absichert. Anstelle öffentliche Verantwortung zurückzudrängen und weiterer Privatisierungen wollen wir einen Staat, der als regulierende und gestaltende Kraft in einer sozialen Marktwirtschaft handelt. Einen Staat, der verhindert, dass ökonomische Interessen zu Lasten sozialer Rechte oder einer gesunden Umwelt befriedigt werden. Dazu ist eine Rückkehr zu strategischem öffentlichem Eigentum notwendig. Auch die öffentliche Bereitstellung von Gesundheitsversorgung, Bildungseinrichtungen, Wohnraum, Energie, Mobilität und anderen Bereichen der

I. Wir gestalten Zukunft – Weil der Mensch zählt!

Daseinsvorsorge ist für uns Kernelement eines modernen Wohlfahrtsstaates. Zu seiner Finanzierung sind alle aufgerufen – das bedeutet auch die Einführung einer Vermögens- und Erbschaftssteuer.

Wir stehen zum System der gesetzlichen Interessenvertretung und zu einer starken Sozialpartnerschaft, genauso wie zur Selbstverwaltung in der Sozialversicherung. Auf diesen institutionalisierten Grundlagen findet jener Interessenausgleich statt, der den sozialen Frieden in Österreich wahrt. Gemeinsam ausverhandelte branchenübergreifende Standards und flächendeckende Mindestniveaus stellen und stellen sicher, dass hierzulande ein entsprechendes Wohlstandsniveau auf breiter Basis geschaffen wurde, gehalten und bestmöglich ausgebaut werden kann.

Aus dieser Haltung, mit einem stolzen Blick auf unsere Erfolge der Vergangenheit, dem Selbstbewusstsein einer wachsenden Bewegung und der Bereitschaft zu kämpfen, schöpfen wir die Kraft und den Anspruch, die Zukunft zu gestalten. Weil der Mensch zählt.

II. Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

1. Starke und zukunftsfähige Gewerkschaft

Die österreichische Gewerkschaftsbewegung ist zu Recht stolz auf ihre Geschichte und ihre Errungenschaften. Auf Basis dieser Tradition müssen wir dafür Sorge tragen, dass es auch in den nächsten Jahrzehnten eine erfolgreiche und starke Gewerkschaftsbewegung in Österreich gibt.

Ein Gradmesser unter mehreren für den Erfolg von Gewerkschaften ist die Mitgliederzahl, sie ist für die Selbsterhaltungsfähigkeit freier Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung. Bedauerlicherweise ist die gewerkschaftliche Organisationsdichte in Österreich von 1975 bis 2017 von ca. 60% auf rund 33% gesunken. Für diese Entwicklung gibt es viele Ursachen und Begründungen, sie bleibt aber trotzdem eine Tatsache. Mitgliederzahlen lassen Rückschlüsse darauf zu, wie erfolgreich Gewerkschaften darin sind, unter sich ändernden Bedingungen Menschen für ihre Ziele zu begeistern und sind somit auch ein Indikator für unsere Anpassungsfähigkeit. Wir erleben, dass sich die Welt, in der wir als Gewerkschaften tätig sind, mit zunehmender Geschwindigkeit und immer weitreichenderen Folgen verändert. Sehnsuchtsvolle Blicke zurück in die Vergangenheit werden zur Zukunftsbewältigung nicht reichen, aber sie können dazu beitragen, Erfolgsrezepte vergangener Tage für die Zukunft zu adaptieren.

Seite an Seite mit den ArbeiterInnen, damals...

Gewerkschaften und die mit ihnen verbundene Institutionen haben eine eigene ArbeiterInnenkultur geschaffen, die vielfach den arbeitenden Menschen erst den Zugang zu Bildung, Kultur, sinnvoller Freizeitgestaltung, Natur usw. ermöglicht hat. Gewerkschaften und ihnen nahestehende Einrichtungen haben im Alltagsleben der Menschen eine zentrale Rolle gespielt. Viele dieser Anknüpfungspunkte sind aber verlorengegangen, wir haben an Nähe verloren.

Gewerkschaften waren und sind Schutzbündnisse arbeitender Menschen. Am Anfang unserer Organisationsgeschichte gewährleisteten ausschließlich unsere gewerkschaftseigenen Solidareinrichtungen diesen Schutz. Mit der stärker werdenden Gewerkschaftsbewegung und ihren politischen Erfolgen verlagerte sich dieser Schutz auf „den Staat“ oder ihm zugerechnete Einrichtungen. Menschen werden bei Krankheit, Unfall, Arbeitslosigkeit, im Ruhestand usw. von Institutionen unterstützt, die nur mehr selten mit uns in Verbindung gebracht werden. Auch dadurch ist mit und durch die Gewerkschaft erlebbare Solidarität weniger geworden.

Unsere Bewegung beruht auf Nähe und Vertrauen, wofür gemeinsame Zeit und gemeinsame Orte notwendig sind. Die gemeinsame Pause, die Fahrt im Werksbus und vielfältige gemeinsame Freizeitaktivitäten waren solche Zeiten und Orte. An deren Stelle trat vielfach Individualisierung, flexible Arbeitszeit und damit eine Schwächung des sozialen Zusammenhalts. Mit der Globalisierung und fortschreitender Digitalisierung ist der Verlust von Sicherheit, Planbarkeit und Vorhersehbarkeit verbunden. Individualität scheint für viele als Widerspruch zur kollektiven Interessenvertretung, obwohl sie immer auch für den/die Einzelne/n Sinn macht. Wir müssen neue Bande zur Vermeidung von Gefahren bilden – so wie es früher in der Produktion zur Vermeidung von Arbeitsunfällen überlebensnotwendig war.

... heute und in der Zukunft

Wir betrachten uns auch in Zukunft als politische Organisation, die die Gesellschaft im Sinne der arbeitenden Menschen beeinflussen möchte. Der selbstverständlich vorhandene Wunsch unserer Mitglieder nach individuellem Service steht dem nicht entgegen. Gewerkschaften dürfen aber keinesfalls darauf reduziert werden, wie sich das unsere politischen Gegner oft wünschen. Eine solche Gewerkschaft hätte weitestgehend ihren Sinn verloren. Voraussetzung dafür, eine politische Gewerkschaft sein zu können, ist politische Bildung. Diese zu gewährleisten gehört zu den wichtigsten Aufgaben unserer Organisation. Einen besonderen Stellenwert sollte dies auch in Zukunft in unserer Bildungs- und Jugendarbeit haben.

Gewerkschaften benötigen nicht nur Handlungs- und Strategieentwicklungsfähigkeiten, sondern auch Macht. Niemand möchte Mitglied einer machtlosen Gewerkschaft sein.

Schritte in eine wünschenswerte Zukunft:

- **Unsere Botschaften müssen die Leute erreichen. Dafür müssen wir unsere Beziehungs- und Nähefähigkeit wiedererlangen.**
- **Innerhalb der PRO-GE gebührt allen Branchen Aufmerksamkeit und Anerkennung, alle Bereiche haben ihren Stellenwert.**
- **Unser Handeln orientiert sich an unseren Werten und Grundsätzen. Wir können für den Gewerkschaftsgedanken dann am erfolgreichsten eintreten, wenn wir selbst vor Begeisterung brennen und erklären können, woher diese Begeisterung kommt.**
- **Unsere Mitglieder sind die Basis unserer Organisation – unser Handeln soll sich nicht nur an ihren Bedürfnissen ausrichten und in ihrem Interesse erfolgen, sondern muss maßgeblich gemeinsam *mit* unseren Mitgliedern erfolgen.**
- **Betriebsräte sind das Rückgrat der Gewerkschaft und innerbetrieblicher Demokratie. Wir müssen daher dafür Sorge tragen, dass die Betriebsrätstätigkeit attraktiv bleibt und Menschen mehr dafür begeistern, sich zu engagieren und zu organisieren. Aus Betroffenen wollen wir Beteiligte machen!**
- **Wir müssen daher auch konkrete Überlegungen anstellen, wie Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit in Zukunft für alle attraktiv bleiben und sich auch die besten Köpfe nicht anders wo hinwenden.**
- **Wir müssen regelmäßig prüfen, ob unsere Strukturen noch bestmöglich dafür geeignet sind, unsere Ziele mit den erarbeiteten Strategien zu erreichen. Sowohl unsere Ziele als auch unsere Strategien werden unter größtmöglicher Beteiligung unserer FunktionärInnen erarbeitet und gemeinsam vertreten.**

2. Frauen in der PRO-GE

Mit der Gründung der Gewerkschaft PRO-GE entstand eine vielfältige Organisation, in der zahlreiche Branchen vereint sind, die ihre Wurzeln in unterschiedlichen Kulturen haben. Durch die Zusammenschlüsse

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

der starken ArbeiterInnengewerkschaften Metall, Textil, Chemie, Lebens- und Genussmittel sowie der Land- und Forstwirtschaft werden wir auch als kampfstarke und kompetente Frauenorganisation wahrgenommen. Das liegt natürlich auch daran, dass in der PRO-GE engagierte und starke Frauen tätig sind, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen vertreten.

Allerdings verändern sich im Laufe der Zeit die beruflichen und gewerkschaftlichen Anforderungen. Darum ist es notwendig, Gedanken und neue Ideen für die Struktur und die Aufgaben der PRO-GE Frauen einzubringen und umzusetzen.

Folgende Punkte sind zentrale Schwerpunkte der PRO-GE Frauen:

- **Frauen-, Gleichstellungs-, Familien- und Vereinbarkeitspolitik sind weiterhin in der Kompetenz der Frauenorganisation und werden auch von ihr definiert. Die Umsetzung unserer Forderungen ist allerdings eine zentrale Aufgabe der Gesamtorganisation und muss auch weiterhin gleichwertig mit anderen Themenstellungen in der PRO-GE behandelt werden.**
- **Die Förderung von Frauen in allen Gremien und Organen der PRO-GE mit dem Ziel der gleichen Teilhabe. Grundlage dafür ist die Geschäftsordnung der PRO-GE, die unbedingt einzuhalten ist. Die Überprüfung ihrer Einhaltung obliegt laut Geschäftsordnung der Bundeskontrolle und der Bundesfrauenorganisation.**
- **Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der PRO-GE.**
- **Aufrechterhaltung unserer Funktionärinnen-Netzwerke in allen Bundesländern zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Förderung von jungen Frauen als Funktionärinnen.**
- **Einhaltung des Frauenanteils bei Delegierungen in „befreundete“ Organisationen durch die PRO-GE.**
- **Maßnahmen zur Förderung von mehr Frauen in Betriebsratskörperschaften.**
- **Weiterhin verstärkte Einbeziehung von Frauen in Kollektivverhandlungsteams.**

3. Internationale Perspektive unserer Gewerkschaftsarbeit: Gegen die globale Macht der Konzerne und für starke ArbeitnehmerInnen-Rechte weltweit

Globalisierung ist für Millionen von ArbeitnehmerInnen überall auf der Welt zum Synonym für einen fundamentalen Umbruch der Arbeitswelt, für Unsicherheit, Arbeitslosigkeit und Armut geworden. Während Konzerne enorme Gewinne anhäufen und ihre politische und wirtschaftliche Macht steigern können, reicht die Erholung des globalen Wirtschaftswachstums nicht aus, um die Schäden der letzten globalen Wirtschaftskrise zu beheben, die Arbeitslosigkeit zu verringern und gute Arbeitsplätze zu schaffen. Im Gegenteil, weltweit waren nach dem World Employment Social Outlook der Internationalen Arbeitsorganisation IAO 2017 mehr

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

als 200 Mio. Menschen arbeitslos und 1,4 Mrd. Menschen, das sind über 40% aller Beschäftigten weltweit, in „vulnerable“ Jobs, das heißt in atypischer, unsicherer Beschäftigung. Die Bandbreite reicht dabei von GelegenheitsarbeiterInnen (casual and contract workers) und TagelöhnerInnen in weit entfernten Niedriglohn-Ländern bis zu Zeitarbeit, Mini-JobberInnen, „Null-Stunden Verträgen“ und Arbeit auf Abruf in immer mehr europäischen Ländern. Über 230 Mio. Menschen sind weltweit durch politische Krisen, wirtschaftliche Not und soziale Missstände gezwungen, ihre Heimat zu verlassen. Sie sind oft auf Arbeit unter schlechten Lohn- und Arbeitsbedingungen angewiesen und Anfeindungen ausgesetzt.

In den vergangenen Jahrzehnten sind Regierungen überall auf der Welt zu einer Wirtschaftspolitik übergegangen, die Investitionen multinationaler Unternehmen anlocken will. Die Maßnahmen reichen von Subventionen für die Ansiedlung von Produktionsstätten über Steuererleichterungen bis hin zur Deregulierung des Arbeitsmarktes. Das alles fand nicht selten in einer offen gewerkschaftsfeindlichen Atmosphäre statt, in der die ArbeitnehmerInnenrechte grundsätzlich in Frage gestellt wurden. Der Internationalen Gewerkschaftsbund erstellt laufend eine Übersicht über die Verletzung von Gewerkschaftsrechten. Demnach haben 2017 in 59 von 139 untersuchten Ländern die Gewalt gegen GewerkschafterInnen und die Einschränkung von ArbeitnehmerInnenrechten zugenommen. In 75 % der Länder werden Rechte auf Kollektivvertragsverhandlungen, Vereinigungsfreiheit und Streik behindert oder verwehrt.

Die Ausgliederung ganzer Unternehmensteile, die zunehmende Verlagerung der Produktion ins Ausland sowie die Ausweitung von Fremdvergaben und Arbeitskräfteüberlassung sind auch an den Gewerkschaften nicht spurlos vorbeigegangen. Vielen Beschäftigten macht diese Entwicklung nicht nur Angst, sondern sie erscheint ihnen auch ausweglos. In ihrer Mutlosigkeit wenden sie sich rechtspopulistischen DemagogInnen zu. Aber ist das wirklich so? Schwinden rund um den Globus tatsächlich die Möglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre demokratischen Rechte wahrzunehmen und ihren Interessen Geltung zu verschaffen?

Wir sind die vernetzte Gegenmacht

ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen in den Betrieben und Gewerkschaften sind tatsächlich die Gegenmacht zum globalen Kapital. Ihre Stärken beruhen auf **Solidarität und gemeinsamen Aktionen**. Die fortgeschrittene internationale Arbeitsteilung und die globalen Wertschöpfungsketten sind Herausforderung, aber zugleich Chance, die verbliebene Organisationsmacht zu verteidigen und perspektivisch sogar Terrain zurückzugewinnen. Die internationale Kooperation entlang globaler Wertschöpfungsketten ist somit insbesondere auch für die nationalen ArbeitnehmerInnen-Vertretungen in den jeweiligen Produktionsländern wichtig.

Deshalb ist das Engagement in den internationalen Branchengewerkschaftsverbänden wichtig, um sich in globalen Firmennetzwerken zu vernetzen, Informationen auszutauschen und Strategien zu entwickeln. Dazu gehören auch die Sicherung und der Ausbau des Einflusses auf nationale wie internationale Institutionen und die öffentliche Meinung, vor allem im Bündnis mit Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich für eine faire Globalisierung mit neuen Spielregeln für Konzerne einsetzen.

- **Die PRO-GE sieht Chancen in der Vertiefung von internationalen gewerkschaftlichen Kooperationen, Netzwerken in Konzernen, verbindlichen Regelungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen und gestärkten europäischen Mitbestimmungsrechten. Eine gute Möglichkeit hierfür sind auch länderübergreifende Kampagnen und Aktionismus.**
- **Besonders betroffen von den international zunehmenden Prekarisierungstendenzen sind junge Menschen. In diesem Zusammenhang wollen wir auch die internationalen Kontakte mit gewerkschaftlichen Jugendorganisationen ausbauen und den Bekanntheitsgrad von Europäischen Jugendgremien wie IndustriALL Youth oder EFFAT Youth in Österreich steigern.**

Globale soziale Verantwortung der Unternehmen muss rechtlich verbindlich werden

Die multinationalen Unternehmen sind heutzutage fast völlig frei bei ihren Investitions- und Standortentscheidungen und können Produktion wie Dienstleistungen beliebig zwischen Standorten und Zulieferern verschieben. Bei ihrem Streben nach mehr Gewinn scheuen viele multinationale Unternehmen oftmals nicht vor Aktivitäten zurück, die die Umwelt beeinträchtigen oder zerstören, die lokale Bevölkerung vertreiben und/oder ihre Lebensgrundlage entziehen, ArbeitnehmerInnen- und Menschenrechte grob verletzen sowie auch Gewaltanwendung gegen ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen beinhalten.

Die *OECD-Leitsätze* sind wie der *UN Global Compact* weltweit wichtige Instrumente zur Förderung verantwortungsvoller Unternehmensführung. Für Unternehmen bieten sie einen Verhaltenskodex bei Auslandsinvestitionen und für die Zusammenarbeit mit ausländischen Zulieferern. Sie beschreiben, was von Unternehmen bei ihren weltweiten Aktivitäten im Umgang mit Gewerkschaften, im Umweltschutz, bei der Korruptionsbekämpfung oder der Wahrung von VerbraucherInnen-Interessen erwartet wird. Doch leider sind diese internationalen Regelwerke **unverbindlich** und Unternehmen für die Nichteinhaltung von diesen Leitsätzen nicht zur Verantwortung zu ziehen.

FACTBOX

Der **United Nations Global Compact (UNGC)** wurde im Jahr 2000 auf Initiative des ehemaligen UN-Generalsekretärs **Kofi Annan** gegründet. Das Ziel des weltumspannenden Pakts aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft: Die **Globalisierung** sozialer und ökologischer zu gestalten. Alle TeilnehmerInnen müssen sich zu 10 Prinzipien bekennen und verpflichten sich bei einem Beitritt, aktiv zur Verbesserung der Situation in den Bereichen **Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz** und **Korruptionsbekämpfung** beizutragen.

2011 haben sich alle Mitglieder der Vereinten Nationen mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte darauf verständigt, dass alle Mitgliedsstaaten klare gesetzliche Maßnahmen ergreifen, damit Konzerne, die in ihren Ländern ihren Stammsitz haben, in ihren Tochterunternehmen und Lieferketten Menschenrechte einhalten und weiters effektive Rechtsmittel für Betroffene vorsehen, diese bei Nichteinhaltung zu klagen. Leider ist in Österreich außer unverbindlichen Empfehlungen an die heimischen Unternehmen nichts passiert. Österreich hat sich aber für einen **Sitz im UN-Menschenrechtsrat** (2019 bis 2021) beworben und soll daher eine Vorbildfunktion übernehmen.

Die **PRO-GE** fordert daher:

- **Eine aktive Beteiligung der österreichischen Bundesregierung an den Verhandlungen über ein verbindliches UN-Abkommen.**
- **Die Schaffung eines österreichischen Sozialverantwortungsgesetzes, das österreichische Unternehmen zur Einhaltung der Menschenrechte bei ihren eigenen Auslandsaktivitäten sowie durch ihre Zulieferer, Kunden sowie Sub- und Tochterunternehmen verpflichtet. Vorbild hierfür kann ein Frankreich erlassenes Gesetz sein, das 120 französische Unternehmen wie etwa Danone, Renault und Total verpflichtet, Menschenrechts- und Umweltrisiken an ihren Standorten weltweit vorzubeugen, und bei Verstoß gegen ihre Sorgfaltspflicht haftbar macht.**

Schritte zu einer Global Labor Governance: Globale Rahmenvereinbarungen

Bis auf die Richtlinie für Europäische Betriebsräte gibt es keine rechtliche Grundlage, die internationale Arbeitsbeziehungen regelt oder Arbeitsstandards über nationale Grenzen hinweg verbindlich festlegt.

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Eine Möglichkeit, Mindestarbeitsstandards weltweit an allen Konzern-Standorten festzuschreiben, bieten die **Globalen Rahmenvereinbarungen** der internationalen Branchengewerkschaftsverbände (IndustriALL, IUL) mit multinationalen Unternehmen. Darin bekennen sich die Unternehmen zu den grundlegenden Arbeitsnormen (**ILO-Kernarbeitsnormen**) und Bestimmungen des Arbeitnehmerschutzes und oft auch zu Monitoring und Kontrolle der Einhaltung. Zum Geltungsbereich gehören stets weltweit alle Standorte des jeweiligen multinationalen Unternehmens. In den meisten Vereinbarungen finden sich zudem Passagen, die eine Anwendung der vereinbarten Standards auf die Zuliefererbeziehungen vorsehen, das heißt auf die Unternehmen der globalen Wertschöpfungskette des Unternehmens.

Die wichtigste Wirkung der Globalen Rahmenvereinbarungen im europäischen Raum ist die Stärkung der länderübergreifenden Kooperation der ArbeitnehmerInnen sowie ihre Unterstützung im Fall von Konflikten bei der Gründung einer betrieblichen Gewerkschaftsorganisation oder bei der Durchsetzung des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Zudem können globale Rahmenvereinbarungen die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften aus unterschiedlichen Ländern verbessern und zum Mainstreaming der ILO-Kernarbeitsnormen in multinationalen Unternehmen beitragen, wobei die Garantie der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Verhandlungen im Vordergrund stehen.

- **Unser Ziel ist der Abschluss globaler Rahmenvereinbarungen für österreichische Unternehmen, um vor allem die Anerkennung und Gründung von betrieblichen Interessenvertretungen an Standorten in mittel- und südosteuropäischen Ländern zu erleichtern.**

Eurobetriebsräte stärken

Die europäischen Betriebsräte stellen bislang die einzigen grenzüberschreitenden Vertretungsgremien dar, die auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen. Bisher wurde in rund 1.100 von ca. 2.500 möglichen europaweit tätigen Unternehmensgruppen ein EBR eingerichtet. Jährlich kommen etwa 30-40 neue dazu, die in Kooperation mit den zuständigen Gewerkschaftsverbänden auf nationaler Ebene und in Europa ausgehandelt werden. Angesichts der enormen Herausforderungen, mit denen die europäischen Beschäftigten und Unternehmen konfrontiert sind, ist dies noch dringender geworden: sei es der Übergang zu einer digitalen, umweltfreundlichen Wirtschaft, alternde Belegschaften, der ständig zunehmende Druck durch eine schlecht regulierte Globalisierung oder politische Unsicherheiten.

Die PRO-GE wird die Betreuung der rund 100 EBR-VertreterInnen in ihrem Bereich intensivieren, denn sie sind für die Wahrung der Interessen der Beschäftigten bei Umstrukturierungen der Unternehmen in der EU unerlässlich.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Rechtlich verbindliche Verbesserungen, um die Mitwirkungsrechte der ArbeitnehmerInnen (insbesondere das Recht der EBRs auf Information, Konsultation und Beteiligung) wirksamer und effizienter auszugestalten.**
- **Nicht alle europäischen Länder beteiligen sich gleichermaßen an der Beschickung von EBRs – teilweise in Ermangelung entsprechender Strukturen, teilweise aus anderen Gründen. Wir fordern den Europäischen Gewerkschaftsbund auf, hier eine verstärkte Koordinationsaufgabe wahrzunehmen.**

4. Bündnisarbeit

Die PRO-GE arbeitet in vielen gesellschaftspolitischen Themenbereichen mit anderen AkteurInnen aus der Zivilgesellschaft und zahlreichen NGOs zusammen. Sei dies die Initiativen gegen TTIP/CETA und „Anders Handeln“, die Zusammenarbeit bei Cleanclothes und Fairtrade oder Bündnisse mit verschiedenen Umweltschutzorganisationen, in denen wir Klimaschutz und ArbeitnehmerInnen-Rechte erstmals als gemeinsame und untrennbare Aufgabe verbunden haben. In der Plattform „Wege aus der Krise“ haben wir mit einer Vielzahl unterschiedlichster Organisationen gemeinsame Alternativen zur neoliberalen Sparpolitik entwickelt.

Auch in unserem ureigensten Tätigkeitsbereich – dem Kampf für ArbeitnehmerInnen-Rechte und ihre Durchsetzung – haben komplexer werdende Sachverhalte unsere Zusammenarbeit mit verschiedene NGOs befördert: Sei es die Zusammenarbeit mit Migrationsberatungsstellen oder gar im Extremfall mit jenen NGOs, die sich um die Betreuung von Opfern von Menschenhandel kümmern. Institutionalisiert haben wir diese Zusammenarbeit durch die Errichtung der „Anlaufstelle für gewerkschaftliche Unterstützung undokumentiert Arbeitender“ („undok“-Anlaufstelle genannt).

All diese NGOs, mit denen wir zusammenarbeiten, setzen sich wie wir für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder ein. Sie tun dies aber aus einem anderen, für uns neuen Blickwinkel. Der gegenseitige Erfahrungsaustausch war stets für beide Seiten gewinnbringend. Der Input von „außen“ hat uns geholfen, unseren Horizont zu erweitern und umgekehrt Wissen um Gewerkschaftsarbeit und unsere Inhalte zu verbreiten. Mit vereinten Kräften ist unsere Wirksamkeit und Durchsetzungskraft unbestritten eine größere.

Auch die Zusammenarbeit mit Gruppen, denen wir als ArbeiterInnen-Gewerkschaft traditionell wenig begegnen, konnten wir ausbauen: So gibt es mittlerweile eine fundierte Zusammenarbeit mit Universitätsinstituten und Studierenden, die sich zunehmend unserer Themen als Forschungsschwerpunkt annehmen, unseren Erfahrungsschatz dafür nutzen und uns ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse für unsere Arbeit zur Verfügung stellen.

Wir erleben derzeit in ganz Europa nicht nur wachsende Angriffe auf die demokratisch legitimierte Interessenvertretungen der ArbeitnehmerInnen und betriebliche Demokratie, sondern auch auf NGOs, zivilgesellschaftliches Engagement und Demokratie insgesamt.

Dazu zählt auch die politisch motivierte Einstellung von Förderungen, die für viele zivilgesellschaftliche Organisationen überlebenswichtig sind. In gleichem Maße besorgniserregend sind auch die zunehmende Überwachung, Versuche die Versammlungs- und Meinungsfreiheit einzuschränken und die Kriminalisierung von politischer Aktivität und Protest. Um dagegen gemeinsam Widerstand zu leisten ist die PRO-GE dem „Solidaritätspakt der Zivilgesellschaft“ beigetreten.

Die PRO-GE wird ihre erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft entsprechend weiterführen. Gleichzeitig gilt es auch, unseren KooperationspartnerInnen bei rauem Wind zur Seite zu stehen. Angriffen gegen zivilgesellschaftliches Engagement und Demokratie werden wir uns entschieden entgegenstellen.

5. Starke Betriebsräte und betriebliche Mitbestimmung

Sowohl die Zahl der Betriebsrats-Körperschaften, als auch der von ihnen betreuten ArbeitnehmerInnen ist deutlich zurückgegangen! Österreichweit ist laut einer Studie von Forba die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die von einem Betriebsrat vertreten werden, allein von 2007 bis 2012 von 47 % auf 39 % (ohne öffentlichen Dienst) gesunken. Innerhalb der PRO-GE ist die Zahl der ArbeiterInnen, die einen Betriebsrat haben, von 2013 bis 2017 um 5,2 % gesunken, die Zahl der Betriebsratskörperschaften gleich um 8,3 %.

Diese dramatische Entwicklung ist einerseits auf ein sinkendes gewerkschaftliches Bewusstsein der ArbeitnehmerInnen und ihre steigende Individualisierung, zersplitterte Interessenslage und Entsolidarisierung zurückzuführen. Aber auch die Betriebsratsarbeit selbst wird immer schwieriger: *„Zerrieben zwischen den Mühlsteinen einer enthemmten Deregulierung, eines scharfen internationalen Wettbewerbs und den berechtigten Erwartungen der sozial immer stärker frustrierten ArbeitnehmerInnen“* (Univ.Prof. Klaus Firlei) wird es für Betriebsräte immer schwerer, eine gleichgewichtige (!) und faire Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten zu erreichen. Betriebsräte werden zunehmend eher in der Rolle einer „Feuerwehr“ als einer souveränen Interessenvertretung gesehen. Daher sinkt auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, selbst eine Aufgabe im Betriebsrat zu übernehmen. Zudem stellen neue Technologien wie Crowdwork, die Arbeitsgestaltung mit Methoden von „Industrie 4.0“ usw die Betriebsräte nicht nur vor stetig komplexer werdende Aufgaben, sie drohen auch die bisherigen Produktionskonzepte und Betriebsformen wesentlich zu verändern. Ein immer globalerer Wettbewerb und tendenziell globalerer Arbeitsmarkt verstärken die Erpressbarkeit der betrieblichen Interessenvertretung.

Das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) kann bereits auf ein über 40-jähriges Bestehen zurückblicken. Trotz einer sich rasant ändernden Arbeitswelt erweist es sich in vielen Bereichen auch heute noch als praxistauglich. So können die bewährten §§ 96 und 96a ArbVG, die den verpflichtenden Abschluss einer Betriebsvereinbarung verlangen, viele nachteilige Folgen neuer Technologien im Zuge der sog. „Industrie 4.0“ einfangen. Insbesondere die Gefahr steigender Überwachung der MitarbeiterInnen durch die immer größere Menge an erhobenen Daten und ihre Verknüpfung über eine ganze Reihe von verschiedenen Programmen hinweg. Dennoch gibt es angesichts der sich ändernden Arbeits- und Betriebsrealitäten einen gewissen Reformbedarf.

Gleichzeitig sehen wir auch, dass immer mehr BetriebsinhaberInnen versuchen, eine erstmalige Betriebsratswahl zu verhindern und die Belegschaft gegen solche Ideen zu demoralisieren. Hier sind unsere gesetzlichen Möglichkeiten vergleichsweise zahnlos, gilt die Verhinderung einer Betriebsratswahl mangels Sanktion ja nahezu schon als Kavaliersdelikt. Hier sind dringend abschreckende und effektive Strafen für den Fall der (auch nur versuchten) Verhinderung einer Betriebsratswahl erforderlich. Die Errichtung und Wahl eines Betriebsrats ist eine ganz wesentliche Frage der innerbetrieblichen Demokratie.

Von der Wahl eines BR profitieren alle

Als Vertreter der Interessen der Belegschaft ist der Betriebsrat nicht immer „angenehm“, das ist auch nicht seine Aufgabe. Umgekehrt hat das Bestehen eines Betriebsrats auch für den/die ArbeitgeberIn ganz massive Vorteile: Nicht zuletzt ist es das oberste Ziel der gesamten Betriebsverfassung, einen Interessenausgleich zwischen den einander zwangsläufig widerstrebenden Interessen der Belegschaft und des Unternehmens herbeizuführen. Sie trägt damit letztlich zum sozialen Frieden im Betrieb und einem guten Betriebsklima bei. In vielen Betrieben ohne Betriebsrat sind die immer wieder aufkeimenden Probleme ähnlich gelagert, werden aber nie gelöst – ein Betriebsrat fungiert in solchen Situationen als Sprachrohr und Vermittler. Der Betriebsrat hat das Vertrauen der Belegschaft, auf den/die ArbeitgeberIn wird dies wesentlich seltener zutreffen. Gerade aber Veränderungen, wie eine neue Arbeitszeitverteilung oder die Einführung neuer Technologien, brauchen genau dieses hohe Vertrauen der ArbeitnehmerInnen.

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Betriebe mit Betriebsrat sind darüber hinaus wirtschaftlich erfolgreicher – das belegen viele Studien, z.B. auch der Weltbank.

Hände weg von unseren Betriebsräten!

Die großen Erfolge im Bereich der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten in Hinblick auf ihre individualrechtlichen Ansprüche bedeuten für uns nicht, dass es deswegen keine getrennten Betriebsräte mehr braucht. Gleiche Rechte und die Beseitigung von Diskriminierung bedeutet nicht, dass die Arbeitssituation und betriebliche Realität für Angestellte im Büro und ArbeiterInnen in der Halle oder auf der Baustelle dieselbe ist. Der Betriebsrat ist Vertreter der Interessen der Belegschaft der jeweiligen ArbeitnehmerInnengruppe – weder können diese Interessen gleichgeschaltet werden, noch ist der Betriebsrat Vertreter der individualrechtlichen Ansprüche. Wir beobachten die derzeitige Diskussion mit großer Skepsis und halten fest, dass eine Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung unter dem Deckmantel der Beseitigung einer im ArbVG ohnehin nie vorhandenen Ungleichbehandlung für uns nicht in Frage kommen wird!

Die (bewusst gewollte!) Entscheidung für einen gemeinsamen Betriebsrat ist auch heute bereits möglich. Jegliche Zusammenlegung von Vertretungskörperschaften im ArbVG – egal, ob durch aktive Zusammenlegung oder über zukünftige Gesetzesänderungen – muss unter den Gesichtspunkten vonstattengehen, dass dadurch weder die Anzahl der Mandate noch die Repräsentativität verschiedener Belegschaftsgruppen reduziert wird.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Hände weg von unseren Betriebsräten! Das bedeutet insbesondere keine Zwangs-Zusammenlegung von Körperschaften oder sonstige Verschiebung oder Reduktion von Mandaten.**
- **Auch bei der bewussten Entscheidung, einen gemeinsamen Betriebsrat einzurichten, soll die Mandatszahl künftig der Summe der Mandate getrennter Körperschaften entsprechen. Es ist nicht einzusehen, warum der Vertretungsaufwand geringer sein sollte.**

Die PRO-GE wird in den kommenden Jahren ihre Bemühungen darauf konzentrieren, neue Betriebsratskörperschaften zu initiieren und zugleich die Arbeitsbedingungen für Betriebsräte zu verbessern. Angriffen auf BR-Körperschaften als demokratisch gewählte Interessenvertretungs-Organe, sei es generell durch Gesetzesänderungen oder individuell im Betrieb, werden wir entschieden entgegentreten.

Die PRO-GE fordert daher einen umfassenden Ausbau und eine Modernisierung der BR-Rechte:

Neue Betriebsratskörperschaften

- **Eine wesentliche Erleichterung der Betriebsratswahlen. Dazu gehören insbesondere kürzere Fristen für die erstmalige Betriebsratswahl, um Sabotage zu erschweren. Insbesondere zwischen der Einladung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands und der Versammlung selbst genügen drei Tage (derzeit zwei Wochen).**

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

- Einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz für EinberuferInnen der Betriebsratsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands.
- Strafrechtliche Sanktionen bei Behinderung oder Vereitelung einer Betriebsrats-Wahl.
- Das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu allen Betrieben, gerade auch ohne Betriebsrat, ist in der Wissenschaft anerkannt; von diesem Recht werden wir selbstbewusst Gebrauch machen!
- Jeder PRO-GE-Bezirksvorstand oder Regionalvorstand soll sich die Organisation eines Betriebs vornehmen, eine Aktionsgruppe bilden und in einer Auftaktveranstaltung die Vorgangsweise festlegen (z.B. auch vorbereitende, gezielte Betriebsbesuche gemeinsam mit der Arbeiterkammer).
- Einen verpflichtenden Frauenanteil in der Betriebsratskörperschaft im Ausmaß des Frauenanteils im Betrieb.

Bessere Arbeitsbedingungen für die Betriebsratsarbeit

- Betriebsratsarbeit ist die demokratisch legitimierte Interessenvertretung, nicht ein bloßes „Ehrenamt“. Viele Betriebsratsmitglieder stehen vor der Herausforderung, dass ihnen der gesetzliche Anspruch auf Ausübung ihrer Betriebsratsstätigkeit während der Arbeitszeit verwehrt wird. Zur besseren und rechtssicheren Durchsetzung dieses Anspruchs fordern wir, dass das diesbezügliche Ausnahme-Regel-Prinzip umgedreht wird. Nötigenfalls liegt daher auch Überstundenarbeit vor, für die aber Zeitausgleich, nicht Geld, zustehen soll.
- Auch die Möglichkeit der Festlegung fixer, regelmäßiger „Teilfreistellungen“ für bestimmte Tätigkeiten (Bürozeiten, Arbeitspakete etc.) würde die Betriebsrats-Arbeit erleichtern und das Wesen des Betriebsrats als Kollegialorgan widerspiegeln (es ist eben gerade nicht der/die Vorsitzende für alle Agenden zuständig).
- Gewerkschaftsarbeit ist Betriebsratsarbeit! Das Erfordernis der unmittelbaren Betriebsbezogenheit im Zusammenhang mit der Teilnahme an Gewerkschaftsveranstaltungen wie bspw. BR-Konferenzen ist zu eng und gehört gestrichen. Gerade die Teilnahme an BR-Konferenzen im Zuge von Kollektivvertrags-Verhandlungen ist von unmittelbarem Interesse und der Gang und die Ergebnisse der Verhandlungen von unmittelbarer Auswirkung für die ArbeitnehmerInnen der Betriebe der jeweiligen Branche.
- Stärkung der Rechtsstellung der Ersatzmitglieder des Betriebsrats, insbesondere beim Kündigungs- und Entlassungsschutz, und einen Anspruch auf Bildungsfreistellung für Ersatzmitglieder.
- Ausweitung der Bildungsfreistellung auf fünf Wochen. Um die Arbeit zu erleichtern, soll es die Möglichkeit geben, die Ansprüche auf Bildungsfreistellung aller Betriebsräte in einem Pool zusammenzufassen, den Einzelne auch in einem höheren Ausmaß ausschöpfen können.
- Herabsetzung der Freistellungsgrenzen; zumindest Anspruch auf Teilfreistellung für kleine Betriebe unterhalb der derzeitigen Freistellungsgrenzen.
- Kein Wegfall der Freistellung während einer laufenden Funktionsperiode wegen dauerhaftem Herabsinken der ArbeitnehmerInnen-Zahl.

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

- Möglichkeit der Teilung einer Freistellung zwischen zwei Betriebsratsmitgliedern (dauerhafte Teilfreistellung).
- Die Regeln über die Geheimhaltung insbesondere von Aufsichtsrats-Informationen müssen klar sein und dürfen keinesfalls die Information der ArbeitnehmerInnen durch den Betriebsrat behindern, wenn dies zu deren Interessenvertretung nötig ist.
- Für die Teilnahme an Betriebsversammlungen muss die volle Entgeltfortzahlung für die ArbeitnehmerInnen gesichert werden.
- Erhöhung der Anzahl der BR-Mandate sowie Ersatzmandate, damit auch bei der langen Funktionsperiode von fünf Jahren die Liste nicht vorzeitig ausdünnen kann.
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz für Sicherheitsvertrauenspersonen (anstelle der bisherigen Möglichkeit einer Motivanfechtung).

Neuer, zeitgemäßer Betriebsbegriff

- Um die Arbeit zu erleichtern, muss der Betriebsbegriff wesentlich flexibler gestaltet werden. In welcher Organisationsform eine effiziente Arbeit möglich ist, müssen die ArbeitnehmerInnen selbst (durch Beschluss der Betriebsversammlung) festlegen können. Dem/der ArbeitgeberIn steht nur eine gerichtliche Missbrauchskontrolle zu. So wird beispielsweise auch ein Regionalbetriebsrat (für Unternehmen mit vielen Filialen), ein Standort-“Betriebsrat“ (eine betriebsratsähnliche Interessenvertretung für mehrere Unternehmen) und dergleichen möglich.

Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung

- Der (verstärkte) Einsatz neuer Technologien (z.B. im Rahmen der sog. „Industrie 4.0“) muss von vornherein mitwirkungspflichtig sein, ganz unabhängig davon, ob die Technologie zu Nachteilen für die ArbeitnehmerInnen führen kann oder nicht. Das betrifft z.B. vorzeitige Informationspflichten und gemeinsame Risikoanalysen, aber auch den Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung hinsichtlich des Einsatzes der Technologie, der damit verbundenen Arbeitsbedingungen und der Abmilderung auch nur potenziell nachteiliger Auswirkungen.
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte bei Überwachung der MitarbeiterInnen auch abseits des Berührens der Menschenwürde.
- Begründungspflicht bei Kündigungen und ein Mitspracherecht bei Einstellungen, aber auch bei einvernehmlichen Auflösungen.
- Die Erstellung und Abänderung von Muster-Arbeitsverträgen soll ebenso der Mitbestimmung nach § 96a ArbVG unterliegen, wie die Bedingungen von Neueinstellungen oder der Kündigung von ArbeitnehmerInnen, die Bedingungen der Übernahme von ArbeiterInnen ins Angestelltenverhältnis und insbesondere die grundsätzliche Frage einer Einstellung von Leih-ArbeitnehmerInnen.

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

- **Verpflichtung des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin, dem Betriebsrat unaufgefordert eine Kopie jedes ausgestellten Dienstzettels zu übermitteln.**
- **Das (beidseitige!) Vetorecht bei Leistungslöhnen (§ 96 ArbVG) sollte durch das Mitentscheidungsverfahren gemäß § 96a ArbVG ersetzt werden.**
- **Die Zutritts- und Interventionsrechte von Überlasser-Betriebsräten auch beim Beschäftiger müssen ausdrücklich klargestellt werden.**
- **Die Verankerung von freien Betriebsvereinbarungen im ArbVG – zumindest dann, wenn sie Bestandteil einer anderen BV sind (z.B. Entgeltregelungen in einer Arbeitszeit-BV), um zu verhindern, dass verschiedene Teile ein und derselben Betriebsvereinbarung rechtlich unterschiedlich zu beurteilen sind (z.B. Entgeltbestimmungen können gekündigt werden, Arbeitszeit nur bei der Schlichtungsstelle).**
- **Die Kündigung von freiwilligen Betriebsvereinbarungen muss zwingend zu deren Nachwirkung führen; die Fehlentscheidung des Obersten Gerichtshofs, wonach eine solche Nachwirkung im Vorhinein ausgeschlossen werden könne, ist zu korrigieren.**
- **Jede Betriebsvereinbarung gilt – wenn sie dies nicht ausdrücklich ausschließt – auch für in den Betrieb überlassene Arbeitskräfte.**
- **Betriebsvereinbarungen sollen auch für arbeitnehmerähnliche Personen abgeschlossen werden können, sie müssen das aber ausdrücklich anführen.**
- **Erweiterung der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (z.B. Frauenförderung).**
- **Einrichtung eines/einer verpflichtenden betrieblichen Datenschutzbeauftragten, der/die im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zu bestellen ist. Damit kann eine verbesserte Einhaltung des betrieblichen Datenschutzes gewährleistet werden und die Gefahren, die mit neuen Technologien einhergehen (z.B. in Hinblick auf die verschwimmende Grenze von Arbeit und Freizeit oder das Potential einer permanenten Überwachung), minimiert werden.**
- **Ausbau der wirtschaftlichen Mitbestimmung:**
 - **Verstärkung der Rechte des Betriebsrats bei Umstrukturierungen: Vetorecht gegen das Filetieren von Unternehmen (Ausgliederung der Grundstücke, ertragsstarker Teilbereich etc.).**
 - **Bei schleichender Betriebs- oder Organisationsänderung.**
 - **Generelle Verpflichtung zur Aushändigung des Jahresabschlusses (inkl. sämtlicher Erläuterungen und Zusatzdokumente) sowie Sanktionierung bei Verstoß, einer Abschrift des Gesellschaftsvertrags sowie aller im Firmenbuch einzutragender Änderungen zu übermitteln.**
 - **Informationspflichten des Betriebsinhabers/der Betriebsinhaberin im Zusammenhang mit Ansuchen um Subventionen aus Mitteln der öffentlichen Hand.**
- **Stärkung der Rechte der Konzernvertretung gegenüber ausländischen Konzernen.**

Effektive Sanktionen bei Missachtung der BR-Rechte:

- Die Strafen, die es derzeit für Verstöße gegen das Arbeitsverfassungsgesetz gibt, sind zu mild und haben keine abschreckende Wirkung. Der Strafrahmen muss deshalb deutlich erhöht werden. Er könnte sich bspw. an der wirtschaftlichen Leistung des Betriebes orientieren.
- Verstöße gegen Mitwirkungsrechte des Betriebsrats oder gegen Betriebsvereinbarungen müssen ausnahmslos durch entsprechende Arbeitsgerichts-Klage des Betriebsrats unterbunden werden können. Dabei sind auch Leistungsklagen und einstweilige Verfügungen zugunsten einzelner ArbeitnehmerInnen (z.B. bei der Durchsetzung von Übernahmeverpflichtungen aus einer AKÜ-Betriebsvereinbarung) ausdrücklich vorzusehen.

6. Das Sprachrohr junger ArbeitnehmerInnen – Jugendvertrauensrat bleibt!

Die von der neuen Bundesregierung geplante Abschaffung des Jugendvertrauensrates (JVR) ist ein Angriff auf die Mitbestimmungsrechte der jungen Generation und muss mit aller Kraft verhindert werden!

Die geplante ersatzlose Abschaffung der Jugendvertrauensräte unter dem Deckmantel der Senkung des Wahlalters bei Betriebsratswahlen auf 16 Jahre ist eine der größten Provokationen der neoliberalen Kräfte in unserem Land gegenüber ArbeitnehmervorteilernInnen. Die innerbetriebliche Arbeit von JugendvertrauensrätInnen ist unverzichtbar. Sie überwachen die Einhaltung der Berufsbilder, arbeiten gemeinsam mit AusbilderInnen an Problemlösungen, entwickeln Ausbildungskonzepte mit und engagieren sich im Sinne der Gemeinschaft unter den Lehrlingen. Vor allem sind sie aber AnsprechpartnerInnen für alle Sorgen der Jugendlichen am Arbeitsplatz.

Der JVR vertritt speziell die Interessen der Lehrlinge im Betrieb und hat somit die gesetzlich verankerte Aufgabe, mit dem Betriebsrat gemeinsam die Lehrausbildung zu kontrollieren sowie mitzugestalten! Aus allen Ländern der Welt blickt man positiv auf unser duales Ausbildungssystem. Daran sind Generationen von JugendvertrauensrätInnen zu einem hohen Grad mitverantwortlich.

Es ist unmöglich, dass der Betriebsrat – selbst wenn es innerhalb der Körperschaft eine eigens zuständige Person für Lehrlings- und Jugendagenden gibt – die Interessen der Lehrlinge und Jugendlichen gleichermaßen wie bisher der JVR vertreten kann. Viele Lehrlinge verlieren damit auch die Möglichkeit eine geeignete Vertretung wählen zu können. Sie dürfen aufgrund der verlängerten Funktionsperiode des Betriebsrats auf fünf Jahre mitunter während ihrer (meist vierjährigen) Lehrzeit gar nicht wählen!

Gerade in Zeiten, in denen sich immer weniger junge Menschen freiwillig bei den Blaulichtorganisationen, in Musikvereinen o.Ä. engagieren, wäre es ein katastrophales Zeichen der Bundesregierung, wenn freiwilliges Engagement im Betrieb abgeschafft werden würde. Die Arbeit von über 1.500 aktiven JugendvertrauensrätInnen hilft tausenden jungen ArbeitnehmerInnen in Österreich den Sprung ins Erwachsenenleben optimal zu meistern und darf darum keinesfalls beendet werden.

Viel wichtiger wäre es, sich für den Ausbau der Rechte des Jugendvertrauensrats einzusetzen. Leider gibt es immer noch unzählige Betriebe, die sich mit allen Mitteln gegen die Installierung eines JVR wehren. Oft kommt es in diesem Zusammenhang zu Einschüchterungsversuchen und Androhungen von beruflichen

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Konsequenzen, wenn sich engagierte Jugendliche demokratisch organisieren möchten. Hier bedarf es klarer Regelungen mit Sanktionen, die diese Missstände beseitigen. Auch eine gesetzliche Ausweitung der Bildungsfreistellung für aktive Jugendvertrauensrats-Mitglieder sowie der dringend notwendige Zugang zu dieser für Ersatzmitglieder dürfen nicht länger auf sich warten lassen. Gewerkschaftliche Bildung ist das A und O einer funktionierenden betrieblichen Sozialpartnerschaft und dient sowohl der Belegschaft als auch der Arbeitgeberseite.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Das Regierungsprogramm aus dem Dezember 2017 beinhaltet den Passus „Das aktive Wahlalter bei Betriebsratswahlen wird von 18 auf 16 Jahre gesenkt (Harmonisierung mit „Wählen ab 16“) und ersetzt den Jugendvertrauensrat“. Die PRO-GE fordert die Bundesregierung auf, dieses Vorhaben umgehend zurückzunehmen.**
- **Ein klares Bekenntnis der Bundesregierung zum ehrenamtlichen Engagement unserer JugendvertrauensrätInnen.**
- **Die Ausdehnung der Bildungsfreistellung für aktive JugendvertrauensrätInnen von derzeit 2 Wochen auf 3 Wochen sowie einen Anspruch auf Bildungsfreistellung für Ersatzmitglieder des Jugendvertrauensrats im selben Ausmaß wie für aktive JugendvertrauensrätInnen.**
- **Eine klare und genaue Definition des § 116 Arbeitsverfassungsgesetz, zugunsten der Vertretung der ArbeitnehmerInnen.**
- **Bei Verhinderung oder Beeinflussung der Wahl einer Jugendvertrauensratskörperschaft, trotz Vorliegens der erforderlichen Voraussetzungen, muss es Sanktionen für den Betrieb geben.**
- **Stimmrecht des JVR im Betriebsrat, sofern es ausschließlich um vom JVR vertretene jugendliche ArbeitnehmerInnen geht**

7. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit

Die Aufgabe der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ist es, alle ArbeitnehmervertreterInnen im Betreuungsbereich der PRO-GE für ihre Tätigkeit mit jenen Kenntnissen und Kompetenzen auszustatten, mit denen sie die Interessen der ArbeitnehmerInnen bestmöglich vertreten und damit auch ihre gewerkschaftliche Aufgabe erfüllen können. Neben Idealismus, Courage und Energie sind umfassendes arbeitsrechtliches Wissen, Gleichstellung, Terminmanagement und Konfliktkompetenz gefragt.

Dies betrifft BetriebsrätInnen, JugendvertrauensrätInnen, EuropabetriebsrätInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen und Behindertenvertrauenspersonen sowie alle FunktionärInnen der PRO-GE. Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit für BetriebsrätInnen umfasst die Grundausbildung, die Diplombildung und die Spezialseminare.

Wir wollen erreichen, dass mindestens **70 % aller aktiven Betriebsrats-Mitglieder** die Grundausbildung und mindestens **30 %** die Diplombildung abgeschlossen haben. Die Koordination der Bildungsarbeit soll durch

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Treffen des Bundesbildungsausschusses mit den Bildungsverantwortlichen der Länder und der Abteilungen verbessert werden.

Grundausbildung

Der Abschluss der Grundausbildung für Betriebsrats-Mitglieder ist wie der Lehrabschluss für einen Lehrling. Erst nach dieser Ausbildung kann man seine Tätigkeit gut und qualifiziert ausüben. In der Grundausbildung werden die Themen und Werkzeuge für die tägliche Betriebsratsarbeit vermittelt. Von der Betriebsratssitzung, der Betriebsversammlung, von den Mitbestimmungsrechten bis zur Bildungsfreistellung werden alle Kompetenzen für die tägliche Betriebsratsarbeit geschult. Auch die Funktion als gewerkschaftliche ArbeitnehmerInnenvertretung wird anhand der Themen Geschichte der ArbeiterInnenbewegung, Organisationsaufgaben und Mitgliederwerbung ausführlich behandelt.

Diplomausbildung

Die Diplomausbildung ermöglicht allen BetriebsrätInnen längerfristig in Ausbildung zu bleiben. BetriebsrätInnen mit abgeschlossener Grundausbildung können bei der Diplomausbildung aus sieben vorgegebenen Themenblöcken wählen: Arbeitsrecht, Lohnverrechnung, Wirtschaftliche Mitbestimmung, Arbeitszeit, Soziale Sicherheit, Betriebsratsarbeit, Internationale Betriebsratsarbeit.

Ziel der Diplomausbildung ist es, mindestens sechs der zur Wahl stehenden Themenblöcke zu absolvieren. Unter dem Motto „Lebensbegleitendes Lernen“ wollen wir als PRO-GE die uns zur Verfügung stehende Bildungsfreistellung nützen.

Spezialseminare

Neben den traditionellen Wissensgebieten, etwa im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, steht auch die Entwicklung sozialer Kompetenzen und das Wissen um Problemfelder unserer Gesellschaft im Vordergrund.

Dazu gehören:

- Strategische Gesprächsführung
- Führung und Leitung von Betriebsratsteams
- Teamarbeit im Betriebsrat
- Einkommensbericht
- Alltagsrassismus, Rechtsradikalismus und neu auflebende „neue Rechte“
- Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement
- Burnout, Mobbing, Suchtprävention, Energie

Zugang zur gewerkschaftlichen Bildung

Das Arbeitsverfassungsgesetz ist die rechtliche Grundlage für die Teilnahme an der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Bildungsfreistellung muss verstärkt genutzt werden, damit möglichst viele KollegInnen eine betriebsrätliche Ausbildung haben. Gleichzeitig ist es mit den steigenden Anforderungen an die Betriebsratsarbeit unerlässlich, das Ausmaß an Bildungsfreistellung auszuweiten.

Für uns ist es von grundsätzlicher Bedeutung, allen FunktionärInnen die Teilnahme an den Angeboten der PRO-GE zu ermöglichen. Die Schulungsarbeit ist daher laufend dahingehend zu überprüfen, ob die Angebote von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen werden können; ist dies nicht der Fall, so müssen die Ursachen eruiert und die Angebote bedarfsgerecht adaptiert werden.

Aufgrund der bisherigen Erfahrung wird sich die PRO-GE in den kommenden Jahren verstärkt an Frauen und KollegInnen mit Migrationshintergrund richten, um ihnen gezielt die Teilnahme an unseren Seminaren zu ermöglichen. Dies kann durch speziell ausgerichtete Seminare oder andere Sprachenangebote ermöglicht werden.

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Die Ausbildung der BetriebsrätInnen erfolgt nach einem partnerschaftlichen Prinzip. Die Methodik der Seminare knüpft an die konkreten Erwartungen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen an. Die Inhalte der Seminare bleiben aber nicht auf die Vermittlung von Fakten beschränkt, sondern müssen sich auch auf die Vermittlung von Fertigkeiten zur Umsetzung des Gelernten erstrecken.

In den Seminaren wird mit den modernsten pädagogischen Methoden gearbeitet, um alle SeminarteilnehmerInnen zielorientiert auf die gewerkschaftliche Tätigkeit im Betrieb vorzubereiten bzw. das vorhandene Wissen auszubauen und zu stärken. Der Erfahrungsaustausch der TeilnehmerInnen während der Seminare sowie die Diskussion über die Ziele gewerkschaftlicher Politik stärken die BetriebsrätInnen in ihrer Rolle als gewerkschaftliche MeinungsbildnerInnen in den Betrieben.

Unsere gewerkschaftliche Schulungsarbeit ist nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming zu organisieren. Das betrifft einerseits die angebotenen Kurse und Seminare, deren inhaltliche, organisatorische und zeitliche Gestaltung sowie eine ausgewogene Auswahl von ReferentInnen.

8. Gender Mainstreaming & Diversity in der PRO-GE

Gender Mainstreaming ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellungspolitik zwischen den Geschlechtern und steht für die Bewusstmachung der unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern, die in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden müssen. Gender Mainstreaming bezieht bewusst die geschlechterspezifischen Sichtweisen mit ein, zeigt die bestehenden Diskriminierungen auf und benennt deren Ursachen. Diversität (englisch: „diversity“/deutsch: Vielfalt) bezeichnet die soziale Vielfalt von Menschen und in unserem Verständnis den diskriminierungsfreien Umgang mit dieser Vielfalt.

Die PRO-GE bekennt sich zum Prinzip des Gender Mainstreamings. Die Umsetzung des Konzepts von Gender Mainstreaming hat bereits begonnen und muss weiterhin engagiert betrieben werden. Die strukturelle Beschäftigung und den wertschätzenden Umgang mit Diversität sehen wir als konsequente Erweiterung dieser Arbeit an. Dadurch wird der Verantwortung einer modernen und sozial fortschrittlichen Institution Rechnung getragen, die vorbildhaft den Weg für die Arbeit von Betriebsratsmitgliedern, Vertrauenspersonen und Mitgliedern bereitet.

Die PRO-GE nimmt sich daher für die nächsten fünf Jahre Folgendes vor:

- **Gender Mainstreaming und der wertschätzende Umgang mit Diversität muss als fester Bestandteil in allen Organisationsbereichen und der politischen Arbeit verankert sein.**
- **Gender Mainstreaming & Diversity ist als Querschnittsthema in allen Bildungsveranstaltungen der PRO-GE zu etablieren.**
- **Beibehaltung der Bundesländerkompetenzteams (zwei Gender- & Diversity-Verantwortliche in allen Bundesländern) mit Verankerung in den Landesvorständen und verbindliche hauptamtliche Betreuung (z.B. SekretärIn) dieser Kompetenzteams mit den dafür notwendigen Zeitressourcen.**
- **Ausbildung und Weiterentwicklung der Gender- & Diversity-Verantwortlichen in regelmäßigen Trainings.**

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

- **Bereitstellung eines jährlichen Budgetrahmens für Aktivitäten im Bereich Gender Mainstreaming & Diversity.**
- **Durchführung von gezielten Projekten wie beispielsweise**
 - o **die Erhebung und Aufbereitung spezieller Daten im Wirkungsbereich der PRO-GE (Mitglieder, Beschäftigte, BR- und JVR-Mitglieder, Kollektivverträge etc.) unter spezieller Bedachtnahme auf beispielsweise Geschlecht, Herkunft oder Alter,**
 - o **die Umsetzung von „Gender Budgeting“ in ausgewählten Teilbereichen,**
 - o **die Unterstützung von und die Teilnahme an Veranstaltungen und Bündnissen, die für Toleranz und Akzeptanz im Zusammenhang mit Diversität werben und**
 - o **die verpflichtende Präsentation und Berichterstattung in den Landesvorständen, im Bundesvorstand und beim Gewerkschaftstag über die durchgeführten Aktivitäten.**

9. Kampf gegen Rechtsextremismus

„Nicht jeder Rassist ist rechtsextrem, aber alle Rechtsextremen sind rassistisch“ (Andreas Peham, Dokumentationsarchiv des Österreichischen Widerstands, DÖW).

Rechtsextremismus in seiner momentanen Form ist derzeit stark im Aufwind – es muss unser Selbstverständnis sein, diesen in die Schranken zu weisen und gegen diese menschenverachtenden Tendenzen aufzutreten. Populismus und Ausgrenzung rücken immer weiter in die Mitte der Gesellschaft. Durch Organisationen wie die Identitären versuchen die „NEUEN Rechten“ ihre ausländerfeindliche Politik salonfähig zu machen.

Eine große Gefahr stellt dabei auch die Übernahme rechtsextremer Positionen durch demokratisch legitimierte Parteien dar. So wird heute von einem „weichen“ Rechtsextremismus gesprochen, der sich in den letzten zehn Jahren verstärkt zeigt. Dabei geht es nicht um die Verherrlichung des NS-Staates, sondern die partielle Übernahme bestimmter rechtsextremer Positionen wie Fremdenfeindlichkeit und Rassismus. Dieser „weiche“ Rechtsextremismus ist insofern gefährlich, weil politische Parteien im Kampf um Stimmen gegenüber dieser Tendenz keine klar abgrenzende Stellung beziehen. Was 1999 von der FPÖ noch als „Stopp der Überfremdung“ gefordert wurde und lediglich eine Zustimmung von 20 % erreichte, lautet heute „Kampf der Islamisierung“ und erreicht laut ExpertInnen eine Zustimmungsrate von bis zu 80 %.

Durch Wahlplakate mit der Aufschrift „Die Islamisierung gehört gestoppt“ oder durch Aktionen der Identitären mit dem Titel „Aktion gegen Islamisierung“ werden künstliche Feindbilder in den Köpfen der Bevölkerung geschaffen und Angst in der Gesellschaft geschürt.

Gerade angesichts dieser Tatsachen ist es für uns als PRO-GE unumgänglich, weiter aktiv gegen jegliche Art von Faschismus und Rechtsextremismus aufzutreten, Aufklärungsarbeit zu leisten und junge Menschen in diesen Bereichen zu sensibilisieren.

Die PRO-GE fordert daher bzw steht dazu:

II Starke betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

- **Ein entschiedenes Auftreten und Distanzieren aller GewerkschaftsfunktionärInnen (unabhängig vom Alter) gegen jegliches Aufkeimen von rechtsextremen oder faschistischen Bewegungen, innerhalb und außerhalb des österreichischen Gewerkschaftsbunds.**
- **Intensive Aufklärungsarbeit zur Thematik Rechtsextremismus, Faschismus, Rassismus, Homophobie und Fremdenfeindlichkeit im Schulunterricht, in den Betrieben sowie in unserer eigenen Bildungsarbeit.**

III. Starke und dynamische Kollektivverträge

Der Abschluss von Kollektivverträgen war und ist ein Herzstück der Gewerkschaftsarbeit. Für viele Menschen ist die Existenz von Kollektivverträgen, die unabdingbare und durchsetzbare Rechte gewähren, völlig selbstverständlich. Die fast vollständige Erfassung der ArbeitnehmerInnen durch Kollektivverträge beruht auf einer weitestgehend funktionierenden Sozialpartnerschaft und einem entsprechenden gesetzlichen Rahmen, insbesondere im ArbVG. Beides ist jedoch nicht unveränderlich. Ein Blick ins Ausland zeigt, dass Flächenkollektivverträge und Sozialpartnerschaft alles andere als selbstverständlich sind.

Niemand außer den Gewerkschaften ist in der Lage, diese Aufgabe mit vergleichbarem Erfolg zu bewältigen. Kollektivverträge gewährleisten unter anderem Mindeststandards und helfen bei der Orientierung, wie bestimmte Arbeit, Qualifikation, Erfahrung und Leistung innerhalb eines Sektors bewertet wird.

Der Abschluss von bundesweiten Branchenkollektivverträgen stellt – zumindest auf nationaler Ebene – sicher, dass der Wettbewerb zwischen Unternehmen nicht über die Löhne ausgetragen wird. Kollektivverträge schaffen den Lohnabhängigen kollektive Handlungsmacht gegenüber ihren wirtschaftlich stärkeren ArbeitgeberInnen und ermöglichen ihnen die Durchsetzung ihrer Forderungen.

Die PRO-GE formuliert und realisiert ihre Ziele und Forderungen für Kollektivverträge gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren BetriebsrätInnen. Damit ist gewährleistet, dass die Kollektivverträge bestmöglich den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen in einer modernen Gesellschaft entsprechen. Kollektivvertragsarbeit erfolgt damit nicht nur *für*, sondern vor allem *mit* unseren Mitgliedern.

Für alle ArbeitnehmerInnen in einer von uns betreuten Branche sollen Kollektivverträge mit dem bestmöglichen Standard gelten. Wir sind stolz darauf, dieses Ziel fast lückenlos erreicht zu haben, selbst in Bereichen mit sehr wenigen Mitgliedern. Vorhandene oder neu entstehende weiße Flecken werden wir beseitigen. Unser Modell ist jenes der Flächenkollektivverträge mit größtmöglichen räumlichen und fachlichen Geltungsbereichen. Wir lehnen eine Zersplitterung der Kollektivverträge genauso ab, wie eine Verlagerung relevanter Verhandlungsprozesse auf die betriebliche Ebene.

Die PRO-GE betreibt mit der Kollektivvertragspolitik aktive Arbeit für Gerechtigkeit in der Arbeitswelt, zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur Gleichstellung von Frauen und Männern, ArbeiterInnen und Angestellten sowie zur Generationengerechtigkeit.

Die PRO-GE kooperiert eng mit den anderen Gewerkschaften zur Erreichung der gemeinsam beschlossenen Ziele und zur Wahrung der branchenübergreifenden Interessen aller ArbeitnehmerInnen, insbesondere jener der Gewerkschaftsmitglieder.

Grundlagen der Kollektivvertragsarbeit

Wir können deutlich beobachten, dass sich das Umfeld, in dem wir Kollektivverträge verhandeln und abschließen, laufend verändert. Der digitale Wandel und die Globalisierung sind nur zwei dieser Entwicklungen. Diese Veränderungen werden Einfluss auf unsere Kollektivverträge haben und die Kollektivvertragsarbeit wird schwieriger.

Zur Erreichung guter Verhandlungsergebnisse ist es notwendig, dass sich die betroffenen ArbeitnehmerInnen weit über die bloße Mitgliedschaft hinaus mit uns für ihre Lohnerhöhungen engagieren und sich aktiv an gewerkschaftliche Aktivitäten beteiligen. Für die Gewerkschaftsbewegung ist es geradezu

III Starke und dynamische Kollektivverträge

überlebensnotwendig, dass unsere Mitglieder Gewerkschaft als organisierte Form praktizierter Solidarität erleben. Die umfassende Information und Miteinbeziehung der ArbeitnehmerInnen in alle Phasen der Verhandlungen ist daher von entscheidender Bedeutung, wenn wir diese gemeinschaftliche Stärke auch weiterhin entfalten wollen. Entscheidend wird sein, diese Grundlagen zu sichern bzw. zu schaffen, auf denen unsere Fähigkeit beruht, auch in Zukunft Kollektivverträge abzuschließen.

Kollektivverträge sind aktueller und wichtiger denn je. Ihre Aktualität wird auch dadurch gewährleistet, dass wir sie im Normalfall jährlich verhandeln. Die PRO-GE betrachtet eine solidarische Lohnpolitik als Gegenkonzept zur Ideologie des freien Spiels der Kräfte am Arbeitsmarkt. Wir werden Bestrebungen, die Bedeutung der Kollektivverträge einzuschränken, vehement bekämpfen. Gleichermaßen sehen wir keinen Widerspruch zwischen dem Prinzip der kollektiven, solidarischen Interessenvertretung und den stärker werdenden Bedürfnissen nach mehr Individualität. Ganz im Gegenteil: moderne Kollektivvertragspolitik schafft gesicherte Rahmenbedingungen für den/die Einzelne/n und verhindert ein Ausspielen der ArbeitnehmerInnen gegeneinander.

Kollektivverträge begünstigen den Zugang zu Bildung, die Vermeidung und Beseitigung jeglicher Art von Diskriminierung, die Schaffung einer alternsgerechten Arbeitswelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und vieles andere mehr.

Kollektivvertragsarbeit kann an verschiedenen Stellen auch fehlgeschlagene, unvollständige oder unzeitgemäße gesetzliche Regelungen korrigieren, vervollständigen oder durch zeitgemäße Bestimmungen ersetzen. Sie kann aber auf Dauer kein vollständiger Ersatz für eine nicht genügend an den Interessen der arbeitenden Menschen orientierte Sozialpolitik sein. Kollektivverträge waren in der Vergangenheit oftmals die Wegbereiter späterer sozialpolitischer Verbesserungen. Neues zu erproben und auf Grundlage dieser Erfahrungen sozialpolitische Ziele zu verwirklichen, wird auch in Zukunft eine von uns verfolgte Strategie bleiben.

Herausforderungen der künftigen Kollektivvertragspolitik

Die Vielfalt an Branchen, Traditionen und Identitäten innerhalb unserer Organisation beinhaltet große Chancen, voneinander zu lernen. Wir werden auch weiterhin unsere Erfahrungen austauschen und uns gegenseitig unterstützen.

Die Festlegung von Mindestlöhnen und deren laufende Erhöhung gehört zu unseren vordringlichsten Zielen in der Kollektivvertragsarbeit. Dieses Engagement war sehr erfolgreich und im Übrigen auch wesentlich wirkungsvoller, als es ein etwaiger gesetzlicher Mindestlohn jemals sein könnte. Mindestlöhne gewährleisten Schutz vor ausufernder Ausnutzung der Arbeitsmarktlage und setzen der individuellen Erpressbarkeit Grenzen. Für unsere Mitglieder haben die Mindestlöhne auch eine wichtige Bedeutung bei der Verhandlung ihrer tatsächlichen Bezüge.

Die Mindestlöhne sollen in der Regel stärker erhöht und dadurch näher an die Ist-Löhne herangeführt werden, damit sie weiterhin positiv auf die Entwicklung der Ist-Löhne einwirken. Die Kollektivvertragslöhne sollen entsprechend der Geldentwertung und der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft steigen und auch den BezieherInnen von Mindestlöhnen den Erhalt und den Ausbau eines guten Lebensstandards ermöglichen. Unsere Ziele bei der Mindestlohnpolitik stehen im direkten Zusammenhang mit den Zielen der Ist-Lohn-Politik.

Die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen in unseren Branchen hat einen über die Mindestansprüche hinausgehenden Lohn. Wir bekennen uns zu einer Ist-Lohn-Politik und zu einem Niveau der Ist-Löhne, das der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der jeweiligen Branche entspricht. Wir streben in allen Kollektivverträgen Ist-Lohnerhöhungen an, ggf. auch auf dem Weg von Parallelverschiebungen. Zu Recht erwarten sich die Beschäftigten von ihrer Gewerkschaft, dass ihr erreichtes Einkommensniveau im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen weiter steigt.

III Starke und dynamische Kollektivverträge

Der Erhalt der Massenkaukraft ist die Basis für die Inlandsnachfrage und damit wesentlicher Konjunkturtreiber. Die PRO-GE strebt mit der Ist-Lohn-Politik die Erhöhung der Lohnquote zu Lasten anderer Einkunftsarten an. Dies ist ein notwendiges Korrektiv zu einer zunehmend ungerechter gewordenen Einkommensverteilung.

Je besser ein Kollektivvertrag ist, umso mehr Druck entsteht hinsichtlich seiner Anwendung. Dementsprechend steigen auch die Aktivitäten der ArbeitgeberInnen, in möglichst billige Kollektivverträge zu flüchten. Ärgerlich in diesem Zusammenhang ist besonders, dass es nach wie vor keine vernünftige Überprüfung der Anwendung des richtigen Kollektivvertrags gibt. Besonders bei der Abgrenzung zwischen Industrie und Gewerbe gibt es große Missstände. Die zu respektierende Organisationsautonomie der Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen darf nicht dazu führen, dass ArbeitnehmerInnen um Ansprüche gebracht werden. Wir fordern daher die Festlegung klarer und zeitgemäßer Abgrenzungskriterien in der Gewerbeordnung, um eine effektive gerichtliche Überprüfung der richtigen Kollektivvertragsanwendung zu ermöglichen.

Durch die Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs wurden die Regelungsbefugnisse der Kollektivverträge in mehrfacher Weise eingeschränkt. So wird z.B. die Erweiterung der Mitwirkungsrechte von BetriebsrätInnen als unzulässig beurteilt. Damit kann die Mitbestimmungsqualität der ArbeitnehmerInnen durch einen Kollektivvertrag nicht rechtswirksam verbessert werden.

Neben rechtlichen Fragen bringen die nationale und internationale Vernetzung der Wirtschaft sowie der rasante technische Wandel vielfältige Anforderungen an die Kollektivvertragspolitik mit sich. Die Strukturen der Konzerne stimmen immer weniger mit jenen der Kollektivverträge überein. Wir schließen nationale Kollektivverträge in einer globalisierten Welt ab. Der Betrieb als organisatorische Einheit ist schwerer zu definieren, Arbeit wird nicht nur in Form eines klassischen Arbeitsverhältnisses geleistet, Sektorengrenzen verschwimmen usw.

Wo dies möglich ist, wollen wir die Kollektivverträge einfach und klar formulieren. Die Rechtssicherheit und die Ansprüche der ArbeitnehmerInnen dürfen dabei jedoch nicht geschmälert werden.

Schritte in eine wünschenswerte Zukunft:

- **In vielen Kollektivverträgen der PRO-GE ist es gelungen, den Mindestlohn bei Vollzeitbeschäftigung auf mindestens 1.500 Euro zu erhöhen und in weiterer Folge mindestens zu valorisieren. Die PRO-GE unterstützt die Forderung des ÖGB, als nächstes Ziel einen Mindestlohn von 1.700 Euro durchzusetzen.**
- **Die bisherige Aufgabenverteilung bei der Festlegung von Umfang und Inhalt der Regelungsbefugnis zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung bei der Festsetzung des Arbeitsentgelts als wichtigster Kernbereich der Gestaltung der Arbeitsbedingungen hat sich bewährt und soll im Interesse der ArbeitnehmerInnen beibehalten werden.**
- **Die PRO-GE verwehrt sich daher auch gegen alle Bestrebungen, die darauf abzielen, die Ist-Lohn-Wirksamkeit unserer Kollektivverträge einzuschränken oder gar zu beseitigen. Eine Verlagerung der Verhandlung der Ist-Löhne von der Kollektivvertrags- auf die Betriebsebene lehnen wir kategorisch ab. Diese Festlegung gilt auch und insbesondere für nationale und internationale Konzerne.**
- **In Hinblick auf die Flucht aus bestimmten Kollektivverträgen – insbesondere aus der Industrie ins Gewerbe – fordern wir die Festlegung klarer und zeitgemäßer Abgrenzungskriterien in der**

III Starke und dynamische Kollektivverträge

Gewerbeordnung, um eine effektive gerichtliche Überprüfung der richtigen Kollektivvertragsanwendung zu ermöglichen.

- Im Fall eines „korrekten“ Wechsels der Kollektivvertragszugehörigkeit muss sichergestellt werden, dass die bisherigen Ansprüche nicht verloren gehen bzw ein allfälliger Verlust zumindest abgedeckt wird.
- Durch eine Änderung im Arbeitsverfassungsgesetz muss die Regelungsbefugnis des Kollektivvertrags auf alle Fragen der innerbetrieblichen Demokratie ausgedehnt werden.
- Ergänzend zu den bestehenden rechtlichen Grundlagen müssen unsere Bemühungen zur Schaffung und zum Ausbau der Anerkennung der Kollektivverträge – gegebenenfalls auch jenseits der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Fachverband / einer bestimmten Innung – zunehmen. Die bewährten Instrumente der Satzung und des Mindestlohntarifs müssen ausgebaut werden, um Mindestansprüche auch für jene ArbeitnehmerInnen zu sichern, für die kein Kollektivvertrag gilt, oder deren Kollektivvertrag seit Jahren nicht mehr verhandelt wurde.
- Weiters wird es notwendig sein, Kollektivverträge mit verschiedenen PartnerInnen auf Arbeitgeberseite gleichzeitig abzuschließen, um einen angestrebten Geltungsbereich rechtlich einwandfrei abzusichern bzw. zu schaffen.
- Wir werden die Wahlfreiheiten der ArbeitnehmerInnen zwischen Geld und mehr Freizeit ausbauen. Sowohl zur Förderung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen, aber auch zur Berücksichtigung unterschiedlicher individueller Bedürfnisse ist dies sinnvoll. Beispielsweise könnte in Zukunft vermehrt vorgesehen werden, bestehende kollektivvertragliche Belastungsentgelte (Schmutz-, Erschwernis-, Gefahren-Zulagen, Nachtschicht-Zulagen usw.) durch Betriebsvereinbarung in einen höherwertigen Freizeit-Anspruch umwandeln zu können. Um bereits bestehenden Modellen wie der Freizeitoption besser zum Durchbruch zu verhelfen, müssen sie mit einem Rechtsanspruch versehen werden.
- Unsere Kollektivverträge sind auch ein wesentliches Instrument zur Bekämpfung der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, insbesondere im Entgeltbereich. Formel ist durch die Kollektivverträge sichergestellt, dass gleiche bzw. gleichwertige Arbeiten jeweils in einer Lohngruppe zusammengefasst werden. Es ist allerdings sicherzustellen, dass formell neutrale Bewertungskriterien nicht zu einer strukturellen Diskriminierung eines Geschlechts (in der Regel der Frauen) führen können. Die bestehenden Kollektivverträge müssen daher laufend hinsichtlich versteckter Diskriminierungen überprüft werden und diese rasch beseitigt werden.
- Ebenso ist es unser Ziel, in allen Kollektivverträgen die Anrechnung aller Elternkarenzen auf dienstzeitabhängige Ansprüche zu erreichen, so lange keine gesetzliche Regelung besteht.
- Wir müssen unsere Kollektivverträge regelmäßig in Hinblick auf sich ändernde Gegebenheiten der Arbeitswelt anpassen. Eine solche Veränderung ist die zunehmend kürzere Betriebszugehörigkeit durch viel häufigere Arbeitgeber-Wechsel im Verlauf einer Erwerbsbiographie. Wir setzen uns daher in unseren Kollektivverträgen dafür ein, dass z.B. Dienstjubiläumsregelungen an diesen Umstand angepasst werden, vor allem dadurch, dass diese deutlich früher (z.B. erstmalig nach 15 statt bisher 25 Jahren) erreicht werden können.
- Wir streben in zusätzlichen Branchen die Einführung einheitlicher Entlohnungssysteme an; insbesondere vor dem Hintergrund eines langfristig wahrscheinlichen einheitlichen AN-Begriffes.

IV. Gute Arbeit für alle

1. Zeit für neue Arbeitszeiten? – Agieren statt Reagieren!

Seit Jahren fordern die Arbeitgeber ungebrochen die Wiedereinführung eines 12-Stunden-Tags und einer 60-Stunden-Woche. Seit Dezember 2017 ist diese Forderung nun erstmals in der Zweiten Republik auch in einem Regierungsprogramm als Vorhaben festgeschrieben. Als vermeintliche Notwendigkeit wird quer über die Branchen hinweg das Erfordernis erhöhter Flexibilität vorgebracht. Besonders zynisch ist das Argument der angeblichen besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Diese Debatte ist nichts anderes als eine Scheindebatte. Schon heute gibt es mannigfaltige Möglichkeiten sowohl die Normalarbeitszeit als auch die höchstzulässige Gesamtarbeitszeit (inkl Überstunden) auszuweiten. Das österreichische Arbeitszeitrecht ist in hohem Maße flexibel. **Worum geht es also wirklich?** Die ArbeitnehmerInnen sollen immer länger, dafür ohne die entsprechenden Zuschläge arbeiten. Wann wie lange gearbeitet werden soll, sollen einzig die ArbeitgeberInnen nach der bestehenden Auftragslage bestimmen. Dies bedeutet allerdings nicht mehr Flexibilität, sondern schlicht und einfach **Lohnraub** und einen **massiven Eingriff in das Privatleben** der betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Doch damit nicht genug: Arbeitszeitflexibilisierung ist (derzeit noch) nur mit der entscheidenden Mitwirkung der Gewerkschaften sowie der Betriebsräte möglich. Diese soll nun massiv zurückgedrängt, wenn nicht gar abgeschafft werden. Doch nur durch ihre Einbeziehung kann sichergestellt werden, dass ein entsprechender **Interessenausgleich** stattfindet und sich die ArbeitnehmerInnen nicht für die Profitmaximierung ihrer ArbeitgeberInnen kaputtarbeiten müssen und ihre Freizeit und ihr Familienleben leiden.

Arbeitszeit muss völlig unabhängig von ihrem Umfang außerdem **besser vorhersehbar, planbar und mitbestimmbar** sein, nur dann kann eine entsprechende Vereinbarkeit mit Familie, Weiterbildung und dem sonstigen Privatleben gewährleistet werden.

Überlange Arbeitszeiten sind **gesundheitsschädlich, gefährlich und vernichten Arbeitsplätze**. Für bestimmte Ausnahmen, wie außerordentliche, unvorhersehbare Situationen, in denen dem Unternehmen ein wirtschaftlicher Schaden droht, ist bereits heute eine massive Ausdehnung der Arbeitszeit möglich. Wesentlich dabei ist, dass dies nur nach Prüfung der entsprechenden Voraussetzungen und nach Abschluss einer Betriebsvereinbarung möglich ist um den beschriebenen Interessenausgleich auch tatsächlich herstellen zu können.

Die PRO-GE bleibt bei ihrem klaren „Nein“ zu einem generellen 12-Stunden-Arbeitstag. Wir haben die Debatte satt, drehen den Spieß um und gehen in die Offensive: Wir fordern kürzere, gesündere und fairere Arbeitszeiten und endlich Selbstbestimmtheit der ArbeitnehmerInnen in der Arbeitszeit!

Arbeitszeitverkürzungs-Offensive

In Österreich werden nach wie vor vergleichsweise viele Überstunden geleistet. In Europa liegen wir laut OECD mit fast 43 Wochenstunden auf Platz 3.

Immer mehr Menschen leiden an Burnout bzw. sind überlastet, eine wesentliche Ursachen dafür sind der zunehmende **Arbeitsdruck und Arbeitszeitdruck**. Das wird uns auch in zahlreichen Studien regelmäßig bestätigt. Im Employment Outlook 2014 hält bspw. die OECD dazu fest: „Die verfügbaren Arbeitsressourcen

IV. Gute Arbeit für alle

– wie *Arbeitsautonomie, Lernmöglichkeiten und Arbeitsplatzbeziehungen* – vermögen diese hohen *Arbeitsanforderungen nicht ausreichend auszugleichen. (...) Andernfalls drohen erhöhte Burnout-Raten, Depressionen und andere stressbedingte physische und psychische Krankheiten.*“ Bereits heute wird ca. ein Drittel der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspensionen aufgrund psychischer Erkrankungen gewährt!

Gleichzeitig ist die **Arbeitslosigkeit** (trotz gewisser Entspannung am Arbeitsmarkt) weiterhin hoch. Seit mehr als fünfzehn Jahren stagniert in Österreich das sog. „Arbeitsvolumen“ – also die gesamte in Österreich erbrachte Arbeitsleistung. Zwar steigt auch die Zahl der Beschäftigten, jedoch basiert dieser Anstieg auf einer Zunahme von weniger stabilen oder nicht-existenzsichernden Beschäftigungsformen, insbesondere Teilzeit. Als PRO-GE können wir das insbesondere im Bereich der Leiharbeit beobachten, aber auch unstetige Beschäftigungen mit häufigeren Unterbrechungen unterm Jahr und Saisonarbeit sind wieder auf dem Vormarsch. Auch Scheinselbständigkeit hat den ArbeiterInnenbereich erreicht und ist hier kein „exotisches“ Phänomen mehr.

Wirtschaftswachstum ist nur mehr beschränkt eine Antwort auf die steigende Arbeitslosigkeit. Zum einen ist ein dauerhaftes beschäftigungswirksames Wachstum von über 3 Prozent unrealistisch, zum anderen würde es auf einer noch stärkeren Ausbeutung endlicher Ressourcen beruhen und damit die Klima- und Ökologiekrise verschärfen.

Es ist daher höchste Zeit für eine faire Verteilung von Arbeit zu kämpfen!

Ziele einer deutlichen Arbeitszeitverkürzung sind:

- eine gerechtere Verteilung von Erwerbsarbeit,
- eine Entlastung für all jene, die permanent am Limit arbeiten, und gleichzeitig weniger Arbeitslosigkeit,
- Arbeitsverhältnisse, die für die Beschäftigten gesünder sind (kein Burnout, keine Überbelastung)
- die Schaffung hochwertigerer, besser bezahlter (Vollzeit-)Arbeitsplätze für Frauen,
- eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Care- bzw. Sorgearbeit (Kinder, Pflege etc.) und damit eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Voraussetzung einer Arbeitszeitverkürzung ist für uns ein **vollständiger Lohnausgleich**. Darin liegt eine wichtige Verteilungsfrage: Der vermehrte Einsatz digitaler Technologie führt mitunter zum Wegfall zahlreicher Jobs. Wir müssen uns daher die Frage stellen, wie Arbeit künftig verteilt wird. Fair ist dies nur mit einer Arbeitszeitverkürzung und entsprechendem Lohnausgleich möglich – wir wollen schließlich verhindern, dass Menschen mit Arbeit gegen jene ohne Arbeit ausgespielt werden. Wir stellen aber auch die Frage nach der Verteilung der Gewinne durch die Digitalisierung und den technischen Fortschritt (und der damit ermöglichten Produktivitätssteigerung). Umgekehrt sollen sich die ArbeitnehmerInnen eine Arbeitszeitverkürzung nicht selbst zahlen müssen!

Neben einem Lohnausgleich ist auch ein so genannter „**voller Personalausgleich**“ wesentlich. Im selben Ausmaß wie die Arbeitszeit verkürzt wird, müssen neue, zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Ansonsten besteht die große Gefahr, dass die Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitsverdichtungsfalle wird. Sprich: gleich viele ArbeitnehmerInnen leisten in weniger Zeit dieselbe Arbeit und sind damit zusätzlichem Stress ausgesetzt.

Damit eine Arbeitszeitverkürzung tatsächlich einen realen Arbeitmarkteffekt hat, muss ein Anreiz zur Einstellung solcher zusätzlichen Arbeitskräfte geboten werden, z.B. mithilfe einer staatlichen Übergangsförderung. Unser Vorbild ist dabei das Solidaritätsprämienmodell (Übernahme eines Teils des Lohnausgleiches durch das AMS, wenn eine zuvor arbeitslose Person oder ein Lehrling eingestellt wird). Diesen Ausgaben der öffentlichen Hand steht eine entsprechende Entlastung des AMS-Budgets gegenüber.

Es gibt verschiedene Ebenen, auf denen wir kürzere Arbeitszeiten regeln können: die betriebliche Ebene, die kollektivvertragliche Ebene und die gesetzliche Ebene. Als PRO-GE haben wir traditionell an all diesen Ebenen angesetzt. Wir bemerken jedoch angesichts der allgemeinpolitischen Lage, dass unsere innovativen Modelle auf Kollektivvertragsebene (wie bspw. die Freizeitoption) und vor allem auf Betriebsebene (wie z.B. gesündere

IV. Gute Arbeit für alle

Schichtmodelle, die mit einer Verkürzung der Arbeitszeit einhergehen) stets an Bedeutung gewinnen. Hier kann auf die Branche oder gar den Betrieb eingegangen werden. Gleichzeitig haben diese Modelle aber auch das Potential, Vorbildwirkung für zukünftige gesetzliche Änderungen zu haben – so wie in der Vergangenheit kollektivvertragliche den gesetzlichen Arbeitszeitverkürzungen vorangegangen sind.

Ebenso gibt es verschiedene „Stellschrauben“ der Arbeitszeit: Die Wochenarbeitszeit, die Jahres- sowie die Lebensarbeitszeit. Die stetige Erhöhung des Pensionsantrittsalters führt zu einer schleichenden Erhöhung der Lebensarbeitszeit. Gleichzeitig führen zunehmende Arbeitsverdichtung und Entgrenzung der Arbeit zu einer steigenden Belastung, die einen langen Verbleib im Arbeitsleben immer belastender und schwieriger machen. Es gilt daher an allen drei Punkten – Wochenarbeitszeit, Jahres- sowie Lebensarbeitszeit anzusetzen.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Die sofortige Reduktion der Wochenarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz in einem ersten Schritt auf 38,5 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich.**
- **Mittelfristig fordern wir eine Reduktion auf 35 Stunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich.**
- **Langfristig streben wir gerade in Hinblick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft eine Reduktion auf 30 Stunden an.**
- **Die Entbürokratisierung und den Ausbau des bestehenden Solidaritätsprämienmodells um innerbetriebliche Modelle der Arbeitszeitverkürzung zu ermöglichen sowie eine Ausweitung des Solidaritätsprämienmodells auf branchenweite Arbeitszeitverkürzungen durch den Kollektivvertrag.**
- **Die Reduktion der Jahresarbeitszeit z.B. durch eine deutlich leichtere Erreichbarkeit der sechsten Urlaubswoche. Mittelfristiges Ziel ist, dass jeder/jede ArbeitnehmerIn nach 25 Arbeitsjahren – unabhängig davon aus wie vielen Arbeitsverhältnissen – einen Anspruch auf sechs Wochen Urlaub hat. Erreicht werden kann das nicht nur durch eine bessere Anrechnung von Vordienstzeiten, sondern auch durch das Anknüpfen am Lebensalter anstelle der Betriebszugehörigkeit oder einer Erhöhung des Urlaubsausmaßes in Zwischenschritten (z.B. einen Tag mehr alle fünf Jahre oder einem zusätzlichen Urlaubstag pro Arbeitsjahr für über 55-Jährige etc).**
- **Ein wichtiger erster Schritt zur Reduktion der faktischen Arbeitszeit ist das Zurückdrängen von Überstunden auf Ausnahmefälle. Wir benötigen dringend Maßnahmen, die es für ArbeitgeberInnen attraktiver machen, die Anzahl der geleisteten Überstunden zugunsten von Neueinstellungen zu reduzieren. Spätestens ab insgesamt 20 Stunden regelmäßiger Mehrarbeit in einem Bereich sollte eine neue Person eingestellt werden.**
- **Die Einführung eines Überstunden-Euro pro geleisteter Überstunde, zweckgewidmet für gesundheitspolitische Präventionsmaßnahmen oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen.**

Statt Flexibilität wollen wir Autonomie – Der Mensch muss wieder in den Mittelpunkt

Seit Jahren dreht sich die Arbeitszeitdebatte nur um die Frage, wie wir länger, billiger und fremdbestimmter arbeiten können. Es ist vollkommen unstrittig, dass diese Arbeitszeiten ungesund und gefährlich sind und die Vereinbarkeit mit dem Privatleben vor massive Herausforderungen stellen. Gleichzeitig sollen uns nun auch

IV. Gute Arbeit für alle

noch die Zuschläge für überlange Arbeitszeiten genommen werden. Wir haben diese Debatte gehörig satt und drehen den Spieß um: Wir arbeiten bereits heute sehr flexibel, was fehlt ist die Flexibilität für uns ArbeitnehmerInnen. Statt weiterer Flexibilität für die Unternehmen fordern wir Autonomie für uns ArbeitnehmerInnen!

Daher fordern wir ein umfassendes Zeit-Autonomie Paket für ArbeitnehmerInnen:

- **Keine Ausdehnung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen.**
- **Die Regelungs- und Zulassungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien in Hinblick auf flexible Arbeitszeit darf nicht angetastet werden, insbesondere sprechen wir uns gegen eine Verlagerung auf die Betriebsebene aus.**
- **Selbstbestimmter Verbrauch von Zeitguthaben (ArbeiterInnen-„Gleitzeit“).**
- **Wahlmöglichkeiten zwischen Zeit und Geld bei Überstunden, Zuschlägen und Jubiläumsgeldern.**
- **Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.**
- **Einen Rechtsanspruch auf**
 - o **Sabbaticals („zweckwidmungsfreie Auszeit“),**
 - o **Altersteilzeit (mit Wahlmöglichkeit ob in der kontinuierlichen oder der Blockvariante, ohne Verschlechterungen beispielsweise beim Eintrittsalter oder Entgelteinbußen bei der Blockvariante),**
 - o **Papamonat und**
 - o **Bildungsteilzeit und -karenz**
- **Um die Inanspruchnahme der geblockten Altersteilzeit zu erleichtern, soll (so lange es noch keinen Rechtsanspruch gibt) das Erfordernis, eine Ersatzarbeitskraft einzustellen, wegfallen.**
- **Die Verankerung einseitiger Gestaltungsrechte hinsichtlich Lage und Ausmaß der Arbeitszeit durch den/die ArbeitnehmerIn abseits der Elternschaft (sog. „Wahlarbeitszeit“)**
- **Ein gesetzliches Benachteiligungsverbot für ArbeitnehmerInnen, die eine Änderung der Lage oder des Ausmaßes ihrer Arbeitszeit verlangen**
- **Um Missbrauch zu vermeiden, muss die Lage der Arbeitszeit verpflichtend im Dienstzettel angeführt werden.**
- **Der Verbrauch des Erholungsurlaubes in den Hauptferien muss für Eltern von unter 16-jährigen Kindern nach Möglichkeit gesichert werden, jedenfalls aber im Ausmaß von vier Urlaubswochen.**

Schluss mit der Teilzeitfalle!

Beinahe die Hälfte der erwerbstätigen Frauen arbeitet Teilzeit – das geht nicht nur mit niedrigeren, nicht existenzsichernden Löhnen, sondern auch mit einer nur unzureichenden Absicherung im Alter einher. Viele Frauen haben dieser Teilzeitjobs nicht selbst gewählt – fehlende leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen verhindern ein höheres Ausmaß an Erwerbstätigkeit. Andere Frauen haben wiederum aufgrund der Branche, in der sie tätig sind (Handel, Pflege etc.), gar nicht erst die Chance, einen Vollzeit-Arbeitsplatz zu bekommen.

Um Wege aus dieser Teilzeitfalle zu finden, fordert die PRO-GE:

- **Eine Reduktion der Vollzeit-Normalarbeitszeit (siehe oben), um im Rahmen einer sog. „kurzen Vollzeit“ hochwertige Arbeitsplätze für beide Geschlechter zu schaffen. Solange dies nicht erreicht ist, ist die Schaffung und der Ausbau von hochwertigen Teilzeitarbeitsstellen insbesondere mit über 30 Wochenstunden wesentlich.**
- **Einen Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsausmaßes, wenn dies betrieblich möglich ist (Teilzeit auf Vollzeit).**
- **Unternehmen mit mehr als 20 % Teilzeitbeschäftigten sollen auch für ihre Teilzeitbeschäftigten Sozialversicherungsbeiträge auf Basis des Vollzeitentgelts entrichten.**
- **Eine verpflichtende Information an die Betroffenen, dass und in welchem Ausmaß lange Teilzeitphasen pensionsschädigend sind.**
- **Gleiche Aufstiegschancen auch für Teilzeitbeschäftigte und Bevorzugung bei der Nachbesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.**
- **Eine wesentlich stärkere Kontrolle der Einhaltung des Mehrarbeitszuschlags bei Teilzeit und die Abschaffung des Durchrechnungszeitraums von drei Monaten.**

2. Gesunde Arbeit(szeit)

Immer stärkere Belastungen – wir brauchen mehr Freizeit!

Die Belastungen für ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt nehmen ständig zu. Umfragen haben wiederholt gezeigt, dass Depressionen, Stress und Angstkrankheiten zu den gesundheitlichen Problemen zählen, die von Beschäftigten am häufigsten im Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit erwähnt werden. So ist es auch erklärlich, dass **psychische Erkrankungen** die häufigste Ursache von Neuzugängen in die Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sind (Quelle: WIFO Fehlzeitenreport 2017, S 50f).

Ältere Menschen brauchen zudem mehr Zeit für Erholung; die notwendige Erholungszeit ist dabei abhängig von der Arbeitsschwere. Erholungszeiten können in der Arbeitszeit, in der Freizeit und im Urlaub liegen (WIFO Fehlzeitenreport 2017, 83). Immer längere Arbeitszeiten und schwere Arbeiten (z.B. Nacharbeit) sind gesundheitsbelastend. Die PRO-GE fordert daher, dass diese Belastungen durch zwingende bezahlte Ruhepausen abgemildert werden müssen.

Niemand kann sich Gesundheit zurückkaufen: Wir wissen, dass es aus gesundheitlichen Gründen wichtig ist, belastende Arbeitszeiten vermehrt mit Zeit anstelle von Geld abzugelten. Mit höherem Überstundenentgelt kann sich niemand seine Gesundheit zurückkaufen. Dennoch darf es durch Verkürzungen der Arbeitszeiten oder neue, gesündere Arbeitszeitmodelle nicht zu Entgeltverlusten kommen. Viele ArbeitnehmerInnen sind

IV. Gute Arbeit für alle

finanziell auf die Leistung von Überstunden angewiesen. Ein schwieriger Balanceakt, dem wir uns auch als PRO-GE stellen wollen: Wie umgehen mit Entgeltverlust durch weniger Überstunden?

Wir fordern daher:

- **Verpflichtende Präventivarbeit und Aufklärungsarbeit in den Betrieben hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitmodelle, insbesondere in Hinblick auf ihre Langzeit-Auswirkungen und finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung gesünderer Modelle.**
- **Zwingende bezahlte Pausen bei belastender Arbeitszeit. Ruhepausen bei belastender Arbeit dürfen nicht zu einer Verlängerung der Anwesenheitszeiten im Betrieb führen.**
- **Die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage für belastende Arbeiten nach dem Vorbild des NSchG.**
- **Zwingende Zuschläge für Feiertagsarbeit nach dem Arbeitsruhegesetz von 200 Prozent.**
- **Ab einer gewissen Anzahl von geleisteten Überstunden muss neben dem regulären Zuschlag ein Zeitzuschlag dazukommen.**
- **Die PRO-GE fordert die Einführung eines Überstunden-Euro pro geleisteter Überstunde, zweckgewidmet für gesundheitspolitische oder arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (siehe Kapitel IV/1). Werden geleistete Überstunden nicht in Geld, sondern in Zeit abgegolten (sodass der notwendige Erholungswert gegeben ist), soll der Überstunden-Euro nicht in Präventionsprojekte sondern direkt an die ArbeitnehmerInnen gehen. Dies federt den Entgeltverlust zumindest ein Stück weit ab.**
- **1.500 Euro Mindestlohn (bzw in weiterer Folge 1.700 Euro), damit in Niedriglohnbranchen die finanzielle Notwendigkeit sinkt, Überstunden, Zuschläge etc in Geld zu erhalten.**

Alternsgerechtes Arbeiten

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

Wir beobachten derzeit in vielen Betrieben, dass aufgrund der demografischen Entwicklung viele erfahrene MitarbeiterInnen nahezu zeitgleich in Pension gehen und damit wertvolle Erfahrung verloren geht. Es fehlt an betrieblichen Organisationsstrukturen, die es ermöglichen, dieses Wissen zeitgerecht an die nächsten Generationen weiterzugeben – oftmals geht es schlicht verloren.

Alternsgerechtes Arbeiten bedeutet für uns in der gesamten Arbeitsorganisation, bei den Arbeitsanforderungen, den Arbeitsabläufen und den betrieblichen Karrieremöglichkeiten den Alterungsprozess aller MitarbeiterInnen zu berücksichtigen. Dabei sollen das Potential und die Stärken der MitarbeiterInnen je nach ihrer Lebensphase berücksichtigt werden. Während in jungen Jahren körperliche oder körperlich schwere Arbeit noch leichter zu verrichten ist, steigen mit zunehmendem Alter die Erfahrungen und die damit einhergehenden Fähigkeiten, wie die Einschätzung von Gefahren etc.

IV. Gute Arbeit für alle

Neben körperlicher Anstrengung sind vor allem Arbeitsdruck und Arbeitszeitdruck 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.

Wir fordern daher:

- **Die Berücksichtigung des Themas altersgerechtes Arbeiten im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz.**
- **ArbeitgeberInnen müssen Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisation so gestalten, dass für ArbeitnehmerInnen in jedem Lebensalter die belastungs- und beanspruchungsoptimale Ausführung der Arbeit gewährleistet ist.**
- **Einen Rechtsanspruch auf den Wechsel aus belastenden Arbeitszeiten (Schichtarbeit, sog. „stehende“ Nachtschicht etc) heraus (ohne Lohnverlust und Reduktion der Abfertigungsansprüche [Abfertigung alt]). Bei einem Wechsel aus betrieblichen oder gesundheitlichen Gründen müssen Entgeltverluste möglichst vermieden werden.**
- **Einen Rechtsanspruch auf lebensphasen-gerechte Auszeiten wie z.B. Sabbaticals (s.o.).**
- **Den MitarbeiterInnen müssen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung angeboten werden. Diese müssen sich an den individuellen Stärken der MitarbeiterInnen orientieren. Dabei müssen die folgenden beiden Maßnahmen gleichermaßen berücksichtigt werden:**
 - o **Vertikale Weiterentwicklungsmöglichkeiten: qualitative Ausweitung der Tätigkeit durch mehr Verantwortung und Entscheidungsspielräume und**
 - o **horizontale Weiterentwicklungsmöglichkeiten: anstelle monotoner Tätigkeit erfolgt eine Ausweitung des Tätigkeitsfelds entsprechend der Qualifikation und damit Abwechslung und Belastungswechsel.**
- **Das Erfahrungswissens von älteren MitarbeiterInnen muss insbesondere zur Einschulung von jüngeren MitarbeiterInnen und zur Weitergabe von Wissen und Erfahrung genutzt werden.**
- **Stetige Qualifizierung für neue Tätigkeiten und neue Anforderungen z.B. aufgrund neuer Technologien ohne dabei das bisherige Erfahrungswissen in Frage zu stellen.**
- **Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema (bspw. verpflichtende Schulungen).**
- **Die Bau-Branche hat ein Vorruhestandsmodell geschaffen, das durch die BUAK abgewickelt wird. Wir müssen uns Gedanken machen, wie ähnliche Modelle unabhängig von einer Kasse ausgestaltet sein können. Eine Möglichkeit sind Zeitzuschläge bei belastender Arbeit und in Freizeit umgewandelte Jubiläumsgelder, deren Verbrauch bis zum Ende des Dienstverhältnisses aufgespart wird.**

Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung

Neben der Leistung von überlangen Arbeitszeiten und zahlreichen Überstunden beobachten wir in den letzten Jahren auch eine massive Verdichtung der Arbeit. Das bedeutet, die Arbeit, die pro Zeiteinheit (z.B. innerhalb

IV. Gute Arbeit für alle

einer Stunde oder eines Arbeitstags) geleistet wird, wird stetig mehr – und damit auch die damit einhergehenden körperlichen und psychischen Belastungen. Um dem entgegenzuwirken braucht es Mechanismen, die ArbeitgeberInnen zur Sicherstellung gesundheitsverträglicher Arbeitsbedingungen verpflichten.

Dazu zählen unter anderem:

- **Die Verpflichtung zur Erstellung und Erörterung von Arbeitszeitbilanzen,**
- **die Konkretisierung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen entsprechend dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) und das verpflichtende Erstellen und Evaluieren eines Maßnahmenplans (dessen Nicht-Einhaltung unter Strafe steht),**
- **die effektivere Kontrolle von Arbeitszeitgrenzen durch das Arbeitsinspektorat und eine Ausstattung des Arbeitsinspektorats mit entsprechenden Ressourcen und**
- **höhere Strafen nach dem ASchG und dem Arbeitszeitgesetz (AZG), dazu gehört insbesondere auch ein Festhalten am verwaltungsstrafrechtlichen Kumulationsprinzip.**

Maßnahmen gegen die zunehmende Entgrenzung von Arbeit

Genauso problematisch und belastend ist die verschwimmende Grenze zwischen Arbeit und Freizeit. Durch permanente Erreichbarkeit aufgrund der Nutzung mobiler Endgeräte kommt es schnell zu einer Verschiebung und einem Verschwinden der Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit. Rufbereitschaft ist derzeit im Arbeitszeitgesetz nur hinsichtlich des höchstzulässigen Gesamtausmaßes geregelt, hier braucht es ein wesentlich dichteres Regelwerk.

Wir fordern daher:

- **Eine verpflichtende adäquate Entlohnung der Rufbereitschaft (mindestens der halbe Stundenlohn), auch wenn kein Einsatz erfolgt; bei jenen Kollektivverträgen, die noch keine diesbezügliche Regelung enthalten, werden wir sie in unser Forderungsprogramm aufnehmen**
- **Eine effektive Kontrolle der Einhaltung der Ruhezeiten bei Einsätzen im Rahmen der Rufbereitschaft.**
- **Ein gesetzliches Verbot des „eivernehmlichen“ Verschiebens der Normalarbeitszeit im Fall eines Einsatzes im Rahmen der Rufbereitschaft, um den Missbrauch bei Bezahlung von durch Rufbereitschaft entstandenen Überstunden einzudämmen.**
- **Zunehmend erfolgt eine Arbeitsleistung auch dann, wenn gar keine Rufbereitschaft vorliegt – aufgrund ständiger Erreichbarkeit, GeschäftspartnerInnen, die sich in anderen Zeitzonen befinden etc. Das wird bei uns traditionell gar nicht als Arbeitsleistung wahrgenommen, stellt aber mitunter einen empfindlichen Eingriff in die Freizeit dar. Auch diese Zeiten müssen vom Arbeitgeber (ggf als Überstunden) abgegolten werden.**

Allgemeine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Sicherheit am Arbeitsplatz

Ganz allgemein sollen wir immer länger arbeiten – doch sind die Bedingungen in vielen Betrieben nicht so gestaltet, dass die körperliche genauso wie die psychische Gesundheit auch nach langen Jahren

IV. Gute Arbeit für alle

gleichermaßen erhalten bleibt. Das Ziel muss letztendlich sein, am Ende des Erwerbslebens die Pension gesund zu erreichen und genießen zu können.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Einen Ausbau der Präventivfachkräfte.**
- **Eine verpflichtende betriebliche Gesundheitsförderung (Abschluss einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung), dabei müssen auch geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden.**
- **Die Aufnahme von psychischen Erkrankungen in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten. Uns ist bewusst, dass dies eine sehr komplexe Aufgabe ist, daher fordern wir zur Vorbereitung die Errichtung einer ExpertInnengruppe unter Einbeziehung der Gewerkschaft.**
- **Sanktionen für ArbeitgeberInnen im Falle der Nichtumsetzung von gesundheitsfördernden Maßnahmen.**
- **Das ArbeitnehmerInnenschutz-Gesetz darf nicht aus Gründen der vermeintlichen „Bürokratie“ aufgeweicht werden – das betrifft auch die Aufweichung von Strafen. Insbesondere das sog. Kumulationsprinzip ist ein Grundpfeiler des Verwaltungsstrafrechts und bewirkt erst, dass Strafen tatsächlich wirksam und abschreckend sind. Wir fordern daher umgekehrt eine Erhöhung des Strafausmaßes und eine Aufstockung der Ressourcen der Arbeitsinspektorate.**

3. Ein modernes Arbeitsrecht weiterentwickeln!

Unser Arbeitsrecht muss ständig weiterentwickelt werden und neue Herausforderungen bewältigen. Zudem müssen sichtbar gewordene Mängel beseitigt werden.

2017 konnte eine der zentralen Forderungen der PRO-GE im Bereich des Arbeitsrechts umgesetzt werden: In den wichtigsten Bereichen wurde die ungleiche Behandlung von ArbeiterInnen und Angestellten endlich beseitigt. Die Angleichungen bei den Kündigungsfristen und Kündigungssterminen, bei der Entgeltfortzahlung und den Dienstverhinderungen aus wichtigen persönlichen Gründen haben Jahrzehnte alte, nicht erklärbare Ungleichbehandlungen beseitigt. Bei der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Unfall ist es nicht nur zu einer Angleichung gekommen, es wurden auch materielle Verbesserungen für ArbeiterInnen beschlossen.

Obwohl hier ein großer Schritt gemacht wurde, sind noch einige sachlich unberechtigte Unterschiede – wie z.B. im Zusammenhang mit Sonderzahlungen bei Ende des Arbeitsverhältnisses, Fälligkeit, Entlassungs- und Austrittsgründen – zu bereinigen.

Die großen Erfolge im Bereich der Gleichstellung von ArbeiterInnen und Angestellten in Hinblick auf ihre individualrechtlichen Ansprüche bedeuten für uns allerdings nicht, dass es deswegen keine getrennten Betriebsräte mehr braucht. Gleiche Rechte und Beseitigung von Diskriminierung bedeutet nicht, dass die Arbeitssituation und betriebliche Realität für Angestellte im Büro und ArbeiterInnen in der Halle oder auf der Baustelle dieselbe ist. Wir beobachten die derzeitige Diskussion mit großer Skepsis und halten fest, dass eine

IV. Gute Arbeit für alle

Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung unter dem Deckmantel der Beseitigung einer im ArbVG ohnehin nie vorhandenen Ungleichbehandlung, für uns nicht in Frage kommen wird (siehe auch Kapitel III/5).

Vereinheitlichung des Arbeitsrechtes

Darüber hinaus muss die Zersplitterung des Arbeitsrechts beendet werden: Wir brauchen ein einheitliches, für alle ArbeitnehmerInnen (auch des öffentlichen Dienstes) gleiches und modernes Arbeitsrecht. Sonderregelungen für einzelne ArbeitnehmerInnen-Gruppen, wie z.B. Angestellte, Bäckerei-ArbeiterInnen, oder auch SchauspielerInnen, sind dort aufrechtzuerhalten, wo sie aufgrund besonderer Arbeitssituationen sachlich gerechtfertigt sind. Ein solches einheitliches Arbeitsrecht muss auch ArbeitnehmerInnen umfassen, die mit „freiem Dienstvertrag“ beschäftigt werden oder arbeitnehmerähnliche Selbständige sind.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Die PRO-GE fordert die Wiedereinführung des Erstattungsfonds im Entgeltfortzahlungsgesetz, jedenfalls für kleine und mittlere Unternehmen.

Elternschaft

Das gesellschaftliche Bild von Elternschaft – sowohl in Bezug auf die Mutter als auch auf den Vater – ist nach wie vor ein sehr konservatives. In den letzten Jahren wurden wichtige Instrumente zur Väterbeteiligung bei der Kinderbetreuung geschaffen, doch gibt es hier noch immer dringenden Verbesserungsbedarf. Auch die Vereinbarkeit zwischen der Berufstätigkeit und verschiedenen Betreuungspflichten ist nach wie vor mehr als ausbaufähig.

Wir fordern daher:

- **Ausweitung der im Mutterschutzgesetz vorgesehene Fortzahlung von Ansprüchen während der Schwangerschaft auf alle Entgeltbestandteile (derzeit werden Entgelte aus Überstunden sowie Sonn- und Feiertagsarbeit nicht fortgezahlt).**
- **Gesetzliche Anrechnung aller Karenzzeiten im Sinne des MSchG/VKG für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche.**
- **Einen Rechtsanspruch auf das „Papamonat“ (die sog. „Familienzeit“) sowie einen Kündigungsschutz während dieser Zeit, damit Männer ihre Vaterrolle ohne Angst um den Arbeitsplatz wahrnehmen können.**
- **Sensibilisierung der Unternehmen, dass es selbstverständlich sein muss, wenn Männer Väterkarenz in Anspruch nehmen.**
- **Gleichstellung des Rechtsanspruches bei der Elternteilzeit in Kleinbetrieben mit weniger als 20 MitarbeiterInnen.**
- **Einen finanziellen Anreiz, zur zeitgleichen Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch beide Elternteile. Ein Vorbild kann z.B. das deutschen „Elterngeld Plus“ sein (beide Elternteile reduzieren parallel auf 25-30 Wochenstunden und erhalten einen teilweisen Ausgleich für den Einkommensausfall).**

Durchbruch der gläsernen Decke

Die Gleichstellung von Frauen in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Belangen ist auch weiterhin das Ziel der PRO-GE. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass es sehr viel Handlungsbedarf in den verschiedensten Bereichen gibt, allen voran in der Arbeitswelt. Die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes brachte große Fortschritte mit der Einführung der Einkommensberichte. Eine Notwendigkeit, um die noch immer hohen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuspüren und zu analysieren.

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, noch dazu einen mit ausgewogener Geschlechterzusammensetzung, bereitet dies eine gute Basis für derartige Analysen und die Erarbeitung weiterer Schritte anhand der gewonnenen Erkenntnisse. Allerdings sind wir in der gesetzlichen Umsetzung erst am Anfang; die Evaluierung und Weiterentwicklung der Einkommensberichte muss daher so rasch wie möglich fortgeführt werden.

Wir fordern daher:

- **Die Weiterentwicklung der Einkommensberichte:**
 - **Stufenweise Ausweitung der Verpflichtung, Einkommensberichte zu erstellen; zunächst auf alle Unternehmen ab 100 ArbeitnehmerInnen und in Folge auch auf alle kleineren Unternehmen.**
 - **Klarstellung, dass im Einkommensbericht alle Entgeltbestandteile, wie z.B. Zulagen, Prämien, Pauschalen usw. gesondert aufgelistet werden müssen.**
 - **Verpflichtende, nachweisliche Analysen der Einkommensberichte sowie spürbare Sanktionen, wenn Unternehmen keine nachweisbaren Maßnahmen gegen Einkommensungleichheit gesetzt haben.**
 - **Überprüfung und Evaluierung, ob die vorschriftsmäßige Berichtslegung erfolgt ist, durch eine unabhängige Stelle, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen. Dieser Stelle soll auch die Kompetenz der inhaltlichen Überprüfung der Einkommensberichte zukommen, sowie danach die notwendigen Schritte zu setzen.**
 - **Die Nichterstellung des Einkommensberichts und das Nichthandeln bei Einkommensunterschieden muss ein Kriterium bei der öffentlichen Auftragsvergabe werden.**
- **Weiterentwicklung der Stellenausschreibungen:**
 - **Antragsrecht für Interessensvertretungen bei falschen oder fehlenden Angaben (Lohn, Kollektivvertrag etc.) in den Stellenausschreibungen.**
 - **Verpflichtende Bezeichnung des anzuwendenden Kollektivvertrages.**
- **Frauenförderung**
 - **Maßnahmen zur Frauenförderung und besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie als erzwingbare Betriebsvereinbarung.**
 - **Betriebliche Frauenförderung muss ein Kriterium für öffentliche Ausschreibungen und Aufnahme in das Auftragnehmerkataster sein.**

IV. Gute Arbeit für alle

- **Arbeitsbewertungssysteme müssen auf betrieblicher Ebene verstärkt forciert werden, um Gerechtigkeit bei der Entlohnung herbeizuführen. „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ muss auch weiterhin das Ziel bleiben.**
- **Förderung von Mädchen in „nichttraditionellen“ Berufen, da die Einkommensschere bereits bei der Berufswahl beginnt.**

Pflege naher Angehöriger

Kinderbetreuungspflichten sind mit der Berufstätigkeit ohnehin schwer unter einen Hut zu bringen. Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen und von Kindern mit schweren Erkrankungen haben dabei noch einmal größere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit, um nicht in existenzielle Notlagen zu geraten.

Gleichzeitig erfolgt auch die Pflege anderer naher Angehöriger, wie der Eltern oder der Schwiegereltern, nach wie vor oft zu Hause, das Angebot mobiler Pflegedienste ist noch immer nicht (überall) ausreichend und leistbar. Hier können sich genau dieselben Vereinbarkeitsprobleme wie bei der Pflege von Kindern stellen. Die PRO-GE steht hier zur Pflegezeit/-karenz, die ein kurzfristiges Überbücken in Notlagen ermöglichen soll, aber die Frauen nicht aus dem Erwerbsleben drängen soll. Doch sind auch hier Nachbesserungen erforderlich.

Sowohl die Kinderbetreuung als auch die Betreuung naher Angehöriger ist gesellschaftlich noch immer wesentlich häufiger Aufgabe der Frauen als der Männer. In Kapitel V formulieren wir unsere diesbezüglichen Forderungen an die öffentliche Hand, die eine bessere Vereinbarkeit mit der Erwerbstätigkeit unterstützen und auch zu einem Wechsel der Rollenbilder beitragen sollen. Hier wollen wir auf die notwendigen arbeitsrechtlichen Maßnahmen eingehen.

Die PRO-GE fordert:

- **Den generellen Wegfall der Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts zur Inanspruchnahme von Pflegefreistellung.**
- **Einen doppelten Anspruch an Pflegefreistellung für chronisch kranke oder behinderte Kinder (Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe gebührt).**
- **Einen Rechtsanspruch für die Inanspruchnahme der Pflegekarenz analog der Familienhospizkarenz.**
- **Die Möglichkeit, eine Pflegekarenz (bei gleichbleibender Gesamtdauer) zu unterbrechen, z.B. bei vorübergehendem stationären Aufenthalt des/der zu pflegenden Angehörigen in einem Krankenhaus.**
- **Den Wegfall der Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts bei Familienhospizkarenz (Regelung wie bei Pflegefreistellung/Patchwork).**

Abfertigung

- **Im Rahmen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigen-Vorsorgegesetzes (Abfertigung neu) muss ein deutlich höherer Beitragssatz vorgesehen werden, der die Leistungen des Systems an jene der Abfertigung „alt“ heranführt.**

IV. Gute Arbeit für alle

- **Den Kollektivverträgen muss auch im Rahmen der Abfertigung neu steuerlich jener Spielraum eingeräumt werden, den sie im Rahmen des Abfertigungssystems des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes/Angestelltengesetzes haben.**
- **Das alte Abfertigungssystem muss dahingehend geändert werden, dass auch bei Tod des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin die volle Abfertigung ausbezahlt werden muss. Sind keine unterhaltsberechtigten Erblinnen vorhanden, soll die Abfertigung dennoch zustehen und an die Verlassenschaft ausgezahlt werden.**
- **Auf kollektivvertraglicher Ebene werden wir die Forderung nach einer Todesfallunterstützung in allen Branchen vorantreiben.**
- **Wir fordern zudem eine Auszahlung der Abfertigung alt auch bei ArbeitnehmerInnen-Kündigung. Die sog. Abfertigung neu wurde vor über 15 Jahren eingeführt. Wer heute noch dem alten System unterliegt, hat seine Betriebstreue trotz späterer Kündigung hinlänglich unter Beweis gestellt.**

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 ArbeitnehmerInnen geführt (Quelle: BMASK, Sozialbericht 2013–2014 und 2015–2016). Darüber hinaus fordern wir, dass begünstigt Behinderte mit einer Teilzeitbeschäftigung nur zeitaliquot auf die Einstellpflicht angerechnet werden.

Arbeitgeberzusammenschlüsse – ein Modell mit Chancen und Risiken

Derzeit werden sog. „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ (AGZ) als eine „neue“ Form der Beschäftigung diskutiert, bei der sich mehrere ArbeitgeberInnen zusammenschließen um gemeinsam ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, die keiner von ihnen selbst ganztags benötigt. Die Idee kommt aus Frankreich, ursprünglich vor allem aus dem ländlichen, strukturschwachen Raum. AGZ sind gemeinnützige Vereinigungen (oder gemeinnützige GmbH, Genossenschaften...), ihr Ziel ist es auch, eine mehr auf Zusammenarbeit orientierte Unternehmenskultur zu fördern.

Rechtlich gesehen sind derartige Arbeitgeberzusammenschlüsse Arbeitskräfteüberlasser. Gegenüber diesen haben sie aber den erheblichen Vorteil, dass – vom Konzept her –

- eine langfristige Beschäftigung,
- bei einem im Vorhinein bekannten Kreis von Einsatzbetrieben,
- zu bekannten Arbeitszeiten und Arbeitsorten,
- im regionalen Umfeld

erfolgt. Wesentliche Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung werden so vermieden.

Derzeit stellen AGZ insofern keine Gefahr dar, sondern eher eine Chance; da rechtlich alle Regelungen der Arbeitskräfteüberlassung gelten. Die PRO-GE ist daher diesem Modell gegenüber offen, ist aber darauf bedacht, dass dann, wenn es zu einer vom AÜG losgelösten Regelung von AGZ kommt, diese sauber und missbrauchssicher umgesetzt wird. Aufgrund der Tatsache, dass die Nachteile der Arbeitskräfteüberlassung nur teilweise und nicht vollständig wegfallen, ist insbesondere auf folgende Sicherungen zu achten:

IV. Gute Arbeit für alle

- **Es dürfen die betrieblichen Standards der teilnehmenden Betriebe (Lohn, Arbeitszeit, Sozialleistungen...) nicht unterlaufen werden; bei mehreren in Frage kommenden Kollektivverträgen ist stets der höchste Lohn zur Anwendung zu bringen.**
- **Die Abgrenzung zur „echten“ Arbeitskräfteüberlassung muss klar und umgehungssicher sein; Arbeitskräfteüberlasser dürfen nicht Mitgliedsbetriebe eines AGZ sein und einen solchen auch nicht leiten.**
- **Befristungsverbote, das Verbot der regelmäßigen Anordnung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigungen, die Sicherung des Entgelts auch bei Unterauslastung, aber auch Zuschläge für die verlangte Flexibilität, die Bezahlung von Zwischenwegzeiten usw. müssen vorgesehen werden.**
- **Für die Beschäftigten müssen Einsatzzeiten und Einsatzorte vorhersehbar und planbar sein.**
- **Besonderes Augenmerk ist auf hohe Standards für die Aus- und Weiterbildung zu legen.**

Verfallsfristen abschaffen – Verjährungsfrist mindestens 3 Jahre

Wenn ArbeitnehmerInnen Lohnansprüche oder Überstunden nicht korrekt bezahlt bekommen, verhindern zu kurze Verfalls- und Verjährungsfristen, dass sie ihren Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen können. Die gesetzliche Verjährungsfrist beträgt für die meisten Ansprüche drei Jahre. In den meisten Kollektivverträgen sind jedoch wesentlich kürzere Verfalls- oder Verjährungsfristen vorgesehen.

Begründet werden diese kurzen Fristen damit, dass der Nachweis und die Nachvollziehbarkeit bei manchen Ansprüchen mit der Zeit abnehmen. Sind ArbeitnehmerInnen dennoch in der Lage ihren Anspruch zu beweisen, verhindern die kurzen Fristen ihre Durchsetzung.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Die kurzen Verfallsfristen in den Kollektivverträgen zu beseitigen (es soll nur noch die gesetzliche Verjährungsfrist gelten).**
- **Die 3-jährige gesetzliche Verjährungsfrist als Mindeststandard zu verankern.**

4. Gegen Gewalt

Gewalt gegen die eigene Person zu erleben, ist für Betroffene – neben den körperlichen Verletzungen – erniedrigend und entwürdigend. Gewalt hat viele Gesichter. Die PRO-GE tritt entschieden gegen jede Form von Gewalt auf!

Gewalt ist in allen Schichten und Bereichen vorhanden. Im häuslichen Bereich richtet sich Gewalt hauptsächlich gegen Frauen und Kinder. Sie ist unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft. Gewalt in der Familie ist ein sehr sensibles Thema. Betroffene schweigen aus Scham, Opfer von häuslicher Gewalt geworden zu sein, und wissen oftmals nicht, welche Rechte sie haben, um sich und ihre Kinder zu schützen. Aber auch am Arbeitsplatz nimmt Gewalt in beängstigender Weise zu. Der steigende Wettbewerb, Personaleinsparungen und der damit verbundene Arbeitsdruck setzen die Menschen immer mehr unter Druck. Dabei sind Formen und Folgen von Gewalt im Job unterschiedlich. Mobbing, sexuelle Belästigung und körperliche Attacken führen dazu, dass Menschen sowohl psychisch als auch physisch in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt sind.

IV. Gute Arbeit für alle

Gegen Belästigung am Arbeitsplatz schützt neben strafrechtlicher Verfolgung auch das Gleichbehandlungsgesetz! Es schützt aber die ArbeitgeberInnen nicht davor, zur Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht, Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern.

Seit 1997 ist in Österreich das Gewaltschutzgesetz die rechtliche Grundlage zum Schutz vor Gewalt in der Familie. Erst dieses Gesetz hat es möglich gemacht, von Seiten der Polizei gegen Übergriffe einzuschreiten, viele Frauen zu schützen und damit Beziehungen, die sie zu Verliererinnen gemacht haben, zu beenden.

Um über diese Rechte zu informieren, Frauen in Notsituationen zu helfen und auch wirtschaftliche Überbrückungshilfen zu leisten, sind frauenspezifische Einrichtungen österreichweit etabliert worden. Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung sowie Frauenhäuser sind bundesweit vorhanden, allerdings muss die Kenntnis darüber durch Sensibilisierung vorangetrieben werden.

Wir fordern daher:

- **Sensibilisierung und Information über Frauenhäuser bzw. Einrichtungen, an die sich Frauen in Notsituationen wenden können.**
- **Um Gewalt am Arbeitsplatz wirkungsvoll zu bekämpfen, müssen in den Betrieben Leitlinien erarbeitet werden. Dazu gehört vor allem die explizite Klarstellung, dass Gewalt, Mobbing und (sexuelle) Belästigung gegenüber Beschäftigten nicht toleriert und scharf sanktioniert wird.**
- **Prävention als Um und Auf: Da Führungskräfte für den Umgang mit Konflikten oft nicht geschult sind, sollen/müssen sie im Rahmen der verpflichtenden Unterweisung gemäß § 14 Arbeitnehmerschutzgesetz in verantwortungsvoller MitarbeiterInnenführung ausgebildet werden. Aber auch für alle Beschäftigten sollte es regelmäßige Seminare zum Umgang mit Konflikten geben. Zusätzlich zu dem/der ArbeitsmedizinerIn und der Sicherheitsfachkraft sollten ArbeitspsychologInnen als dritte verpflichtende Präventivkraft im Arbeitnehmerschutzgesetz gesetzlich verankert sein.**
- **Mehr Mitsprache des Betriebsrats: Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Schutz vor Gewalt im Job soll im Arbeitsverfassungsgesetz in die Liste der erzwingbaren Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden.**
- **Verbesserte Nachbetreuung in Betrieben: Bei gemeldeten Vorfällen muss eine Information über den Ausgang des jeweiligen Vorfalls an die betroffenen MitarbeiterInnen erfolgen. seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin ist eine bessere Begleitung der Betroffenen zu gewährleisten, wie z.B. durch die Finanzierung eines Rechtsbeistands oder medizinische, therapeutische, psychologische, neutrale Hilfe etc.**

5. Gegen Diskriminierung

Es gibt unendliche Merkmale, anhand derer Menschen und Gruppen unterschieden bzw. anerkannt, aber auch diskriminiert werden können. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz stützt sich im Einklang mit den europäischen Rechtsnormen auf folgende Kategorien: Geschlecht, Herkunft oder Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung. Wir respektieren die Vielfalt unserer Gesellschaft und stellen uns klar gegen jede Form der Diskriminierung.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Umsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes und die Anwendung in der betrieblichen Praxis.**
- **Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes auch auf Bereiche außerhalb der Arbeitswelt, also beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum („Levelling-up“).**
- **Gesellschaftliche Gleichstellung/Rollenstereotype aufbrechen, dazu gehört auch geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache und Darstellung in Medien, Publikationen, Schulbüchern usw.**

6. Arbeitsmarktpolitik – neue (alte) Herausforderungen

Österreich ist aufgrund wichtiger arbeitsmarktpolitischer Gegensteuerung wie bspw. der Kurzarbeit 2008/2009 besser durch die Finanzkrise und die dadurch entstandene Wirtschaftskrise gekommen als andere europäische Staaten. Das böse Erwachen kam erst in den Jahren darauf, als in Österreich die Arbeitslosigkeit letztlich auf den höchsten Wert in der Zweiten Republik angestiegen ist – der Trend hielt auch noch an, nachdem er sich im Rest Europas bereits wieder umgekehrt hat.

Erst seit Ende 2016 sinkt die Arbeitslosigkeit wieder, bleibt jedoch zunächst im europäischen Vergleich immer noch hoch. Durch die Konjunkturverbesserung im Jahresverlauf 2017 zeigte sich schließlich die Arbeitsmarktlage deutlich stabiler als erwartet, seit Ende 2017 lassen der anhaltende wirtschaftliche Aufschwung und das damit verbundene Beschäftigungswachstum die Arbeitslosigkeit sogar deutlich sinken, ein Trend, der auch 2018 noch anhält.

Trotz dieser Entspannung stellt uns die Arbeitsmarktpolitik vor wesentliche Herausforderungen: Zum einen sind es vor allem die gering Qualifizierten, Menschen mit Migrationshintergrund, Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, Langzeitarbeitslose und ganz besonders auch Ältere, für die die Chancen, wieder einen Job zu finden, massiv eingeschränkt sind.

Für 50- bis 64-Jährige fiel der Rückgang der Arbeitslosigkeit vergleichsweise gering aus. Das hat vor allem zwei Gründe: Erstens gibt es aufgrund des steigenden Pensionsantrittsalters immer mehr ältere Menschen, die noch auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Zweitens ist diese Altersgruppe überproportional von verfestigter Arbeitslosigkeit betroffen.

Auch die zunehmende Digitalisierung, die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt und neue Anforderungen an die berufliche Qualifizierung erfordern eine entsprechende Berücksichtigung in der Arbeitsmarktpolitik. Unter diesen Gesichtspunkten müssen die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik aufgestockt und zielgerichtet für die Betroffenen eingesetzt werden.

Schließlich müssen wir uns auch eingestehen, dass die konjunkturelle Entwicklung zwar in einem engen Zusammenhang mit den Bewegungen am Arbeitsmarkt steht, aber Wirtschaftswachstum allein schon lange kein Allheilmittel mehr zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ist. Zum einen sind entsprechende Wachstumsraten trotz wirtschaftlicher Erholung nicht mehr realistisch, zum anderen ist eine Wachstumssteigerung ins Unermessliche auch in Hinblick auf Ressourcenausbeutung nur bedingt sinnvoll. Aus diesem Grund müssen wir dringend Modelle zur Schaffung von Arbeitsplätzen durch eine Neuverteilung von Arbeit schaffen – sprich: mittels einer Arbeitszeitverkürzung, selbstredend bei vollem Lohnausgleich.

IV. Gute Arbeit für alle

Ganz massiv verwehren wir uns gegen Modelle wie das deutsche Hartz IV – dieses hat nachweislich nicht zu geringerer Arbeitslosigkeit geführt (hier sind in Deutschland andere Faktoren wie die im Vergleich zu Österreich ganz andere Demografie verantwortlich). Vielmehr hat Hartz IV zur Verfestigung von Arbeitslosigkeit und Armut, zum Entstehen eines gigantischen Niedriglohnsektors, De-Qualifizierung und einem deutlichen Anstieg der Altersarmut geführt. Kurz: Hartz IV ist nicht die Lösung, sondern das Problem.

Unsere Vision ist die Erreichung von Vollbeschäftigung und das Recht auf eine Arbeit, von der die Menschen auch leben können. Die Work-Life-Balance muss für alle ausgeglichen gestaltet sein.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Bessere Chancen für Ältere und Langzeitarbeitslose am Arbeitsmarkt und die aktive Bekämpfung einer länger andauernden Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt.**
- **Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten braucht es zudem eine Stärkung des 2. Arbeitsmarkts und Überlegungen wie dadurch eine Beschäftigung auf Dauer/bis zur Pension geschaffen werden kann.**
- **Der bisherige Berufsschutz bei Arbeitslosigkeit soll zu einem Tätigkeitsschutz ausgebaut werden und auf die Dauer von 150 Tagen (anstatt 100 Tagen) verlängert werden. Der Entgeltsschutz (inkl. bisheriger Überzahlungen) muss ebenfalls auf 150 Tage verlängert werden und 90 % des bisherigen Bruttoentgelts (80 % ab dem 151. Tag) betragen.**
- **Die Fortsetzung bzw Wiederaufnahme der Aktion 20.000.**
- **Keine Kürzungen und andere nachteilige Veränderungen bei der Notstandshilfe, insbesondere auch kein Zugriff auf das Vermögen.**
- **Um dem Spaltungsversuch zwischen Erwerbstätigkeiten und Arbeitslosen entgegenzutreten, werden wir die Absichten dahinter sichtbar machen und diesbezüglich in unseren Reihen sensibilisieren.**
- **Wir benötigen konkrete Strategien, um die Produktion zu stärken und die dortigen Arbeitsplätze abzusichern. Wir fordern in diesem Zusammenhang die Schaffung von Clustern mit der Wirtschaft.**
- **Für gesundheitlich Eingeschränkte: eine Stärkung der beruflichen Rehabilitation, dazu gehört auch eine Behaltepflcht für Unternehmen während der Dauer dieser Maßnahmen.**
- **Gleiche Chancen für Frauen am Arbeitsmarkt.**

Arbeitswelt 4.0

- **Eine Stärkung der Mitbestimmung des Betriebsrats, insb. eine prozessbezogene Einbindung der Betriebsräte bei Einführung neuer Technologien, auch in Hinblick auf die benötigten Qualifikationen.**
- **Recht der ArbeitnehmerInnen auf Weiterbildung und innerbetriebliche Schulungen.**

Arbeit fair verteilen

- Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung; dazu gehören sowohl eine Reduktion der faktischen Arbeitszeit durch Reduktion der Überstunden sowie innerbetriebliche Modelle der Verkürzung der Normalarbeitszeit.

7. Bildung und berufliche Bildung für alle

Bildung ist ein zentraler Faktor, um am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Unser derzeitiges Bildungssystem zeigt allerdings massive Schwächen: Ca. ein Drittel der Jugendlichen beendet die Schule und beherrscht Grundkompetenzen wie sinnerfassendes Lesen, Schreiben oder Rechnen nicht ausreichend. Bildung muss wieder jenen zentralen Stellenwert erhalten, den sie in einer zukunftsorientierten Gesellschaft auch einnehmen muss. Dazu muss sie alle Altersstufen – von der Elementarbildung bis hin zur Erwachsenenbildung – umfassen und die Betroffenen in ihren Talenten und Fähigkeiten stärken.

Obwohl Österreichs Bildungssystem schon jahrelang in der Kritik steht, gibt es kaum Bewegung in diesem Bereich. Hier verpassen wir die Chance, Jugendliche in den Mittelpunkt zu stellen und ihre Entwicklung zu eigenständigen, hinterfragenden und kreativen Menschen zu fördern. Länderkompetenzen in vielen Bildungsbereichen sowie die bestehenden politischen Mehrheiten behindern eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung.

Es darf auch nicht sein, dass in einem der reichsten Länder der Welt die Herkunft oder die Geldbörse der Eltern entscheidend dafür sind, welchen Bildungsverlauf Jugendliche einschlagen bzw. wie erfolgreich sie dabei sind. Daher ist es unumgänglich, dass auch versteckte Kosten im Schulsystem von uns aufgezeigt werden. Denn nur eine inklusive Schule, an der alle teilhaben können, egal welche Voraussetzungen sie mitbringen, kann eine gute Schule sein. Bildungssackgassen können dadurch geöffnet werden, dass jede Ausbildung auf die andere aufbauen kann und eine Umorientierung jederzeit möglich ist.

Das derzeitige Bildungssystem selektiert die Jugendlichen viel zu früh, um ihre Stärken zu stärken und ihre Schwächen auszugleichen. Die bestehenden Probleme im Bildungsbereich gewinnen vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung und dadurch bewirkter neuer Anforderungen besondere Brisanz.

Unsere Vision ist es, dass alle Kinder nach ihren Möglichkeiten gefördert werden und Schule wieder Spaß macht. Dass die Rahmenbedingungen für die LehrerInnen und Jugendlichen modernen Standards angepasst sind.

Auf dieser Grundlage fordern wir:

- Gezielte Bildungsangebote und -anstrengungen von der Frühkinderziehung über die schulische und berufliche Aus- und Weiterbildung bis zur Pension; gesetzlich verankerte Bildungsmöglichkeiten und ausreichende und qualitätsvolle regionale Angebote.
- Zur Schaffung von Bildungsgerechtigkeit in allen Bildungsstufen sind die Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem und die volle Übernahme von versteckten Kosten in der Ausbildung durch die öffentliche Hand bzw. den Arbeitgeber (z. B. Berufsschulmaterialien) zu gewährleisten.

IV. Gute Arbeit für alle

- **Schule muss einen offenen Lernraum bilden, der es den SchülerInnen ermöglicht, Wissen in ganztägiger, verschränkter Form zu erfahren. Das bedeutet insbesondere den Ausbau der Ganztagschulen, der Ganztagschulen mit verschränktem Unterricht und die Einführung der Gesamtschule.**
- **Dies ist unseres Erachtens erst nach Schaffung einer zentralen Kompetenz für Schulen auf Bundesebene möglich.**
- **Verpflichtende politische Bildung in allen Schultypen, ab der Unterstufe und in jedem Schuljahr:**
 - o **Integration der Gewerkschaften und Arbeiterkammern sowohl in die Lehrplangestaltung als auch in den Unterricht.**
 - o **Die Themen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus müssen Kerninhalte sein, ebenso die Geschichte Österreichs aus Sicht der ArbeiterInnenbewegung und Exkursionen, wie Besuche des Parlaments, von Gerichtsverhandlungen, von ehemaligen Konzentrationslagern und Ausstellungen.**
 - o **Dies setzt eine qualitativ hochwertige und verpflichtende Ausbildung für alle LehrerInnen im Gegenstand „politische Bildung“ voraus.**
- **Frühzeitige Berufsinformation in der Unterstufe mit den zu erwartenden Einkommensmöglichkeiten (z.B. Berufskompass des AMS), um mehr Informationen zu Berufsmöglichkeiten zu erhalten, und Initiativen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen.**
- **Gesundheitsinformation und Ernährung sollen möglichst früh zum Pflichtfach werden, um das Gesundheitsbewusstsein schon im frühkindlichen Alter zu fördern.**

Lehre

Ständiges Jammern der Betriebe wird keinen neuen Lehrplatz in Österreich schaffen und schädigt das Image der Lehre leider nachhaltig. Gab es im Jahr 2000 noch 39.302 Betriebe, die Lehrstellen angeboten haben, sind es 2017 nur noch 28.962. Die Gründe dafür sind vielfältig. Aus unserer Sicht sind die ständige Arbeitsverdichtung und der selbstauferlegte Kostendruck zwei der Gründe, warum viele Betriebe keine Jugendlichen mehr ausbilden. Dass sie sich durch diese Einstellung selbst und in weiterer Folge dem gesamten Wirtschaftsstandort Österreich nachhaltig schaden, ist ihnen anscheinend nicht bewusst.

Das Einzige, das diesem Trend und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel entgegenwirken kann, ist die Investition in eine qualitativ hochwertige Lehrausbildung. Dass diese Maßnahme im ersten Moment Geld kostet, ist unbestritten. Wendet man jedoch das Konzept der **Fachkräftemilliarde** (FKM) an, werden diese Kosten auf alle Betriebe solidarisch verteilt. Jene, die Lehrlinge ausbilden, bekommen die Ausbildungskosten zu einem Gutteil ersetzt. Jene, die nicht ausbilden, aber trotzdem in den Topf einbezahlt haben, können am freien Arbeitsmarkt auf gut ausgebildete FacharbeiterInnen zugreifen. In diesem Zusammenhang können auch ganze Branchen in die Verantwortung genommen werden oder mit ihnen spezifische Modelle erarbeitet werden.

Mit der Fachkräftemilliarde soll aber nicht nur die betriebliche Lehrausbildung finanziert werden, sondern auch die **Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA)**. Diese Kosten werden momentan mit Geldern der öffentlichen Hand gedeckt. Auch der Bereich der Berufsschulen könnte von der FKM profitieren. Hier gilt es ebenso wie in

IV. Gute Arbeit für alle

der betrieblichen Ausbildung, den **Anforderungen der Digitalisierung** gerecht zu werden. Leider verfügt momentan nicht einmal die Hälfte der Berufsschulen über eine flächendeckende WLAN-Abdeckung.

Kosten, die Jugendlichen für die Fahrt zum Ausbildungsort und zurück entstehen, können sich sehr schnell auf mehrere hundert Euro belaufen, bleiben jedoch an ihnen hängen. Diese Kostenfalle ist sehr oft der Grund dafür, dass Jugendliche nicht in die Nachbarregion oder noch weiter pendeln, um ihren Traumberuf zu erlernen, sondern in der Heimatregion bleiben und jenen Lehrberuf auswählen, der gerade verfügbar ist. Diese Tatsache muss uns zum Umdenken bewegen, denn die Entscheidung über die berufliche Zukunft darf nicht vom finanziellen Hintergrund beeinflusst werden. Die Einführung eines **gratis Öffi-Tickets** würde dieser sozialen Selektion zuvorkommen.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Die duale Berufsausbildung ist fit für morgen zu machen und mit einer Qualitätsoffensive aufzuwerten. Wir fordern in diesem Zusammenhang eine aktive Einbindung der PRO-GE Jugend bei der Ausarbeitung von neuen Ideen für die Lehrausbildung. Diese Vorschläge müssen fachgewerkschaftsübergreifend diskutiert und anhand dieser Ergebnisse neue Konzepte erstellt werden.**
- **Die Einführung der Fachkräftemilliarde, um Ausbildungskosten gerecht zu verteilen und die Ausfinanzierung der überbetrieblichen Ausbildung zu gewährleisten.**
- **Finanzielle Anreize für Betriebe, die Lehrlinge ausbilden, können sinnvoll sein – es muss dabei aber sichergestellt werden, dass die Mittel von jenen Betrieben kommen, die keine Lehrlinge ausbilden.**
- **Der sog. „Ausbildungsübertritt“ hat sich als nicht praxistauglich erwiesen, wir fordern daher seine Evaluierung. Bei einer allfälligen Reformierung muss allerdings sichergestellt werden, dass es zu keiner versteckten Kündigungsmöglichkeit des Lehrverhältnisses durch den Betrieb kommt.**
- **Den Erhalt der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im notwendigen Ausmaß und ihre Weiterentwicklung gemeinsam mit den VertrauensrätInnen. Ziel muss es jedenfalls sein, dass jede/r Jugendliche eine betriebliche Lehrausbildung absolvieren kann, die Qualität weiter verbessert wird und jede/r die bestmögliche Ausbildung erhält.**
- **Lehrlinge in der ÜBA erhalten eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe der Deckung des Lebensunterhalts (DLU). Die PRO-GE fordert eine Erhöhung der DLU auf das Niveau der jeweils in der Branche üblichen Kollektivverträge und eine Ausbezahlung einer 13./14. DLU analog dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld.**
- **Jedenfalls muss die DLU dann der kollektivvertraglichen Lehrlingsentschädigung entsprechen, wenn ein Auszubildender aus der ÜBA II in einem Betrieb eingesetzt wird.**
- **Es ist eine Höchstgrenze an ÜBA II Auszubildenden für jeden Betrieb vorzusehen.**
- **Eine bessere Qualitätssicherung in der Lehre durch die Entwicklung von österreichweit einheitlichen Standards für PrüferInnen und Prüfungsaufgaben sowie pädagogisch-didaktische Kompetenzen der PrüferInnen („Wer prüft die Prüfer?“). PrüferInnen müssen selbst noch aktiv im Beruf stehen, allerdings sollen sie einen Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entgeltfortzahlung haben.**

IV. Gute Arbeit für alle

- **Eine generelle Aufwertung von Lehre und Meisterprüfung im nationalen und internationalen Qualifikationsrahmen.**
- **Die Prüfungsgebühr und Materialkosten sollen durch die Lehrlingsstelle beim Lehrbetrieb eingehoben werden, damit sie nicht mehr vom Lehrling vorgestreckt werden müssen.**
- **Die Evaluierung von Lehre mit Matura. Ziel muss es sein, dass das beste Modell der Bundesländer auf das gesamte Bundesgebiet Anwendung findet.**
- **Die Sicherstellung der Finanzierung von Lehre mit Matura.**
- **Zwei bezahlte Tage für die Vorbereitung auf die Führerscheinprüfung der Klasse B.**
- **Anhebung der gesetzlichen Weiterverwendungszeit von derzeit 3 Monaten auf 12 Monate. Dies soll jungen Erwachsenen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern und Sicherheit in der weiteren Lebensplanung geben.**
- **Einführung eines „Jugendstartbonus“: Hierfür werden in jedem Lehrjahr zwei Monatslöhne, berechnet nach dem korrespondierenden Lehrjahr, in einen Fonds einbezahlt. Dieser wird bei positivem Abschluss der Lehre an den/die FacharbeiterIn ausbezahlt.**
- **Einführung eines für alle in Ausbildung stehende Personen kostenlosen österreichweiten Jugendtickets für alle öffentlichen Verkehrsmittel.**

Weiterbildung

Lehre mit Matura oder die Ausbildung zum Meister sind nur zwei der beliebtesten Zusatzausbildungen während bzw. nach der Lehrzeit. Der Zugang zu allen berufsspezifischen Ausbildungen darf nicht von der Laune des Unternehmens abhängig sein, sondern die Beschäftigten müssen einen gesetzlichen Anspruch darauf haben. Schließlich ist Bildung die beste Vorsorge gegen Arbeitslosigkeit.

Das integrierte Modell der Lehre mit Matura, das leider nur vereinzelt zur Anwendung kommt, zeigt vor wie es geht: Keine Abendkurse nach einem langen Arbeitstag, sondern Kurse während der Arbeitszeit motivieren sehr viele Jugendliche, eine solche Lehre mit Matura zu absolvieren. Die Anzahl an erfolgreichen Maturaabschlüssen gibt diesem Modell Rückenwind.

Auch Meisterausbildungen, die regelmäßig von ArbeitgeberInnen gewünscht, wenn nicht sogar eingefordert werden, scheitern oft an der Unvereinbarkeit mit Schichtplänen oder Montageeinsätzen. Dieser Kampf um Bildung darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, sondern auch hier bedarf es ganz klarer gesetzlicher Regeln. Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen sind allerdings bislang so gut wie gar nicht geregelt. Insbesondere gibt es nach wie vor keinen Rechtsanspruch auf Weiterbildung.

Lehre mit Matura ist oft auch der erste Schritt zu einem späteren (Fach-)Hochschulstudium. Gerade berufsbegleitend wird ein solches Studium jedoch schnell zur unüberwindbaren Herausforderung, die Reduktion auf Teilzeit wiederum schnell zur ökonomischen Herausforderung. Die derzeitige Bundesregierung hat bereits die Wiedereinführung von Studiengebühren für berufstätige Studierende angekündigt – für uns ein absolutes No-Go, das mittelfristig zur Verdrängung von Studierenden auf dem zweiten oder dritten Bildungsweg führen wird. Gleichzeitig muss auch der Zugang zu Fachhochschulen und Universitäten ohne Matura – und damit die Anerkennung der Berufserfahrung – ausgeweitet werden.

IV. Gute Arbeit für alle

Die PRO-GE fordert daher:

- **Einen gesetzlichen Anspruch auf berufsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen und eine Bildungsfreistellung während der Arbeitszeit bei voller Entgeltfortzahlung.**
- **Evaluierung der unterschiedlichen Qualifizierungsbeihilfen und -förderungen und Zusammenführung zu einem „Qualifizierungsstipendium neu“. Ziel muss sein, jene zu erreichen, die eine Höherqualifizierung besonders nötig haben.**
- **Spezielle Bildungsprogramme für Frauen als Wiedereinsteigerinnen, die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Kursbesuchen sowie die Schaffung von Arbeitsstiftungen für Frauen (wie z.B. die Frauenstiftung Steyr).**
- **Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit.**
- **Eine Erweiterung der Ausbildungsgarantie für arbeitslose junge Erwachsene bis 25.**
- **Einen offenen und freien Hochschulzugang (keine Studiengebühren, insbesondere nicht für berufstätige Studierende, und keine weiteren Zugangsbeschränkungen wie „Einstiegsprüfungen“) sowie den Ausbau des Zugangs zu Fachhochschulen und Universitäten auch ohne Matura.**

Migration und Integration

Migration und Integration sind zentrale Themenstellungen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen uns vor erhebliche Herausforderungen, bringen aber auch zahlreiche Chancen mit sich.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Eine möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen. Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind. Nur dann können sie ein selbstbestimmtes Leben führen und an unserer Gesellschaft teilhaben.**
- **Ausreichende, kostenlose Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen. Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können.**

8. Industrie 4.0 und digitaler Wandel

Die Arbeitswelt, die Arbeitsplätze und die Arbeitsbeziehungen haben sich stets verändert und werden dies auch weiterhin tun. Die Geschwindigkeit, die Komplexität und das damit einhergehende Verständnis für die Prozesse haben sich allerdings in den vergangenen Jahren beschleunigt. Diese Veränderungen sind für einige Unternehmen die Chance, sich neu zu erfinden, für andere eine sehr schwierig zu meisternde Aufgabe. Es erfordert hohe Investitionen, eine Unternehmensorganisation, die diese Veränderung zulässt, und vor allem: MitarbeiterInnen, die diese Veränderung können. Genau das ist auch der Grund, warum die fundierte Auseinandersetzung mit dem digitalen Wandel und der 4. industriellen Revolution für uns als Interessenvertretung so wichtig ist.

Als Vorreiterorganisation ist die PRO-GE gemeinsam mit der Arbeiterkammer Mitbegründerin der **Plattform Industrie 4.0 Österreich**. Gemeinsam mit Politik, Wirtschaft und Forschung wollen wir begreifen, steuern und gestalten. Für uns gilt es dabei die ArbeitnehmerInnen in den Fokus zu stellen und die Auswirkungen auf sie in allen Dimensionen und Formen zu berücksichtigen. Wir dürfen unseren Blick aber nicht alleine auf die Industrie richten, sondern müssen auch kleine und mittlere Unternehmen, ihre spezifischen Probleme und die Auswirkungen auf ihre ArbeitnehmerInnen mitdenken.

Chancen und Risiken des digitalen Wandels

So kennt man Fabriken: Um ein Produkt herzustellen, führen komplexe Maschinen der Reihe nach einzelne Arbeitsschritte aus – betreut, überwacht und zuvor programmiert von Menschen. Mit Industrie 4.0 soll sich das ändern: Die Produkte sollen ihre Herstellung „selbst organisieren“ und „wissende Werkstücke“ sein. Das heißt: Die Maschinen selbst sind lernfähig und können mit dem Objekt, das sie fertigen, kommunizieren. Dazu muss der ganze Produktionsprozess digital gesteuert und vernetzt sein.

Für die Unternehmen bringen diese neuen Entwicklungen einige Vorteile: Sie können effizienter und flexibler produzieren und vor allem eine Produktivitätssteigerung verbuchen. Außerdem lassen sich auf diese Weise schnell und kundenorientiert Spezialanfertigungen produzieren („Losgröße 1“) – ohne große Extrakosten. Dafür müssen massive Investitionen in neue Anlagen und Software erfolgen und die dafür notwendigen SpezialistInnen im Unternehmen bereitstehen.

Für die ArbeitnehmerInnen bringt die Digitalisierung jedoch nicht nur Chancen, sondern auch Risiken: Eine stärkere Digitalisierung der Arbeit bietet natürlich die Chance, dass körperliche Belastungen abnehmen und Arbeitszeit und Beschäftigung fairer verteilt werden. Auch neue Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitverkürzung werden möglich. Durch digitale Technologien entstehende flexiblere Arbeitszeiten dürfen aber auf keinen Fall das Einkommen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verschlechtern. Im Gegenteil: Neue Technologien sollten tunlichst dazu beitragen, die Work-Life-Balance der ArbeitnehmerInnen zu verbessern.

Gerade im hochqualifizierten Bereich entstehen durch den digitalen Wandel zahlreiche neue Aufgabengebiete und damit neue Berufe. Gleichzeitig ist zu befürchten, dass Menschen durch immer neue Maschinen aus der Arbeitswelt verdrängt und am Ende nutzlos werden. Diese Frage ist mindestens so alt wie die Industrie selbst – doch durch die rasant fortschreitende Digitalisierung bekommt sie eine neue Dringlichkeit. Über die Folgen für die Beschäftigung schwirren viele Zahlen herum. Eine genaue Prognose darüber, wie viele Arbeitsplätze durch die neuen Entwicklungen verloren gehen oder an anderer Stelle neu entstehen, kann heute niemand seriös abgeben. Was wir bis jetzt wissen ist, dass sich durch die neuen Produktionsweisen viele Jobs am Arbeitsmarkt verschieben werden. Am Arbeitsplatz selbst werden sich Abläufe und Aufgaben stark verändern.

Neue Technik bringt auch neue Aufgaben und erfordert deshalb neue Qualifikationen. Neben digitalen Kompetenzen (wie z.B. Programmieren) treten Fähigkeiten wie Kreativität, vernetztes Denken und rasches „Troubleshooting“ zunehmend in den Vordergrund (kurz: alles, was Maschinen nicht in der Form können). Auf

IV. Gute Arbeit für alle

diese Anforderungen müssen wir rechtzeitig reagieren, um Beschäftigungsperspektiven für alle zu gewährleisten.

Genauso wichtig ist die Frage der Qualität der zukünftigen Jobs. Wenn ein Computer jeden Handgriff vorgibt, setzt das nur wenige Fachkenntnisse voraus, dadurch geht viel Erfahrungswissen und Know-how für die Produktion verloren. Es muss daher darauf geachtet werden, dass durch technologische Veränderungen das Wissen der ArbeitnehmerInnen nicht verloren geht.

Auch die generierten Daten und vor allem deren Auswertung werden ein zunehmend wichtigeres Thema. Daten werden immer öfter als das „Gold des neuen Jahrtausends“ bezeichnet. Zunehmende Digitalisierung bringt eine Erhebung, Verarbeitung und Verknüpfung von Daten entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit sich. Mit Daten von KundInnen, VertragspartnerInnen und Beschäftigten wird nicht immer mit der nötigen Sorgfalt umgegangen – dies ist nicht zuletzt deswegen besonderes bedenklich, weil die Verwendung und der Verkauf von Daten zum neuen lukrativen Geschäftsmodell geworden sind. Bei der Verarbeitung der Daten der ArbeitnehmerInnen stellt sich darüber hinaus das besondere Problem, dass das Potential der Überwachung jedes einzelnen ihrer Arbeitsschritte ins Unermessliche steigt.

Daher fordern wir:

- **Die Gewinne, die durch die höhere Produktivität entstehen, müssen fair verteilt werden – dies ist neben Lohn- und Gehaltserhöhung auch in Form von kürzeren Arbeitszeiten umzusetzen.**
- **Digitale Kompetenzen müssen zu einem integralen Bestandteil der Bildung werden – von der Basisbildung über die spezifische Berufsbildung bis hin zur betrieblichen Weiterbildung.**
- **Wir fordern daher einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung, Qualifikations- und Kompetenzschulung um den Veränderungen durch die zunehmende Digitalisierung gerecht zu werden, auch während der Arbeitszeit und mit der Möglichkeit einer Kinderbetreuung.**
- **Das Investitionsvolumen und die Forschungs- und Entwicklungsausgaben von Unternehmen und Staat müssen gesteigert werden. Hier dürfen kleine und mittlere Betriebe nicht vergessen werden. Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass bei öffentlicher Finanzierung von Forschung auch die Allgemeinheit von den Ergebnissen (mit)profitiert. Hier muss mindestens ein Forschungsfokus bei jeder Förderung auf den Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen liegen.**
- **Der Mensch und die Qualität der Arbeit müssen weiterhin im Mittelpunkt stehen. Daher brauchen wir gelebte betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung. Diese muss adaptiert und in einigen Bereichen (z.B. wirtschaftliche Mitbestimmung) gestärkt werden.**
- **Die Wertschöpfung, die sich beispielsweise aus dem Anbieten digitaler Dienstleistungen und Verarbeitung von Daten generieren lässt, steht in keinem Verhältnis zu den dafür benötigten wenigen Beschäftigten. Hier stößt unsere auf der Lohnsumme basierende Finanzierung des Sozialstaates schnell an ihre Grenzen. Wir fordern daher die schrittweise Einführung einer Wertschöpfungsabgabe (siehe Kapitel V./6).**
- **Besonderes Augenmerk muss auf den vermehrten Einsatz von Robotern in den Unternehmen gelegt werden. Wenn diese zu mehr Sicherheit führt und besonders belastende Tätigkeiten nicht mehr vom Menschen ausgeführt werden müssen, begrüßen wir diese Maßnahmen. Im Zuge dieser Veränderung muss auf die bestmögliche und sichere Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geachtet werden.**

IV. Gute Arbeit für alle

- **Der Einsatz von Robotern darf aber keinesfalls zu Kündigungen führen. Auch bei schlechter Auslastung der Produktion müssen zuerst Roboter abgestellt werden, bevor Beschäftigte gekündigt werden.**
- **Eine weltweite Studie der Boston Consulting Group besagt, dass Frauen im Zuge der Digitalisierung stärker von Jobverlust betroffen sein könnten als Männer. Da für die tatsächliche Umsetzung der neuen Technologien unter anderem auch die betriebliche Umsetzung eine Rolle spielt, muss darauf geachtet werden, dass Frauen in den zunehmenden Qualifikations- und Kompetenzbedarf verstärkt miteinbezogen werden. Wir würden es begrüßen, wenn der Fokus zukünftiger Studien auf Frauen in der Produktion und den digitalen Wandel gerichtet wird.**

9. Kampf gegen Arbeitsausbeutung und Lohn- und Sozialdumping

Arbeitsausbeutung hat im Europa des 21. Jahrhunderts viele Gesichter: 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 ArbeitgeberInnen und nicht auf den Kampf gegen die ArbeitnehmerInnen gelegt. Für uns als PRO-GE ist klar: Die Schuld ist nicht bei den ArbeitnehmerInnen aus unseren Nachbarstaaten zu suchen, sondern bei jenen Unternehmen, die sich bewusst unlauterer Methoden bedienen, und bei den Herkunftsstaaten, die ihnen dabei bewusst den Rücken stärken.

Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz: Wichtige Erfolge gegen Betrug und unlauteren Wettbewerb

Die Lohnunterschiede in der europäischen Union, aber auch darüber hinaus, sind nach wie vor groß. Sie treffen Österreich als Grenzstaat zu zahlreichen mittel- und osteuropäischen Staaten besonders.

Durch die Öffnung des Arbeitsmarkts waren stärkere Kontrollen unserer Lohn- und Sozialstandards und scharfe Sanktionen bei Verstößen dagegen unbedingt notwendig. Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz kam daher genau zum richtigen Zeitpunkt (nämlich dem 1. Mai 2011) und hat in seinem kurzen Bestehen bereits eine Erfolgsgeschichte hinter sich.

Erstmals ist es mit diesem Gesetz möglich geworden, vorenthaltene Entgeltansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht nur vor Gericht einzuklagen, sondern auch das Nichtbezahlen dieser kollektivvertraglichen Ansprüche unter Strafe zu stellen – seit 2015 gilt das nicht nur für den Grundlohn, sondern für das gesamte Entgelt. Damit wurde unsere zentrale Forderung in diesem Bereich umgesetzt. Erst damit ist es gelungen, übliche Praktiken wie die Vorenthaltung von Überstundenzuschlägen, Zulagen oder Zuschlägen ebenfalls zu bekämpfen. Das Gesetz gilt sowohl für inländische als auch ausländische Unternehmen – doch gerade bei Letzteren gestaltet sich die Exekution der verhängten Strafen, trotz intensiver Behördenkooperation, nach wie vor schwierig.

IV. Gute Arbeit für alle

Doch auch im Inland gibt es Verbesserungsbedarf: Trotz des hohen Engagements der Kontrollbehörden, hinken diese beim Aufspüren „schwarzer Schafe“ nach wie vor hinterher – der Grund: Sie sind mit viel zu wenig Personal ausgestattet.

Zur effektiveren Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping fordert die PRO-GE vom österreichischen Gesetzgeber:

- **Keinerlei Verschlechterungen im LSD-BG! Die PRO-GE lehnt insbesondere die geplante Reduktion der Strafbarkeit auf den Grundlohn und eine Kürzung der Strafen vehement ab. Vor allem das sog. Kumulationsprinzip ist ein Grundpfeiler des Verwaltungsstrafrechts und bewirkt erst, dass Strafen tatsächlich wirksam und abschreckend sind.**
- **Die Mittel und damit das Personal der Kontrollbehörden (insbesondere der Finanzpolizei) sind massiv aufzustocken.**
- **Wir lehnen in diesem Zusammenhang allerdings eine Verschiebung der Beitragsprüfung von den Gebietskrankenkassen zur Finanz entschieden ab (siehe Kapitel V./1 Finanzierung der Sozialversicherung).**
- **Die Beschränkung von Subvergaben, z.B. durch Beschränkung der Anzahl der Auftragsweitergabe und der Weitergabe im Ausland, insbesondere bei der öffentlichen Auftragsvergabe (hier wurden zwar bereits Maßnahmen zu mehr Transparenz geschaffen, allerdings ist das erst die „halbe Miete“).**
- **Den Ausschluss von im Rahmen des LSD-BG straffällig gewordenen Unternehmen von zukünftigen Vergabeverfahren und dem Bezug öffentlicher Subventionen.**
- **Die durchgehende Verankerung und konsequente Anwendung des Bestbieterprinzips (anstelle des Billigstbieterprinzips) bei öffentlichen Auftragsvergaben.**
- **Die Ausweitung der Generalunternehmerhaftung (derzeit nur Bau).**
- **Im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung sind auch die Beschäftigten stärker in die Pflicht zu nehmen – derzeit fallen sie nur bei grenzüberschreitender Überlassung unter die Strafbestimmungen; das ist auf rein innerösterreichische Sachverhalte auszudehnen.**

Ein Europäisches Problem?

Wir als PRO-GE stehen zur österreichischen Mitgliedschaft in der EU und auch zur Freizügigkeit von ArbeitnehmerInnen und Dienstleistungen. Gerade letztere dürfen aber nicht zu Lasten des österreichischen Arbeitsmarkts, unseres Sozialsystems und der Arbeitsbedingungen erfolgen.

Zwar muss bei Entsendungen aus dem Ausland (ein ausländisches Unternehmen nimmt einen Auftrag in Österreich an und führt diesen dann mit seinen eigenen MitarbeiterInnen aus) der österreichische Kollektivvertragslohn gezahlt werden, doch richten sich die Sozialversicherungsbeiträge nach dem (in aller Regel billigeren) Herkunftsland. Das gewährt Unternehmen vor allem aus Ungarn, der Slowakei und Slowenien einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil. Parallel können wir beobachten, dass mit zunehmender Weitergabe von Aufträgen an Sub- oder Sub-Sub-Unternehmen die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften schwindet. Der Wildwuchs an Weitergaben von Aufträgen hat dazu geführt, dass der tatsächliche

IV. Gute Arbeit für alle

Sachverhalt (Wer ist mein Arbeitgeber?) oft nur schwer eruiert werden kann und die Betroffenen wesentlich schwieriger zu ihrem Recht kommen.

2017 wurden 300.000 Personen nach Österreich entsandt – doppelt so viele als noch im Jahr zuvor und im Verhältnis doppelt so viele wie im EU-Schnitt. Zahlreiche Unternehmen aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsländern der EU (MOEL) haben sich Lohn- und Sozialdumping zum Geschäftsmodell gemacht, und die betroffenen Staaten heizen damit auf europäischer Ebene massiv den Wettbewerb um die niedrigsten Standards an.

Wiederholt haben uns die Meldungen von EU-Gipfeln erreicht, dass die MOEL *jegliche* Maßnahme zur länderübergreifenden Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping ablehnen und allen Ernstes behaupten, der konzertierte Sozialbetrug kann im jeweiligen Herkunftsland am besten gelöst werden, es bedürfe keiner europäischen Lösung. Im Oktober 2017 wurde nun nach zähem Ringen ein Entwurf zur dringend notwendigen Verbesserung der EU-Entsenderichtlinie vorgelegt und im März 2018 beschlossen, der – wenn auch nicht als sonderlich großer Wurf – zumindest als Kompromiss angesehen werden kann. Die Mitgliedstaaten haben nun bis 2020 Zeit für die Umsetzung.

Die PRO-GE fordert daher auf europäischer Ebene:

- **Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ ab dem ersten Arbeitstag muss in jedem europäischen Land effektiv und umgehungssicher verwirklicht werden. Dies muss für die Beschäftigten aller Branchen gelten, Sonderregelungen sind abzulehnen.**
- **Um Lohn- und Sozialdumping effektiv zu bekämpfen, muss die geplante europäische Arbeitsbehörde so ausgestattet sein, dass Rechtsansprüche von ArbeitnehmerInnen grenzüberschreitend durchgesetzt werden können und verhängte Strafen grenzüberschreitend vollzogen werden können. Dazu muss auch die Koordination von Kontrollen durch die nationalen Behörden der Mitgliedstaaten verbessert werden.**
- **Der Sitz der Europäischen Arbeitsbehörde soll in Österreich sein.**
- **Der nach österreichischem Recht zu zahlende Lohn muss auch Grundlage für die SV-Beiträge im Ausland sein, so dass kein Wettbewerbsvorteil durch legales SV-Dumping entsteht.**
- **Wirksame Maßnahmen gegen Scheinentsendungen: unter anderem durch eine Kooperationsverpflichtung und eine gemeinsame Datenbank der Sozialversicherungsträger aller EU-Mitgliedstaaten. Derzeit muss nur ein leicht fälschbares Formular vorgezeigt werden – für weitere Kontrolle sind den österreichischen Kassen und Behörden die Hände gebunden.**

Arbeitskräfteüberlassung: ArbeitnehmerInnen sind keine Waren!

Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) sowie der von uns verhandelte AKÜ-Kollektivvertrag regeln eine Vielzahl von Rechten für überlassene Arbeitskräfte. Die Überwachung und Einhaltung dieser Regelungen stellen uns jedoch vor große Herausforderungen, da die Struktur dieser Branche eine flächendeckende Kontrolle fast unmöglich macht.

Vor allem der intensive Preisdruck innerhalb der AKÜ-Branche und der dadurch ausgelöste Wettbewerb führen nach unten. Viele Überlasserbetriebe neigen dazu, die Rechte der überlassenen Arbeitskräfte zu beschneiden, um einen billigeren Preis anbieten zu können und weitere Aufträge zu lukrieren. Begünstigt wird das dadurch, dass in den Beschäftigterbetrieben die Preisverhandlung und Abwicklung dem Einkauf obliegt, dort lautet die Devise „je günstiger, desto besser“. Die Betriebe nutzen die Inanspruchnahme der betroffenen Arbeitskräfte

IV. Gute Arbeit für alle

zu einem günstigen Preis – sie stehen den betroffenen ArbeitnehmerInnen gegenüber aber in keinerlei Verantwortung bzgl der ihnen zustehenden Löhne, Gehälter sowie Zulagen und Zuschläge.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht müsste allerdings auch der Beschäftiger dafür sorgen, dass der Kollektivvertrag und das Gesetz eingehalten werden. Die Bemühungen der Beschäftigerbetriebe dahingehend lassen leider zu wünschen übrig, da sie bei Verstößen in keinerlei Verantwortung in Fragen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen stehen (ausgenommen ASchG).

Überdies werden überlassene Arbeitskräfte von den Betrieben nicht nur zur Abdeckung wirtschaftlicher Spitzen angefordert. Obwohl im AÜG festgeschrieben ist, dass 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. Dies ist nur deswegen möglich, da die Kosten für Arbeitskräfteüberlassung unter den bezogenen Leistungen/Materialaufwand bzw. in den sonstigen Betriebsaufwendungen auszuweisen sind. Dadurch werden Kennzahlen, wie die Produktivität pro Beschäftigtem, völlig falsch dargestellt. Eine solche Praxis übt Druck auf andere Unternehmen aus, die ihrerseits den Anteil an Eigenpersonal reduzieren müssen. Dadurch werden Arbeitsplätze gefährdet!

Problematisch ist immer wieder die Einhebung einer BR-Umlage von überlassenen Arbeitskräften im Beschäftigerbetrieb, wenn eine solche bereits beim Überlasser eingehoben wird. Die betroffenen KollegInnen sollen nicht – wie immer wieder gefordert – doppelt belastet werden.

Deshalb fordert die PRO-GE neben einer massiven Ausweitung der Kontrollen nach dem LSD-BG:

- **Alle Personalkosten, auch aus der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften, PraktikantInnen, „freien“ ArbeitnehmerInnen oder Werkverträgen sind auch tatsächlich als Personalkosten in den Bilanzen und Jahresabschlüssen auszuweisen.**
- **Ein Verbot der einvernehmlichen Auflösung bei Arbeitskräfteüberlassung, wenn sie im Zusammenhang mit dem Ende eines Einsatzes erfolgt.**
- **Gesetzliche Höchstquoten an überlassenen Arbeitskräften, was letztlich auch eine Übernahme in die Stammebelegschaft begünstigt. Niedrigere Quoten mittels Betriebsvereinbarung müssen weiterhin zulässig sein.**
- **Verstöße gegen die 14-tägige Vorankündigungsfrist vor dem Ende einer Überlassung müssen mit einer Geldstrafe in wirksamer und abschreckender Höhe sanktioniert werden.**
- **Während der Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften (ev. abhängig von besonderen Umständen oder Quoten) dürfen Stammbeschäftigte nur aus persönlichen Gründen, nicht aber aus wirtschaftlichen Gründen, gekündigt werden.**
- **Wird bereits beim Überlasser eine BR-Umlage eingehoben, fordern wir zur Vermeidung einer doppelten Zahlung an BR-Umlage durch die überlassenen KollegInnen eine gesetzliche Verpflichtung des Beschäftigers, den entsprechenden Betrag (oder eine am Durchschnitt orientierte Pauschale) an den Fonds des Beschäftiger-BR zu leisten.**
- **Systematische Verstöße gegen das AÜG oder die anzuwendenden Kollektivverträge sowie ihre Duldung durch den jeweiligen Beschäftigerbetrieb und die betroffene Zeitarbeitsfirma werden wir weiterhin auch öffentlich anprangern.**

Undokumentierte Beschäftigung – aus der Not folgt die Ausbeutung

Zahlreiche Personen, 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 sehr miserablen Bedingungen gedrängt. Dennoch sind sie ArbeitnehmerInnen wie wir – mit entsprechenden Rechten und Ansprüchen. Sog. „undokumentierte Beschäftigte“ ohne Arbeitserlaubnis und ohne Arbeitspapiere erbringen ihre Arbeit meistens unter gefährlichen, gesundheitsschädlichen und menschenunwürdigen Bedingungen. Gesetzliche und kollektivvertragliche Mindestbestimmungen werden nicht eingehalten. Die illegale Beschäftigung führt einerseits zu erheblichen Profiten von „SchwarzarbeitgeberInnen“ und bedroht gleichzeitig kleinere Unternehmen in ihrer Existenz. Beides führt in der Folge zum Verlust von Arbeitsplätzen. Gleichzeitig werden unsere Kollektivvertragslöhne unterwandert und unser Sozialversicherungssystem um Beiträge geprellt. Die Bekämpfung der organisierten sog. „undokumentierten“ Beschäftigung ist für die PRO-GE ein vordringliches Anliegen. Sozialbetrug und die Unterwanderung unserer Kollektivverträge gehen uns alle an. Sie gefährden letztlich den Sozialstaat und die Arbeitsbedingungen aller ArbeitnehmerInnen und nicht nur der Betroffenen!

Seit Jahren unterstützt die PRO-GE daher auch 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 KollegInnen. Wir werden uns auch weiterhin im Rahmen dieses Projekts engagieren und die Anlaufstelle unterstützen.

Ausbeutung in der Landwirtschaft: ErntehelferInnen

Eine der prekärsten Branchen in Österreich ist die nahezu ausschließlich migrantisch geprägte Erntehilfe im Obst- und Gemüseanbau. In den vergangenen Jahren erreichten die PRO-GE immer wieder Berichte über die miserablen Arbeitsumstände der ErntehelferInnen: Bezahlung weit unter Kollektivvertrag, vorenthaltene Überstundenbezahlung, fehlende Schutzausrüstung und pferchähnliche Quartiere. Die ArbeitnehmerInnen werden zudem sehr oft lediglich Teilzeit gemeldet (in Einzelfällen gar nicht zur Sozialversicherung angemeldet) und tatsächlich jedoch weit über das zulässige Höchstausmaß an Arbeitszeit beschäftigt. Häufig wird lediglich ein Teil der tatsächlichen Arbeitsleistung offiziell abgegolten und dadurch den KollegInnen große Summen an Entgelt und der Sozialversicherung Beitragseinnahmen vorenthalten.

Der Großteil der ErntehelferInnen kommt aus dem Ausland, die Skepsis gegenüber Institutionen – auch solchen wie 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 ErntehelferInnen und Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ins Leben gerufen. Kostenlos und anonym bieten wir arbeitsrechtliche Infos in der jeweiligen Muttersprache: Über Plakate, Folder, die direkt am Feld verteilt werden, 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 hier erstmals mit NGOs und ehrenamtlichen Aktivistinnen zusammen, um das Vertrauen der ErntehelferInnen zu gewinnen und die ressourcenintensive Information der KollegInnen 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 ErntehelferInnen auch in den kommenden Jahren weiterführen.

Die PRO-GE fordert:

- **Eine Aufstockung der Ressourcen der Land- und Forstwirtschaftlichen Inspektorate.**

IV. Gute Arbeit für alle

- Ein Informationsrecht bzgl. des Verfahrensstandes nach Einbringen einer Anzeige nach dem LSD-BG für jene Person, die die Anzeige eingebracht hat.
- Im Bereich der Bauwirtschaft gibt es seit 2017 eine gesetzliche Vermutung einer Vollzeitbeschäftigung trotz Teilzeitmeldung: Da Teilzeitbeschäftigung in dieser Branche äußerst untypisch ist und sich Betrugsfälle häufen, muss der/die ArbeitgeberIn eine tatsächlich vorliegende Teilzeitbeschäftigung nachweisen – sonst gilt der/die ArbeitnehmerIn als vollzeitbeschäftigt. Wir fordern eine derartige Bestimmung hinsichtlich der arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche im Bereich der Erntehilfe / Landwirtschaft
- Die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen in der Landwirtschaft soll davon abhängig gemacht werden, dass sämtliche österreichischen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften eingehalten werden und in der Vergangenheit eingehalten wurden, sowie ausschließlich für Vollzeitbeschäftigung erteilt werden. Wir fordern also anstelle einer Arbeitsmarktprüfung in diesem Sektor eine effektive Überprüfung der Einhaltung des österreichischen Arbeitsrechts durch den/die ArbeitgeberIn.
- Parallel dazu können wir uns Modelle vorstellen, in denen Gemeinden die Arbeitgeberfunktion übernehmen und den LandwirtInnen der Region die Saison-Arbeitskräfte in Form einer Arbeitskräfteüberlassung zur Verfügung stellen – solange dadurch höhere arbeits- und sozialrechtliche Standards gesichert sind. Zum Modell der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse siehe oben in Kapitel IV.
- Zahlreiche in Österreich arbeitenden ErntehelferInnen kommen aus unseren östlichen EU-Nachbarländern, wie z.B. Ungarn, Rumänien oder Slowenien. Die Bezahlung in der Erntehilfe ist miserabel. Man kann ohne weitere Umschweife sagen, dass die Aufstockung mithilfe der Familienbeihilfe für diese Personen Teil der Einkommenserwartung ist. Sie ist gleichzeitig Teil des Arrangements, für die ArbeitgeberInnen die Kosten niedrig zu halten. Daher lehnen wir das Vorhaben, die Höhe der Familienbeihilfe nach Ländern zu staffeln (sog. „Indexierung der Familienbeihilfe“), ab.
- Die sofortige Ratifikation und effektive Umsetzung der ILO-Konvention Nr.184 in Österreich (Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft).

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

1. Soziale Systeme und Soziale Sicherheit

Die PRO-GE bekennt sich zum Sozialstaat. Er hat vielfältige gesellschaftspolitische Funktionen: Er schützt die Gesellschaft und die Bevölkerung vor den Folgen individueller sozialer Risiken wie Krankheit, Invalidität oder Alter und gleicht soziale Benachteiligungen aus. Die Sozialversicherung ist ein wesentliches Kernelement des österreichischen Wohlfahrtsstaates. Wir bekennen uns zu ihren tragenden Grundsätzen:

- **Pflichtversicherung:**

Nur eine solidarische Versicherungsgemeinschaft kann einen effizienten Risikoausgleich zwischen den Beteiligten gewährleisten.

- **Solidarische Finanzierung:**

An dem Grundprinzip der solidarischen Finanzierung muss festgehalten werden. Eine solche schließt höhere Selbstbehalte (Krankensteuer) und eine Finanzierung über Risikoprämien aus.

- **Selbstverwaltung:**

Die Selbstverwaltung als Organisationsform der Sozialversicherung hat sich bewährt und muss unbedingt erhalten bleiben. Eine Schwächung oder gar Abschaffung der Selbstverwaltung ist in jedem Fall abzulehnen. Die Selbstverwaltung ist versichertennah und sichert ein hohes Maß an Unabhängigkeit von der staatlichen Verwaltung. Sie erhöht die Identifikation der Versicherten mit ihrer Sozialversicherung.

- **Eigene Einrichtungen:**

Sie tragen zur Versorgungssicherheit bei und sichern das nötige Fachwissen für optimale Betreuung der Versicherten innerhalb der Sozialversicherung. Sie müssen unabdingbar in der Sozialversicherung erhalten bleiben und von ihr geführt werden. Im Interesse der Versicherten werden sie natürlich nicht nach privaten Gewinninteressen ausgerichtet.

Schnellschüsse, wie die von der derzeitigen Regierung geplante Zusammenlegung der Sozialversicherungsträger oder die Abschaffung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, sind vehement abzulehnen. Bei diesen Vorschlägen geht es nicht um eine Effizienzsteigerung oder Einsparungen im Gesundheitssystem, sondern um politische Einflussnahme durch die Abschaffung der Selbstverwaltung.

Krankenversicherung

Österreich hat eines der besten Gesundheitssysteme der Welt. Der Zugang zu medizinischer Leistung ist international beispielgebend. Die 2016 von der London School of Economics durchgeführte Effizienzstudie zum österreichischen Sozial- und Gesundheitssystem hat das auch bestätigt.

Durch die verschiedenen Krankenkassen sind in den letzten Jahrzehnten unterschiedliche Leistungskataloge entstanden. Dies ergab sich unter anderem dadurch, dass die Kassen von verschiedenen Berufsgruppen gegründet wurden und somit auch die Leistungen auf diese Gruppe der Beschäftigten abgestimmt waren. Durch diverse Zusammenlegungen der Kassen in der Vergangenheit kann es daher auch immer wieder zu skurrilen Begebenheiten kommen. Beispielsweise wenn ein Ehepaar, das bei unterschiedlichen Sozialversicherungsträgern versichert ist, denselben Zahnarzt besucht und für den gleichen Eingriff unterschiedliche Selbstbehalte zu bezahlen sind. Dass diese Situationen oft für Verwunderung und Ärger bei den Versicherten sorgen, ist verständlich.

Bevor man über eine Änderung in der Struktur der Träger diskutiert, ist es wesentlich wichtiger, die unterschiedlichen Leistungen der Krankenkassen zu harmonisieren, um einen gleichen Zugang aller Versicherten zu denselben Leistungen zu gewährleisten. Trotz der schon niedrigen Verwaltungskosten, sind weitere Anstrengungen zu machen, um hier vorhandene Potenziale zu nutzen. Diese freiwerdenden Mittel sollen dann im Sinne von Leistungsverbesserungen den PatientInnen zugutekommen. Im Mittelpunkt müssen also nicht primär Organisationsreformen, sondern der Mensch stehen. Unser Ziel sind optimale Versorgungsstrukturen und mehr Leistung für kommende Generationen.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Keine finanziellen oder sonstigen Barrieren beim Zugang zu medizinischer Versorgung. Das heißt auch, keine weiteren Selbstbehalte oder Gebühren, sondern Deckelung und Abbau der bereits vorhandenen Selbstbehalte. Diese stellen kein Steuerungselement dar.**
- **Jede Form der Zweiklassenmedizin ist strikt abzulehnen.**
- **Im Sinne einer hochqualifizierten und flächendeckenden Gesundheitsversorgung sind Primärversorgungszentren auszubauen.**
- **Die Digitalisierung im Gesundheitswesen und e-Health bringen große Chancen, bergen aber auch viele Risiken. Die Weiterentwicklung der Medizintechnik darf nicht dazu führen, dass der Faktor Mensch in der medizinischen Betreuung zu kurz kommt. Gerade bei gesundheitlichen Problemen sind der menschliche Kontakt und die persönliche Betreuung besonders wichtig.**
- **Die Implementierung von Gendermedizin im Gesundheitsbereich. Symptome sind mitunter bei Frauen und Männern unterschiedlich, zB bei Herzinfarkten – das führt oft dazu, dass akute Situationen vor allem bei Frauen zu spät erkannt werden. Aber auch Krankheitsverläufe und Behandlungserfordernisse können andere sein – ihnen wird bis dato zu wenig Augenmerk geschenkt.**
- **Einführung einer geringeren Rezeptgebühr für Personen, die Dauermedikation benötigen, und die Änderung des Einkommensrichtsatzes für eine Befreiung von der Rezeptgebühr für BewohnerInnen von Pflegeeinrichtungen.**
- **Erleichterungen beim Zugang zu bereits verschriebenen Medikamenten – ohne zusätzlichen Arztbesuch, soweit medizinisch vertretbar.**

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- **Einen niederschweligen Zugang (e-card) zu Impfungen gegen Infektionskrankheiten (z. B. Grippe, Pneumokokken, FSME etc.) zu gleichen Bedingungen, insbesondere für ältere Menschen.**

Pensionsversicherung

Es gibt keine Alternative zum umlagefinanzierten Pensionssystem. Die erste Säule muss daher weiter gestärkt werden. Trotz aller Beteuerungen der privaten Pensionskassen bekommen die Versicherten fast jedes Jahr niedrigere Pensionen. Von einer Erhöhung ist also keine Rede. Das Pensionssystem muss aber unbedingt Altersarmut vermeiden.

Obwohl in den letzten Jahren viele Maßnahmen gesetzt wurden, um die Pensionen dauerhaft abzusichern, hören die ständigen Verunsicherungen und Forderungen nach weiteren Eingriffen in das Pensionssystem, etwa bei den Frauen, nicht auf. Tatsache ist, dass die Menschen heute faktisch später in Pension gehen als noch vor einigen Jahren. Was die Frauen angeht, so werden diese heute bereits ab dem Geburtsdatum 1964 schrittweise an das Pensionsalter der Männer angeglichen. Eine vorzeitige Angleichung lehnen wir entschieden ab, da sich nur wenig an den Gründen für das vorzeitige Pensionsantrittsalter – die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben – geändert hat.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Nach 40 bzw. 45 Jahren Versicherungszeit (inkl. Ersatzzeiten) muss die Pension mindestens 80 Prozent der Bemessungsgrundlage betragen.**
- **Es darf keine Abschläge für vorzeitigen Pensionsantritt geben, wenn die vorzeitige Pensionierung aus gesundheitlichen Gründen nötig oder nach langer Arbeitslosigkeit der einzige Ausweg war.**
- **Eine automatische Erhöhung des Pensionsantrittsalters aufgrund der Steigerung der Lebenserwartung ist striktest abzulehnen. Ebenso ist eine vorzeitige Anhebung des Antrittsalters für Frauen abzulehnen.**
- **Die erhöhte Mindestpension (dzt. bei 30 Beitragsjahren) soll durch eine bessere Anrechnung und Zwischenstufen weiter vorangetrieben werden.**
- **Eine Stärkung des Berufsschutzes im Zusammenhang mit der Invaliditätspension, insbesondere eine Schaffung einer vergleichbaren Regelung für ungelernte/angelernete ArbeitnehmerInnen.**
- **Eine bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, des Präsenz- und Zivildienstes und der Arbeitslosenzeiten im Pensionskonto.**
- **Die Kriterien zur Schwerarbeit müssen regelmäßig auf ihre Praxistauglichkeit überprüft und überarbeitet werden. So hat sich z.B. der Kalorienverbrauch als Kriterium für „schwere körperliche Arbeit“ nicht immer als ausreichend erwiesen. Kriterien sollten sich an den Regelungen der Nachtschwerarbeit (nur für Arbeiten am Tag oder im Schicht- und Wechseldienst) orientieren. Kein taugliches Mittel ist für uns eine prozentuelle Begrenzung, wie sie derzeit Vorgabe für die Schwerarbeitsverordnung ist.**

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- **Auch regelmäßige Nachtarbeit oder taktgebundene Arbeit, die nicht unter die Kriterien des Schicht- und Wechseldienstes der Schwerarbeitsverordnung fallen, sind als Schwerarbeit anzuerkennen. Dasselbe gilt für Arbeit unter Lärm bei Tag (lediglich Nachtarbeit ist durch die Regelungen des NSchG erfasst). Arbeitsdruck, der z.B. durch zunehmende Automatisierung und Digitalisierung entsteht, ist ebenfalls zu berücksichtigen.**
- **Anrechnung von ehrenamtlicher Tätigkeit bei Blaulichtorganisationen, wenn sie den sonstigen Kriterien der Schwerarbeitsverordnung genügt.**
- **Jährliche Mitteilung an den/die ArbeitnehmerIn über gemeldete Schwerarbeitszeiten und Sanktionen bei Nicht-Meldung durch den Arbeitgeber.**
- **Abschläge bei der Schwerarbeit widersprechen ihrem ureigensten Sinn und sind daher abzuschaffen.**

Verbesserung bei der Nachtschwerarbeit

Die derzeitige gesetzliche Regelung des Nachtschwerarbeitsgesetzes bestimmt unterschiedliche Belastungen, die zusätzlich zur Nachtarbeit vorliegen müssen. Jede im Gesetz angeführte Belastung muss für sich überwiegend, das heißt länger als die halbe Arbeitszeit vorhanden sein. Eine Zusammenrechnung der unterschiedlichen Belastungen ist nicht möglich. Durch die Technologisierung unserer Arbeitsplätze sind die ArbeitnehmerInnen aber immer öfter unterschiedlichen Belastungen ausgesetzt. Damit werden trotz hoher Belastungen immer weniger ArbeitnehmerInnen von diesem Gesetz erfasst.

Der Bezug von Sonderruhegeld soll NachtschwerarbeiterInnen die Möglichkeit bieten, früher in „Pension“ zu gehen. Der sozialpolitische Hintergrund dieser Regelung liegt in den erheblich erschwerten Arbeitsbedingungen, den hohen gesundheitlichen Belastungen und den Beeinträchtigungen, denen die Betroffenen in der täglichen Arbeit ausgesetzt sind. Viele NachtschwerarbeiterInnen aus unseren Betrieben haben mit zahlreichen gesundheitlichen Problemen zu kämpfen, die sie oftmals ein ganzes Leben lang begleiten.

Das Sonderruhegeld wird in der Höhe der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension errechnet und ist mit einem Abschlag von 13,8 % behaftet. Es geht in diesem Ausmaß als Pensionshöhe bis zum Lebensende über, obwohl die Arbeitgeber zur Finanzierung des Sonderruhegeldes einen Nachtschwerarbeitsbeitrag (2017: 3,40 %) zu leisten haben. Genau dieser Abschlag und damit verbundene wirtschaftliche Erwägungen zwingen etliche Betroffene, vor allem AlleinverdienerInnen, zur sozial- und gesundheitspolitisch bedenklichen Entscheidung, keinen Antrag auf Sonderruhegeld zu stellen. Wer aus körperlichen und gesundheitlichen Gründen nicht länger als bis 57 bzw. 52 arbeiten kann, befindet sich dann in einer verzweifelten Situation. Pensionssteigernde Alternativen wie „noch das eine oder andere Jahr anhängen“, Schwerarbeitspension oder der Korridor bieten sich aus besagten und bisweilen auch pensionsrechtlichen Gründen nicht an.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Reduzierung der Belastungswerte für Schwerarbeit im NSchG sowie die Verpflichtung zur Zusammenrechnung unterschiedlicher Belastungen; Anspruch auf Sonderruhegeld muss bei regelmäßiger Nachtarbeit auch ohne Erfüllung der Schwerarbeitskriterien bestehen.**
- **Die Kriterien für Schwerarbeit müssen weiters unter Berücksichtigung von typischerweise durch Frauen ausgeübter Schwerarbeit sowie psychischer Belastungen, wie beispielsweise steigendem**

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

Arbeitsdruck durch Automatisierung und Digitalisierung oder monotone Arbeit, ergänzt und verbessert werden.

- **Wenn nicht volle 15 Arbeitsjahre nach dem Nachtschwerarbeitsgesetz, aber doch über 7,5 Arbeitsjahre vorliegen, muss ein aliquot früherer Pensionsantritt möglich sein.**
- **Der Abschlag beim Sonderruhegeld ist gänzlich und ersatzlos aufzuheben.**

Pensionsfalle Teilzeit

Nach wie vor sind Frauenpensionen wesentlich niedriger als jene der Männer. Das liegt einerseits an der Einkommensdiskriminierung und dem gespaltenen Arbeitsmarkt, die beide ins Pensionssystem nachwirken. Darüber hinaus ist es in unserer Gesellschaft nach wie vor so, dass nahezu die gesamte Kinderbetreuung als Aufgabe der Frau gesehen wird. Beinahe 50 % der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Zeiten der Karenz oder Teilzeitbeschäftigung wegen Kinderbetreuung werden nur in den ersten vier Jahren durch das Pensionssystem ausgeglichen. Danach schlägt die „Teilzeitfalle“ für den betreuenden Elternteil (in aller Regel die Frau) voll zu.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Wesentlich ist ein Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen, der beiden Elternteilen grundsätzlich eine Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglicht. Um Doppelbelastungen zu reduzieren, eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen und auch die Väterbeteiligung in der Kinderbetreuung zu erhöhen, fordern wir allerdings, durch entsprechende Förderung einer vollzeitnahen Teilzeit durch *beide* Elternteile Vorschub zu leisten.**
- **Bis dahin sind aber dringend Maßnahmen erforderlich, die die Altersarmut von Frauen aufgrund längerer Unterbrechungen wegen Betreuungspflichten oder Teilzeitarbeit verhindern. Unternehmen mit mehr als 20 % Teilzeitbeschäftigten sollen daher für ihre Teilzeitbeschäftigten Sozialversicherungsbeiträge auf Basis des Vollzeitentgelts entrichten.**

Rehabilitation vor Pension

Der Grundsatz, die Gesundheit zu erhalten und wiederherzustellen oder in einen anderen Beruf (auf gutem, hohem Niveau) umzuschulen, anstatt Menschen nur die Option eines vorzeitigen Pensionsantritts zu überlassen, ist grundsätzlich richtig. Die Umsetzung beginnt schon mit der Gesundheitsvorsorge für aktive ArbeitnehmerInnen und endet im Fall der Erkrankung mit einer medizinischen und beruflichen Rehabilitation.

Dennoch haben die letzten Jahre gezeigt, dass Rehabilitation nicht immer möglich ist und gerade die berufliche Rehabilitation weit hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist. Der Grundsatz „Reha vor Pension“ darf nicht dazu führen, dass Betroffene zwischen verschiedenen Sozialversicherungsträgern und dem AMS hin- und hergeschoben werden und am Ende übrigbleiben.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Auch weiterhin muss am bewährten System festgehalten werden, dass eine berufliche Rehabilitation nur „nach oben“ stattfinden darf (strikte Wahrung des Berufsschutzes).**

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- **Um die Prävention verbessern zu können, muss der Zugang für die „Gesundheitsvorsorge aktiv“ der Pensionssicherungsanstalt verbessert werden und auch für PensionistInnen gesetzlich geregelt werden.**
- **Eine jährliche Erhöhung des Rehabilitationsgeldes. Anders als bei den Pensionen ist beim Rehabilitationsgeld keine Valorisierung vorgesehen, was zu Kaufkraftverlusten für die Betroffenen führt.**
- **Jene Personen, bei denen eine berufliche Rehabilitation nicht zielführend scheint, müssen wieder erleichterten Zugang zur Invaliditätspension haben.**

Unfallversicherung

Die zurzeit diskutierte mögliche Abschaffung der Unfallversicherungsanstalt (AUVA) ist striktest abzulehnen. Ebenso die massive finanzielle Beschneidung, die eine tatsächliche Arbeit der AUVA nicht mehr zulässt. Die niedrigen Raten bei Arbeitsunfällen – bei Verletzungen oder sogar bei Todesfällen – wurden maßgeblich durch die Unfallversicherungsanstalt oder deren präventive Arbeit erreicht. Bei deren Wegfall würde es hier zu drastischen Verschlechterungen kommen, die in jedem Fall abzulehnen sind. Die möglichen Kostenverlagerungen zu den Krankenversicherungen würden dort zu mehr Belastungen führen. Deshalb ist auch dieses Vorhaben abzulehnen.

Die PRO-GE fordert außerdem eine Klarstellung, dass sich der Unfallversicherungsschutz auch auf die Arbeitssuche an sog. „Arbeitssuchtagen“ erstreckt.

Finanzierung der Sozialversicherung

Die österreichische Sozialversicherung wird durch Beiträge der ArbeitnehmerInnen und Beiträge der ArbeitgeberInnen finanziert. Diese Beiträge bilden die finanzielle Basis der Sozialversicherung und sind entscheidend für ihre Leistungsfähigkeit.

Wir stehen nach wie vor vor starken demographischen Veränderungen, die die Zahl der Erwerbstätigen schrumpfen lässt. Auch technologische Entwicklungen durch die Digitalisierung könnten zahlreiche Arbeitsplätze kosten. Sinkt das Arbeitsvolumen, sinken auch die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung. Umgekehrt steht die steigende Wertschöpfung, die sich beispielsweise aus dem Anbieten digitaler Dienstleistungen und der Verarbeitung von Daten generieren lässt, in keinem Verhältnis zu den dafür benötigten wenigen Beschäftigten. Hier stößt unsere auf der Lohnsumme basierende Finanzierung des Sozialstaats schnell an ihre Grenzen. Wir müssen uns daher rechtzeitig Finanzierungsalternativen überlegen, die nicht oder nicht nur an der Lohnsumme anknüpfen, insbesondere eine Wertschöpfungsabgabe (siehe Kapitel V./6).

Eine Verschiebung der Zuständigkeit für die Beitragsprüfung von den Gebietskrankenkassen zur Finanz lehnen wir entschieden ab! Sie bedeutet letztlich eine Verschiebung vom sogenannten Anspruchsprinzip zum reinen Zuflussprinzip. Das bedeutet, dass nicht mehr geprüft wird, welche Ansprüche den ArbeitnehmerInnen tatsächlich zustehen, sondern nur noch, ob für die tatsächlich (aber vielleicht falsch) abgerechneten Bezüge auch die entsprechenden Abgaben entrichtet worden sind.

Unsere Pensionen sind auch für die Zukunft gesichert – das ist dem umlagefinanzierten System zu verdanken. Der Bundeszuschuss ist in den letzten Jahren ständig gesunken. Durch interessensgeleitete Falschmeldungen werden die Menschen jedoch verunsichert und das wiederum führt zu Ängsten. Junge Menschen müssen die Sicherheit haben, am Ende ihres Arbeitslebens einer gesicherten Pension entgegenzusehen zu können. Nur so kann ein Sozialstaat ein Garant für sozialen Frieden sein.

Auch eine weitere Entwicklung beobachten wir mit Sorge: Der derzeit in der Arbeitslosenversicherung begonnene Weg einer Absenkung der Sozialversicherungsbeiträge bei niedrigen Einkommen ist falsch. Umverteilung ist eine Aufgabe des Steuersystems, nicht der Sozialversicherung. Im Einkommensteuerrecht ist bereits vorgesehen, dass bei niedrigen Einkommen die Sozialversicherungsbeiträge zum Teil erstattet werden. Das geschieht gerade dann, wenn keine Steuer zu zahlen ist (sog „Negativsteuer“), aber in viel zu geringem Ausmaß. Dieser Weg ist der einzig richtige und sollte wesentlich ausgebaut werden. Insbesondere muss die Erstattung monatlich laufend erfolgen, nicht erst mit der Veranlagung. Andernfalls werden der Sozialversicherung über kurz oder lang die notwendigen Mittel entzogen und so Leistungskürzungen „gerechtfertigt“.

2. Pflege und Betreuung

Die Gewährleistung einer ausreichenden, qualitativ hochwertigen Betreuung und Pflege gehört zu den Kernaufgaben des Sozialstaates. Die demographische Entwicklung in Österreich hat zur Folge, dass der Pflegebedarf älterer Personen zunehmen wird.

Durch sinkende Geburtenraten, den Anstieg von Singlehaushalten, die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die angestrebte Erhöhung des faktischen Pensionsantrittsalters geht die innerfamiliäre Pflege und Betreuung zurück. Für viele ist die persönliche Pflege ihrer Angehörigen auch gar nicht mehr bewältigbar. Dazu kommt, dass die Pflege und Betreuung naher Angehöriger in unserer Gesellschaft nach wie vor als eine Hauptaufgabe von Frauen gesehen wird. Ein unzureichendes Pflegeangebot zwingt – vor allem Frauen – zur vollständigen bzw. teilweisen Aufgabe der Berufstätigkeit, was sich negativ auf die soziale Absicherung und den Erwerbsverlauf auswirkt und in die soziale Isolation führen kann. Die Nachfrage nach professionellen sozialen Diensten, die Pflege durchführen, steigt an. Um die notwendige Pflege sowohl im gewohnten Umfeld der Betroffenen als auch im stationären Bereich zu gewährleisten, ist mehr gut ausgebildetes Pflegepersonal unumgänglich. Gleichzeitig müssen wir sicherstellen, dass sich die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung für das Pflegepersonal massiv verbessern, Pflege aber leistbar ist.

Besonders brisant ist das Modell der 24-Stunden-Betreuung: Aufgrund seiner geringen Kosten für die Angehörigen wird das Modell vermehrt genutzt und ist in der Gesellschaft anerkannt. Als Gewerkschaft kann für uns die Lösung des Pflegeproblems jedoch nicht in einem Modell liegen, das die PflegerInnen über niedrige Löhne und Scheinselbständigkeit ausbeutet. Leistbare und trotzdem qualitativ hochwertige Pflege muss vom Staat zur Verfügung gestellt werden – es muss aber dabei genauso Sorge getragen werden, dass faire Löhne bezahlt und gute Arbeitsbedingungen garantiert werden können. Aus diesem Grund lehnen wir auch die geplante „Indexierung“ der Familienbeihilfe, also die Staffelung ihrer Höhe nach dem Herkunftsland, ab. Die Bezahlung in der 24-Stunden-Betreuung ist miserabel. Die Aufstockung mithilfe der Familienbeihilfe ist für diese Personen Teil der Einkommenserwartung – und sie ist von uns akzeptiert, um unsere Pflegekosten als Angehörige niedrig zu halten.

Pflege wird allerdings auch zunehmend zum Geschäftsmodell mit entsprechenden Missständen, die oft erst durch KonsumentenschützerInnen, PatientInnenanwaltschaften oder die Volksanwaltschaft aufgedeckt werden. Hier braucht es eine einheitliche, bundesweite Anlaufstelle.

Wir fordern daher:

- **Einen dauerhaft eingerichteten bundesweiten Pflege- und Betreuungsfonds, der vorrangig aus einer Vermögenssteuer und einer Erbschaftssteuer gespeist wird. Er soll die Finanzierung der Pflege und der 24-Stunden-Betreuung sicherstellen und die Arbeitsbedingungen des**

Pflegepersonals (höhere Entlohnung, bessere Arbeitszeiten und Betreuungsschlüssel) wesentlich verbessern.

- **Eine regelmäßige Valorisierung des Pflegegelds.**
- **Den bundesweiten Ausbau von bedarfsorientierten und leistbaren Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheimen, Tageszentren und betreutem Wohnen, sowie mobiler Pflegeleistungen.**
- **Die Schaffung einer einheitlichen Bundespflegeanwaltschaft.**
- **Die Rücknahme des Vorhabens, die Höhe der Familienbeihilfe nach Ländern zu staffeln (sog. „Indexierung der Familienbeihilfe“).**

3. Kinderbetreuung: Staatliche Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Frauen- und Familienpolitik sind für uns untrennbar verbunden. Ursachen des Gender Pay Gap sind in hohem Umfang auf die fehlenden Rahmenbedingungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zurückzuführen. Ein Grund hierfür ist wiederum der nach wie vor – vor allem am Land und bei den Unter-Dreijährigen – bestehende Mangel an entsprechenden Kinderbetreuungsplätzen.

Ausreichende und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung muss öffentlich finanziert und bereitgestellt werden – auch sie ist ein substantieller Teil unseres so wichtigen Wohlfahrtsstaates.

Wir fordern:

- **Ein ganztägiges, flächendeckendes, leistbares und vor allem qualitativ hochwertiges Kinderbildungsangebot für jedes Kind ab dem 1. Lebensjahr bis zum Schuleintritt. Das bedeutet auch die Schaffung der notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sowie einheitliche, bundesweite Öffnungszeiten und Qualitätssicherung der Kinderbetreuung und Kinderbildungseinrichtungen.**
- **Die Schaffung eines bundesweit einheitlichen Qualitätsrahmenplans für alle Kindergärten und eine Qualitätsoffensive durch umfassende Sprachförderung.**
- **Die Sicherstellung, dass Kinderbetreuungseinrichtungen ganzjährig zur Vergabe verfügbar sind, und nicht nur mit September zu Schulbeginn.**
- **Die Förderung von Betriebskindergärten und alternativen Kinderbetreuungsformen in Unternehmen sowie Kinderbetreuungseinrichtungen, die den Bedürfnissen von Beschäftigten mit untypischen Arbeitszeiten gerecht werden (z.B. Schichtdienst).**
- **Eine kostenlose Ganztagesbetreuung ab dem Eintritt in den Kindergarten; Ganztageseschulen und Ferienbetreuung vom Schuleintritt bis zum Ende der Schulpflicht unter den vorher genannten Kriterien. Ferienregelung müssen auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern Rücksicht nehmen.**

- **Eine Neuregelung der Familienleistungen mit einer Teilung zwischen Sach- und Geldleistungen.**

4. Armutsbekämpfung

Armut bedeutet soziale Ausgrenzung und Demütigung, sie macht krank und einsam, sie nimmt Hoffnung. Und: Armut wird (so wie Reichtum) vererbt.

Armut trifft vor allem Alleinerzieherinnen und ihre Kinder, aber auch alleinstehende Frauen mit einer niedrigen Pension. Eine wachsende Gruppe armutsgefährdeter Personen sind Langzeitarbeitslose. In Zeiten von anhaltenden Wirtschaftskrisen kann Armut uns allerdings alle treffen. So nimmt z.B. der Anteil an jenen Menschen, die von ihrer Arbeit nicht leben können, also den sogenannten „Working Poor“, zu.

Das beste Mittel gegen Armut sind existenzsichernde Einkommen und jährliche, nachhaltige Lohnabschlüsse. Hier haben wir mit dem Mindestlohn von 1.500 Euro einen wichtigen Schritt gesetzt, doch gilt es, unsere kollektivvertraglichen Löhne stets weiterzuentwickeln.

Der österreichische Sozialstaat ist ein Erfolgsmodell: Er schafft es häufig manifeste Armut zu verhindern und greift mit seinen Leistungen dann helfend ein, wenn Armut droht. Dennoch waren 2016 18 % der österreichischen Bevölkerung armutsgefährdet. Zur weiteren und vor allem nachhaltigen Finanzierung unseres Sozialstaates ist also eine gerechte Umverteilung über Erbschafts- und Vermögenssteuern nötiger denn je.

Mindestsicherung

Bei der Mindestsicherung handelt es sich nicht um eine beitragsabhängige Versicherungsleistung, sondern um eine Sozialleistung, die dann greift, wenn alle Stricke reißen. 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. Wir verwehren uns daher gegen jegliche Diskussion, die diesen Anspruch davon abhängig macht, dass jemand eine gewisse Zeit „ins System eingezahlt“ hat.

Die Mindestsicherung wurde in den vergangenen Jahren Spielball fremdenfeindlicher Hetze und Hetze gegen die Ärmsten der Armen. Die Mindestsicherung stellt für kein Bundesland einen unbewältigbaren Finanzaufwand dar, vielmehr soll durch solche Stimmungsmache der allgemeine Trend von Kürzungen im Sozialbereich legitimiert werden. Die wenigsten Menschen leben gerne von Sozialleistungen, dennoch müssen sich die BezieherInnen oft den Vorwurf gefallen lassen, in der „sozialen Hängematte zu liegen“ – eine Diskussion voller Vorurteile, die die Betroffenen zusätzlich stigmatisiert und beschämt. Diese Politik lehnen wir zutiefst ab.

Wir begrüßen die Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs der in NÖ sowohl die 5-jährige Wartefrist als auch die Deckelung pro Haushalt als verfassungswidrig aufgehoben hat. Wir fordern die konsequente Umsetzung dieses Urteils in allen Bundesländern.

Um den Anteil an sog. „AufstockerInnen“ zu reduzieren, das heißt jener Personen, die trotz eines Erwerbseinkommens oder einer Versicherungsleistung wie z.B. Arbeitslosengeld auf den Bezug von Mindestsicherung angewiesen sind, sind zahlreiche Maßnahmen außerhalb der Mindestsicherung notwendig. Viele AufstockerInnen, vor allem alleinerziehende Frauen, beziehen aufgrund erzwungener Teilzeitarbeit ein zu niedriges Einkommen – hier würde der dringend notwendige Ausbau an kostenlosen bzw leistbaren

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen helfen. Aber auch arbeitsrechtliche Maßnahmen wie die Anrechnung von Karenzzeiten oder ein Rechtsanspruch von Teilzeit auf Vollzeit zu wechseln und der Mindestlohn von 1.500 Euro – bzw in weiterer Folge 1.700 Euro – sind hier essentiell.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Eine österreichweite einheitliche Regelung der Mindestsicherung, sodass kein Negativ-Wettbewerb mehr auf Kosten der Ärmsten stattfinden kann.**
- **Keine Wartezeiten und ähnliche Bedingungen bei existenzsichernden Notleistungen wie der Mindestsicherung und die Rücknahme der in einzelnen Bundesländern erfolgten Deckelung der Mindestsicherung auf 1.500 Euro.**
- **Die Erhöhung der Nettoersatzrate beim Arbeitslosengeld, mit dem Ziel eines existenzsichernden Einkommens und die unveränderte Aufrechterhaltung der Notstandshilfe.**
- **Die Wiedereinführung der Aktion 20.000 zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit.**

5. Wohnen für alle leistbar machen!

Leistbarer Wohnraum ist eines der wichtigsten Anliegen von uns allen. Nicht nur, aber vor allem für junge Menschen bleibt dies zunehmend leider ein unerfüllter Traum. Durch Spekulationen mit Immobilien und Grundstücken steigen die Preise für Mieten und Eigentumswohnungen seit Jahren in einen Bereich, der für viele finanziell nicht mehr tragbar ist. Dadurch kommt es zu einem Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage. Auf der einen Seite stehen Wohnungen leer und auf der anderen Seite können sich viele junge Menschen und Familien den dringend benötigten Wohnraum nicht leisten.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Eine umfassende Reform des Mietrechtsgesetzes (MRG), insbesondere wirksame Mietzinsobergrenzen. Diese sollen auch für bestehende Mietverhältnisse gelten und so zu einer Kostenreduktion führen.**
- **Die Aufteilung der Kosten zwischen MieterIn und VermieterIn muss neu organisiert werden. So sind z.B. Grundsteuer, Verwaltungskosten oder die Gebäudeversicherung (mit Schutz gegen Unterversicherung), aber auch die Maklerprovisionen direkt dem/der VermieterIn zuzuordnen.**
- **Um die Spekulationen mit Grundstücken und Immobilien zu minimieren, muss eine Verpflichtung zur Bebauung brachliegender Baugründe bzw. zur Vermietung leerstehender Immobilien mit entsprechenden finanziellen Sanktionen eingeführt werden.**
- **Eine umfassende Reform der Wohnbauförderung mit der Beschränkung auf kommunalen Wohnbau, die Förderung gemeinnütziger Wohnbaugenossenschaften und Baugruppen.**
- **Dazu sind auch eine garantierte Zweckbindung der Wohnbauförderungsmittel und die Einführung einer Flächenwidmungs-Kategorie „sozialer Wohnbau“ notwendig.**

- **Einen begünstigten Umstieg von Mietwohnungen in Wohnungseigentum, z.B. Mietkauf nach 10 Jahren unter Berücksichtigung der bereits bezahlten Mieten.**
- **Änderungen im Genossenschaftsrecht: Der Auftrag der Genossenschaften ist es, kostendeckend und nicht gewinnorientiert zu arbeiten. Wir fordern mehr Transparenz bei Einhebung und Verwendung des Erhaltungs- und Verbesserungsbeitrags (EVB) und gegebenenfalls eine Senkung. Gleichzeitig ist der Erhaltungs- und Verbesserungsbeitrag in die Bereiche „Erhaltung“ und „Verbesserung“ aufzusplitten. Gerade bei den Verbesserungen müssen die Mitspracherechte der MieterInnen ausgebaut werden.**

6. Steuergerechtigkeit: Faire und nachhaltige Steuern

Österreich zählt gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf zu den reichsten Volkswirtschaften der Welt – doch hat sich die Verteilung des Wohlstands in den vergangenen drei Jahrzehnten immer weiter auseinanderentwickelt¹: In Österreich besitzt das reichste Prozent der Bevölkerung heute über 40 % des Vermögens – dem gegenüber teilen sich die unteren 50 % der Bevölkerung gerade einmal 2,5 %². Anders gesagt: Das reichste Prozent besitzt mehr als 7,5 Mio. ÖsterreicherInnen gemeinsam!

Vermögen ist in Österreich also extrem ungleich verteilt, laut EZB sogar ungleicher als in fast allen anderen Ländern in der Eurozone. Schlimmer noch: die Reichen werden immer reicher und der Rest immer ärmer. Die Gründe hierfür sind unter anderem eine zunehmende Vermögenskonzentration durch steuerfreie Millionen-Erbschaften unter den ohnehin schon Reichen und die – ebenso nahezu steuerfreie – „leistungslose“ Vermehrung von großen Kapitalvermögen. Österreich zählt damit zu den Steueroasen für die reichsten 5% - die Superreichen!

Trotzdem ist Österreich ein Land, in dem die *soziale* Ungleichheit (im europäischen Vergleich) nicht so stark ausgeprägt ist wie andersorts. Der Grund hierfür sind unser **gut ausgebauter Sozialstaat** und **öffentliche Dienstleistungen**, die auch Nicht-Vermögenden eine gute Lebensqualität sichern. Doch wissen wir aus zahlreichen Studien, dass eine wachsende Ungleichheit in der Einkommens- und Vermögensverteilung nachteilige Auswirkungen auf eben diesen Sozialstaat, die Wirtschaft (Stichwort Kaufkraftverlust durch stagnierende Reallöhne!), die Demokratie und den sozialen Frieden hat. Höchste Zeit also zu handeln!

Und hier sind wir auch schon beim nächsten Problem: Österreich befindet sich nämlich nicht nur bei der Vermögensverteilung in einer gewaltigen Schieflage, sondern auch in der Frage, **wer denn für die Finanzierung öffentlicher Leistungen aufkommen soll**: Millionen-ErbInnen, BesitzerInnen der größten Vermögen und BezieherInnen sehr hoher Einkommen haben sich aus der Finanzierung unseres Sozialstaats und der öffentlichen Daseinsvorsorge verabschiedet.

Während – trotz der wichtigen Lohnsteuerreform 2016 – Arbeit nach wie vor hoch besteuert wird, werden Vermögen und Vermögenszuwächse, von ein paar wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht besteuert. ArbeitnehmerInnen tragen somit sowohl absolut als auch im Verhältnis zu ihrem Einkommen wesentlich mehr zur Finanzierung der wichtigen öffentlichen Leistungen bei, als jene, deren Vermögenszuwachs sich hauptsächlich aus sog. „leistungslosem“ Einkommen zusammensetzt: Indem z.B. ihr Kapitalvermögen ohne ihr eigenes Zutun Erträge abwirft oder vererbt wird.

¹ Sozialbericht bmask 2015-2016

² Arbeiterkammer Wien/JKU: Studie Bestände und Konzentration privater Vermögen in Österreich

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

Die jährlichen staatlichen Einnahmen aus Vermögenssteuern betragen in Österreich heiße 2 % – in der EU sind es über 6 %. Demgegenüber trägt die Lohnsteuer 30 % zum gesamten Steueraufkommen bei! Den Löwenanteil am Steuerkuchen stellen mit knapp 40 % die sog Konsumsteuern (vor allem die Umsatzsteuer, aber auch z.B. die Mineralölsteuer) dar – auch diese treffen Personen mit niedrigen Einkommen ungleich härter. Sie zahlen in Prozent von ihrem Einkommen gemessen wesentlich mehr Konsumsteuern als Personen mit einem hohen Einkommen. Gemeinsam werden von Lohnsteuer und den Konsumsteuern 2/3 des Steueraufkommens geschultert. Steuern auf Kapitaleinkünfte, Gewinne und Vermögen tragen demgegenüber nur im Ausmaß von 20 % zu den gesamten Steuereinnahmen bei. Diese Kluft zwischen Arbeit und Kapital wird auch noch größer, die sog. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung zeigt, die Steuern auf Arbeit wachsen schneller, als jene auf Gewinne, Vermögen und Kapital.

Leidtragende dieser Schieflage im Steuersystem sind die ArbeiterInnen, die von staatlichen Ausgabenkürzungen im Sozial- und Gesundheitssystem oder auch im Bildungsbereich betroffen sind.

Die PRO-GE fordert daher eine faire Beteiligung aller Einkommen, auch von Kapitaleinkommen und anderer „leistungsloser“ Einkommen wie Erbschaften, an der Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates und der öffentlichen Daseinsvorsorge (wie z.B. Bildung, Infrastruktur und Pflege und Betreuung). Die Steuerkluft zwischen Arbeit und Kapital muss endlich geschlossen werden.

Wenn wir von Erbschafts- und Vermögensbesteuerung sprechen, meinen wir die reichsten 5 % – damit leisten unsere geforderten Maßnahmen auch einen Beitrag, dass sich die Schere zwischen arm und reich schließt.

Vermögenssteuern – nötiger denn je!

Die PRO-GE fordert:

- Eine Vermögenssteuer auf Finanz- und Immobilienvermögen ab einem Nettovermögen von 700.000 Euro pro Haushalt. Die Besteuerung soll mit einem Prozentsatz von 0,25 % beginnen und – je höher das Vermögen ist – bis auf 1,45 % ansteigen (Anm.: bringt lt. AK jährlich rund 3,5 Mrd. Euro).
- Die Abschaffung des Pflegeregresses 2017 war eine wichtige Maßnahme zu mehr Fairness. Allerdings ist nicht einzusehen, dass wir alle auch in vollem Maße für die Pflege der wirklich Vermögenden aufkommen müssen. Die Wiedereinführung einer Erbschafts- und Schenkungssteuer – zweckgebunden für die Pflege und Betreuung – ist daher eine dringend notwendige Ergänzung zur Abschaffung des Pflegeregresses. Kleine Erbschaften und das Eigenheim, soweit es sich im „Durchschnittswert“ bewegt, sollen auf jeden Fall steuerfrei bleiben, bei größeren Erbschaften fällt eine Steuer nur über einem bestimmten Freibetrag an.

Keine Privilegierung von Kapitaleinkommen!

Es ist nicht einzusehen, dass „leistungslosen“ Kapitaleinkommen (Zinsen großer Kapitalvermögen, aber auch die Ausschüttung von Dividenden an AktionärInnen) unbegrenzt mit lediglich 27,5 % und damit weit geringer als Einkommenszuwächse bei mittleren Einkommen besteuert werden (sog. „Endbesteuerungswirkung“ der KESt). Die 27,5 % Endbesteuerung liegen nur knapp über der allerniedrigsten Stufe der Lohnsteuer. Diese Privilegierung muss endlich abgeschafft werden!

Wir fordern daher:

- **Kapitaleinkommen sollen in die Einkommenssteuererklärung aufgenommen werden und mit dem progressiven Einkommenssteuersatz und damit genauso wie Löhne/Gehälter besteuert werden. Ausnahmen muss es für Sparbücher und Girokonten bis 100.000 Euro geben.**
- **Eine europaweite Finanztransaktionssteuer (mit geringen Steuersätzen von ca. 0,05 bis max. 1 Prozent auf jede grenzüberschreitende Zahlung). Zur Überbrückung ist auf nationaler Ebene die Börsenumsatzsteuer sofort wieder einzuführen.**
- **Eine progressive Gestaltung der Körperschaftssteuer. 2004 wurde die Körperschaftssteuer von 34 % auf das heutige Niveau von 25 % gesenkt – auch hier besteht ein massives Missverhältnis zur Besteuerung von Löhnen und Gehältern, wo 25 % ja gerade einmal den Eingangssteuersatz darstellen. Wir fordern daher eine progressive Körperschaftssteuer, bei der der Tarif bei hohen Gewinnen wieder angehoben wird. Wir sprechen uns daher auch ausdrücklich gegen jede weitere Senkung der Körperschaftssteuer aus!**
- **Wesentlich ist dabei, dass der europäische Steuerwettbewerb endlich beendet wird. Wir fordern daher eine europaweit einheitliche Körperschaftssteuer, die sich der Höhe nach an dem von uns geforderten Niveau orientiert.**

Trockenlegen von Steueroasen!

Laut Europäischer Kommission gehen jedes Jahr in der EU etwa eine Billion Euro – also 1.000 Mrd. – durch Steuerhinterziehung und -vermeidung verloren. Das entspricht etwa dem dreifachen Bruttoinlandsprodukt Österreichs. Mit einer Billion Euro könnte man allen EU-BürgerInnen fast 2.000 Euro pro Jahr schenken.

Für viele Unternehmen sind heute nicht Firmengebäude oder Maschinen das wertvollste Kapitalvermögen, sondern Berechnungen, Marken oder Datensätze. Solche immateriellen Werte werden in der Wertschöpfungskette immer entscheidender, sind aber schwer greifbar. Zusätzlich begünstigen Globalisierung und Digitalisierung eine Mobilität, die die Gewinnbesteuerung dieser digitalen Unternehmen zur Herausforderung macht. Wo entsteht tatsächlich die Wertschöpfung und wo soll sie besteuert werden? Wie sieht es mit dem Internethandel, wie mit der Plattformökonomie aus? All diesen Fragen werden wir uns in den nächsten Jahren stellen müssen.

Wir fordern daher:

- **Steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten und Schlupflöcher für Großunternehmen müssen identifiziert und beseitigt werden (z.B. Gruppenbesteuerung, Firmenwertabschreibungen, Abzug von Fremdkapitalzinsen bei fast vollständiger Fremdfinanzierung des Unternehmens, Verrechnungsmöglichkeiten im Konzern z.B. von Lizenzgebühren usw.)**
- **Das sogenannte „Forumshopping“ (also die Verlegung des Unternehmenssitzes in das steuerlich „günstigste“ Land“ durch die Gründung von Briefkastenfirmen) muss effektiv verhindert werden.**
- **Eine personelle Verstärkung der Finanzverwaltung – Ausbau der Großbetriebsprüfung und der Finanzpolizei. Wir lehnen in diesem Zusammenhang allerdings eine Verschiebung der Beitragsprüfung von den Gebietskrankenkassen zur Finanz entschieden ab (siehe Kapitel V. 1 – Finanzierung der Sozialversicherung).**

Verbesserungen bei der Lohnsteuer

Mit der Lohnsteuerreform 2016 haben wir für die ArbeitnehmerInnen viel erreicht. Trotzdem gilt es folgende Punkte noch umzusetzen:

- Eine Entlastung niedriger Einkommen unterhalb der Steuergrenze durch einen weiteren Ausbau der Negativsteuer (monatlicher Absetzbetrag, der zur Gänze negativsteuerwirksam ist und sich mit höherem Einkommen reduziert, bis er sich auf null einschleift). Eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für niedrige Einkommen lehnen wir hingegen ab, die dadurch intendierte Umverteilung hat im Steuersystem über die Negativsteuer zu erfolgen (siehe Kapitell V.1 – Finanzierung der Sozialversicherung).
- Auch neu eingeführte Begünstigungen, wie der derzeit angedachte Familienbonus, müssen unabhängig von ihrer Ausgestaltung als Absetz- oder Freibetrag so ausgestaltet sein, dass sie voll negativsteuerwirksam sind. Steigende Belastungen und zusätzliche Kosten treffen schließlich auch nicht nur Menschen, die ein steuerpflichtiges Einkommen beziehen.
- Auch PensionistInnen mit geringer Pension können von der Negativsteuer in Höhe von maximal 110 Euro pro Jahr profitieren. Diese Regelung gilt jedoch nicht für jene 200.000 PensionistInnen in Österreich, die eine Ausgleichszulage beziehen. Auch sie müssen entsprechend durch eine eigene Negativsteuer berücksichtigt werden.
- 2020 läuft der befristet auf 55 % erhöhte Steuersatz für Einkommen über 1.000.000 aus und würde danach wieder 50 % betragen. Dieser Steuersatz muss unbefristet verlängert werden.
- Abschaffung der Deckelung der Steuerbegünstigung bei Sozialplan-Leistungen.

Sofortige und wirksame Maßnahmen gegen die „Kalte Progression“

Als „Kalte Progression“ bezeichnet man das Phänomen, dass aufgrund der gleichbleibenden Steuerstufen auch jene Teile der Lohnerhöhung in eine höhere Steuerstufe rutschen, durch die nur die Inflation ausgeglichen wird. Jahr für Jahr werden so Teile der für die ArbeitnehmerInnen verhandelten Lohnerhöhungen von der kalten Progression wieder aufgefressen. Es findet eine schleichende Steuererhöhung statt, die dem Finanzministerium jährlich rund 400 Mio. Euro bringt.

Die kalte Progression **trifft niedrige Einkommen unverhältnismäßig höher**, am stärksten trifft sie jene Einkommen, bei denen die Steuerstufe(n) am höchsten steigt bzw steigen (das ist von 0 % auf 25 % und von 25 auf 35%, somit am unteren Ende des Lohnsteuertarifs). Sehr hohe Einkommen sind hingegen von der kalten Progression weniger betroffen, da sie seltener (ab Einkommen von jährlich 1 Mio. Euro gar nicht mehr) in höhere Steuerstufen hineinwachsen. Genau diese höheren Einkommen würden aber bei einer linearen Anpassung der Steuerstufen mehrfach „entlastet“, da die Summe aller, auf den einzelnen Stufen eintretenden Entlastungen für sie wirksam würde. Eine lineare Verschiebung aller Tarifstufen würde also höhere Einkommen massiv bevorzugen und damit von unten nach oben umverteilen.

Es gilt daher, einen **Ausgleich entsprechend der tatsächlichen Belastung durch die kalte Progression** zu schaffen. Zusätzlich muss – wie bei jeder Steuerreform – etwas für die niedrigsten Einkommen geschehen. Die automatische Entlastung bewirkt ja, dass Steuerreformen nur mehr viel seltener vorgenommen werden können. Daher muss auch die sogenannte „**Negativsteuer**“ regelmäßig erhöht werden.

Die PRO-GE fordert daher:

- Die beiden untersten Steuerstufen (25 % und 35 %) sowie der Verkehrsabsetzbetrag (dieser beinhaltet seit 2016 auch den ArbeitnehmerInnen-Absetzbetrag) und der PensionistInnenabsetzbetrag werden jeweils nach Erreichen einer Preissteigerung von 2 % mit dem nächsten Kalenderjahr um die volle Inflationsrate seit der letzten Korrektur angehoben.
- Der Rest der jährlichen durch die kalte Progression verursachten Lohnsteuer-Mehreinnahmen wird für eine Erhöhung der „Negativsteuer“ verwendet, bis die reale Belastung bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze auf 5 % gesunken ist und von dort linear bis zum Beginn der Lohnsteuerpflicht anwächst. Der/die FinanzministerIn hat die jeweiligen Werte durch Verordnung festzustellen.

Anpassung der steuerfreien Taggelder (§ 26 Z 4 EStG)

Ein nicht unwesentlicher Teil unserer Mitglieder verrichtet regelmäßig auswärtige Arbeiten. Der damit verbundene Mehraufwand wird durch Taggelder abgegolten, die überwiegend im Kollektivvertrag geregelt sind. Bis zu einem Betrag von 26,40 Euro für 24 Stunden (oder Kalendertag) sind diese aufgrund des Einkommensteuergesetzes nicht zu versteuern und von der Sozialversicherung befreit. Einige Kollektivverträge sehen zwar die Zahlung höherer Taggelder vor, ein wesentlicher Teil nimmt jedoch die Höhe der steuerbefreiten Taggelder als Messlatte (z.B. AKÜ), manche gelten sogar weniger ab.

Der derzeitige Betrag wurde im Jahr 2001, mit der Umstellung auf den Euro, von 26,16 Euro (360 Schilling) auf 26,40 Euro nur geringfügig angehoben. Die 360 Schilling wurden im Jahr 1988 für alle ArbeitnehmerInnen einheitlich niedergeschrieben. Da die Inflation in den letzten 30 Jahren ca. 90 Prozent betrug, bedeutet das, dass sich die Steuerfreiheit und damit auch eine Vielzahl an tatsächlich ausbezahlten Taggeldern um fast die Hälfte verringert haben.

Daher fordert die PRO-GE:

- Die Anhebung des steuerfreien Taggeldbetrages nach § 26 Z 4 EStG auf mindestens 50 Euro bei Aufrechterhaltung der bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten durch den Kollektivvertrag.
- Die Wertsicherung durch eine jährliche Anpassung der Taggelder an den VPI.

Wertschöpfungsabgabe: Gerechte Finanzierungsbasis von Sozialleistungen

Wesentliche Teile des österreichischen Sozialsystems werden durch Abgaben auf den Faktor Arbeit finanziert. Diese teilen sich in ArbeitnehmerInnenbeiträge und ArbeitgeberInnenbeiträge, einige der Leistungen finanzieren sich rein durch Abgaben der ArbeitgeberInnen (wie z.B. aus dem FLAF). All diese arbeitgeberseitigen Beiträge bemessen sich anhand der Bruttolohnsumme, das heißt anhand der Anzahl und der Lohn-/Gehaltshöhe ihrer Beschäftigten.

Diese Finanzierungsbasis unserer Sozialleistungen und der Arbeitgeber„versicherungen“ (Unfall und Insolvenz) führt zu mehreren Schieflagen:

- Mit sinkendem Arbeitsvolumen, z.B. aufgrund zunehmender Digitalisierung oder aufgrund der demographischen Entwicklung, sinken auch die Abgaben.
- Der Faktor Arbeit wird im Gegensatz zum Faktor Kapital übermäßig belastet.

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- Personalintensive Branchen sind im Vergleich zu z.B. rohstoff- und kapitalintensiven Branchen/Unternehmen über Gebühr belastet, dasselbe gilt für kleine und mittlere Unternehmen im Vergleich zu großen.
- Die Wertschöpfung, die sich beispielsweise aus dem Anbieten digitaler Dienstleistungen und der Verarbeitung von Daten generieren lässt, steht in keinem Verhältnis zu den dafür benötigten wenigen Beschäftigten. Hier stößt unsere auf der Lohnsumme basierende Finanzierung des Sozialstaates schnell an ihre Grenzen.

Wenn wir davon reden, den „Faktor Arbeit zu entlasten“, führt dies schnell zur Debatte über die vermeintlich zu hohen Lohnnebenkosten. Eine lineare Senkung der Lohnnebenkosten halten wir für keine zielführende Lösung – dies würde am Ende des Tages nur zu Einsparungen bei den Leistungen führen. Vielmehr braucht es eine Umstrukturierung der Finanzierungsbasis – weg von der Lohnsumme hin zur sog. **Wertschöpfung**. Eine Abgabe auf die Wertschöpfung eines Unternehmens bedeutet eine Umorientierung: Weg von den Lohnkosten hin zu anderen Einkommen, die in diesem Unternehmen geschaffen werden (Gewinne, Zinsen, Investitionen, Maschinen, aber z.B. auch digitale Daten, wenn diese einen „Verkaufswert“ haben). In der exportorientierten Industrie sieht man beispielsweise, dass die Gewinne oft schon fast so hoch sind wie die Lohnkosten samt Lohnnebenkosten – es ist daher unverständlich, warum die Gewinne nicht in die Berechnungsbasis der Abgabe eingehen!

Eine Umstellung der Finanzierungsbasis von der Bruttolohnsumme auf die Wertschöpfung aller Unternehmen bedeutet:

- eine Abgabentlastung von Arbeit,
- eine Mitberücksichtigung von Kapital und anderen Einkommen von Unternehmen (insbesondere der Gewinne),
- eine Entlastung der KMUs und personalintensiven Branchen und
- eine gerechte Finanzierung von Leistungen, die heute hauptsächlich über Lohnnebenkosten finanziert werden, letztlich aber allen gesellschaftlichen Gruppen (Selbständige, Bauern etc) zugutekommen.

Ein Paradebeispiel hierfür ist der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF).

FACT BOX: Warum eine Wertschöpfungsabgabe beim FLAF?

Der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) der Republik Österreich ist ein vom Finanzministerium verwalteter Fonds, um den Familien den Mehraufwand durch Kinder teilweise auszugleichen. Die Finanzierung des FLAF erfolgt größtenteils durch eine Abgabe auf die Bruttolohnsumme von ArbeitnehmerInnen, die vom / von der ArbeitgeberIn zu entrichten ist.

Den Ursprung hat diese Abgabe in einem Lohnverzicht der ArbeitnehmerInnen 1955, mit dem solidarisch jene ArbeitnehmerInnen, die gerade Kinder im betreuungspflichtigen Alter zu versorgen haben, entlastet wurden. Entsprechend kamen in seinen Anfangszeiten auch nur ArbeitnehmerInnen in den Genuss von Leistungen wie der Familienbeihilfe.

Mittlerweile haben alle Personen mit Kindern Anspruch auf die Leistungen – auch LandwirtInnen und Selbständige, obwohl diese keinen Beitrag zur Finanzierung des FLAF entrichten müssen. Genau dasselbe gilt auch für das Kinderbetreuungsgeld, das ebenfalls aus dem FLAF finanziert wird.

Unsere Forderung:

- **Umstellung der Finanzierungsbasis des FLAF auf eine wesentlich gerechtere Wertschöpfungsabgabe. Eine weitere Senkung des FLAF-Beitrags oder ein Verschieben von**

FLAF-Leistungen in die Sozialversicherung (und damit eine Überwälzung der Kosten) darf damit allerdings nicht verbunden werden.

Öko-Soziale Steuerreform

Steuern können ein ganz wesentliches Instrument zur Änderung von unerwünschten Verhalten sein. Österreich steht vor der großen Herausforderung, so wie alle anderen Staaten seine CO₂-Emissionen massiv zu reduzieren, um der weltweiten Klimakrise und ihren Auswirkungen Einhalt zu gebieten. Österreich stellt sich gerne als Klima-Musterschüler dar – doch das entspricht leider ganz und gar nicht der Realität. Das Umweltbundesamt hat wiederholt darauf hingewiesen, dass Österreich nach derzeitiger Prognose nicht in der Lage sein wird, die für 2020 und 2030 gesetzten Klimaziele zu erfüllen. Da eine Trendwende nicht von alleine passieren wird, ist es sinnvoll über Ökosteuern einzugreifen und umweltbelastendes Verhalten stärker zu besteuern.

Da Umweltsteuern zwangsläufig auch Massensteuern beinhalten, ist unbedingt auf einen durchgehenden sozialen Ausgleich zu achten: Mehrbelastungen des Energieverbrauchs, der Mobilität etc. müssen den sozial Schwächeren ausgeglichen werden. Wir fordern also nicht nur eine Ökosteuer-Reform, sondern eine **ökosoziale Steuerreform**, die diese Aspekte stets mitberücksichtigt.

Das Steueraufkommen insgesamt soll – in diesem Zusammenhang – nicht erhöht, sondern lediglich umgeschichtet werden. Das durch Umweltsteuern erzielte Aufkommen in den einzelnen Bereichen der Industrie (Sachgütererzeugung), der Energieversorgung, der Landwirtschaft, der Haushalte und des Verkehrs soll im Wesentlichen jeweils innerhalb dieser Sektoren verbleiben: Das heißt, es soll innerhalb jedes Sektors das jeweils schädlichste Verhalten hoch besteuert und das erwünschteste Verhalten bzw. Verbesserungen des Verhaltens (Umweltinvestitionen) entsprechend unterstützt werden. Der Sektor selbst verliert dadurch nicht an Wettbewerbsfähigkeit, die Gesamtzahl der Arbeitsplätze ist durch das geänderte Steuersystem nicht gefährdet und energieintensive Branchen können weiterhin zu attraktiven Bedingungen in Österreich produzieren.

Im Rahmen dieser Grundsätze sollen folgende Maßnahmen gesetzt werden:

- Für die **Industrie** ist das gescheiterte System der Emissionszertifikate durch eine (zumindest) EU-weit koordinierte CO₂-Steuer zu ersetzen. Deren Höhe soll von vornherein festgesetzt und über einen Planungszeitraum von 10 – 20 Jahren schrittweise angehoben werden. Erneuerbare Rohstoffe, z.B. Holz, sind ebenso auszunehmen wie die ökologisch am besten produzierenden 10 % der Unternehmen.
 - Die Einnahmen aus dieser Steuer werden innerhalb der Sektoren rückverteilt und sollen der Förderung von nachhaltigen und umweltschützenden Investitionen sowie emissionsreduzierenden Maßnahmen und technologischen Umstellungen etc zur Verfügung stehen. Ein Teilbetrag kann auch als KMU-Förderung rückverteilt werden. Ein weiterer Teil der Einnahmen soll jedenfalls auch für generelle, branchenübergreifende Umweltprojekte verwendet werden.
 - Ein Teil der Einnahmen soll auch für sog. „offensive Maßnahmen“ aufgewendet werden: Grundlagenforschung, Förderung von Technologiewechsel, Ausbau des öffentlichen Verkehrs und insbesondere auch Maßnahmen gegen Energiearmut und Infokampagnen. Hierzu gehört auch die Frage, wie ein Übergang zu einer CO₂ armen Wirtschaftsweise sozial fair und unter Beteiligung der ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen gestaltet werden kann (sog. „just transition“, siehe Kapitel V.17 „Umwelt- und Energiepolitik“).

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- Der **Verkehr** kann durch eine allgemeine, flächendeckende LKW-Maut und eine massive Förderung des öffentlichen Verkehrs verringert werden, z.B. durch Gratis-Parkplätze bei Bahnhöfen und der Einführung eines dichten und regelmäßigen Taktes bei Bus und Bahn (z.B. eines Stundentakts). Eine Umstellung und Erhöhung von KFZ-Steuer und Normverbrauchsabgabe sowie eine Erhöhung der Mineralölsteuer kann dann erfolgen, wenn sämtliche Mehreinnahmen über ein Ökobonus-System rückverteilt werden (siehe „Ökobonus-System“ im nächsten Punkt). Das PendlerInnen-Pauschale soll auf einen Absetzbetrag umgestellt und zur Gänze negativsteuerwirksam werden, soll aber auch (in Kombination mit dem Ausbau des öffentlichen Verkehrs) verstärkt den Umstieg auf öffentlichen Verkehr belohnen.
- Einführung eines **Ökobonus-Systems**: Die gesammelten Ökosteuer-Belastungen der Haushalte fließen in einen Topf. Aus diesem werden die Mittel quartalsweise an die Wohnbevölkerung pro Kopf zurückverteilt: Unabhängig vom persönlichen Energieverbrauch, Fahrzeugbesitz usw. erhält jede Person den gleichen Betrag. Als vertrauensbildende Maßnahme soll der Ökobonus im Vorhinein (am Quartalsbeginn) ausgezahlt werden. Der Ökobonus muss einkommensschwache Haushalte netto entlasten.
- Bei der **Energieversorgung** soll die Elektrizitätsabgabe erhöht werden; die Mehreinnahmen sind gleichfalls zur Gänze über das Ökobonus-System zurückzuerstatten. Zusätzlich ist eine höhere Abgabe auf Atomstrom zu erheben. Die Stromtarife für Haushalte müssen mit dem Stromverbrauch zumindest linear ansteigen und vorsehen, dass der Strombezug außerhalb der Verbrauchsspitzen günstiger ist.
- Bei den **Haushalten** geht es im Wesentlichen um Wärmedämmung, Energieeffizienz und die Abkehr von fossilen Heizstoffen (Kohle, Heizöl und Gas). Ein Teil der für die Förderung dieser Sanierungen erforderlichen Mittel soll durch eine wesentlich erhöhte Grundsteuer für Grundstücke mit thermisch nicht sanierten Gebäuden eingenommen werden, wobei die derzeit zulässige Überwälzung der Grundsteuer auf die Miete (als „Betriebskosten“) in Zukunft untersagt wird. Im Eigenheimbereich soll eine großzügige, aber einkommensabhängige Förderung vorgesehen werden. Damit auch Menschen mit niedrigem Einkommen in den Genuss einer sanierten Wohnung kommen, wird ein flächendeckender Sanierungsplan erarbeitet. Ein Teil der öffentlichen Gelder muss verpflichtend in die Sanierung von Wohnraum von Personen mit niedrigem Einkommen bzw. in die Sanierung des mehrgeschoßigen Wohnbaus und die Sanierung von öffentlichen Gebäuden investiert werden.
- In der **Landwirtschaft** ist die Befreiung landwirtschaftlicher Fahrzeuge von der KFZ-Steuer abzuschaffen. Im Sinne der Vermeidung unnötiger Transportwege soll geprüft werden, ob die regionale Vermarktung und damit insbesondere der Ab-Hof-Verkauf erleichtert und entbürokratisiert werden soll.

7. Umwelt- und Energiepolitik: Veränderungen mit den Menschen gestalten!

Die Auswirkungen der weltweiten Klimakrise werden immer stärker spürbar. Wenn wir auch unseren Enkeln und Urenkeln noch einen lebenswerten Planeten hinterlassen wollen, ist es nun Zeit zu handeln und diese

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

Entwicklung zu stoppen! Reagieren wir nicht, werden wir zusehen müssen, wie Millionen Menschen ihre Existenzgrundlage verlieren und Flucht vor dem zerstörerischen Klima, Naturkatastrophen und Hunger zum Alltag wird. Eine solche Entwicklung findet auch unmittelbar in Österreich statt: Naturkatastrophen drohen ganze Ernten zu vernichten, Personen mit geringen Einkommen werden sich Energie, Mobilität und Lebensmittel nicht mehr leisten können.

Die Staatengemeinschaft hat sich darum 2015 im Übereinkommen von Paris dazu verpflichtet, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen und Anstrengungen zu unternehmen, sie auf 1,5 Grad einzudämmen. Das soll die Risiken und Auswirkungen des Klimawandels deutlich reduzieren.

65 % der österreichischen CO₂-Emissionen kommen laut Umweltbundesamt aus Industrie und Verkehr, weitere 21 % aus dem Energiesektor. Wenn wir das gesteckte Ziel zur Emissionsreduktion und die zur Erreichung notwendigen Schritte ernst nehmen, bedeutet das für Industriestaaten wie Österreich eine vollständige Abkehr von sogenannten „fossilen Brennstoffen“ wie Kohle, Erdöl und Erdgas (sog. „Dekarbonisierung“) sowie ein Ende der grenzenlosen Ausbeutung der Ressourcen unseres Planeten.

Damit ist eine grundlegende Veränderung unserer Lebensweise, unserer Wirtschaftsweise, unserer Produktionsprozesse und mitunter auch der Arbeitswelt, wie wir sie kennen, verbunden. Im Fokus stehen dabei nachhaltige, erneuerbare Energie, umwelt- und ressourcenschonende Produktionsweisen und eine Mobilität, die nicht mehr auf fossile Brennstoffe zählt.

Als Produktionsgewerkschaft dürfen wir uns hier nichts vormachen. Der Produktionssektor ist gleich in mehrfacher Weise betroffen: Nicht nur die Sachgütererzeugung insgesamt und der Energiesektor stehen vor der großen Herausforderung, ressourcenschonend, genauso wie energie- und schadstoffarm zu produzieren, auch zahlreiche Produkte selbst werden sich wandeln müssen, neue Technologien werden gefunden werden müssen. Man denke hier nur an den gesamten Sektor der Fahrzeugindustrie (insbesondere mit dem Fokus auf Verbrennungsmotoren und Getriebe!), ganz zu schweigen von der Erdölbranche. Hierfür braucht es Konzepte – nicht nur der Unternehmen selbst, sondern auch unsererseits. Wir müssen sicherstellen, dass im Zuge der anstehenden Transformationen die ArbeitnehmerInnen nicht auf der Strecke bleiben.

Andererseits bieten die vielfältigen technologischen Veränderungen viele Chancen für die Wirtschaft und die ArbeitnehmerInnen. International gesehen sind unsere Betriebe relativ klein, hoch flexibel und verfügen über hochqualifizierte Beschäftigte. Das macht es leichter, in vielen kleineren neuen Techniken führend zu werden, sofern eine gezielte Industriepolitik das fördert!

Aber auch im Privaten stehen wir vor zahlreichen Veränderungen, nicht nur was Strom und Heizung betrifft. Unsere tägliche Mobilität ist genauso betroffen wie unser Konsum-, Freizeit- und Reiseverhalten.

Namhafte ExpertInnen, wie z.B. der Politologe Uli Brandt weisen warnend darauf hin, dass derzeit die *„weitreichende Umweltkrise den wirtschaftlichen „Kernthemen“ wie Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit untergeordnet wird“* und erinnert daran, dass *„ökologische Fragen (...) immer auch soziale Fragen [sind], nämlich solche von Ungleichheit, Ausbeutung und Macht“*.

Der Prozess einer ökologischen Umgestaltung darf daher keinesfalls an den betroffenen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen (insbesondere als VerbraucherInnen von Energie) vorbei vonstattengehen. Hierfür hat sich vor einigen Jahren der Begriff „**just transition**“ also „**gerechter Übergang**“ entwickelt. Als Gewerkschaft ist es für uns essentiell, dass wir diesen Prozess mitgestalten. Unsere Vision ist eine Umwelt- und Klimapolitik, die stets in einem sozialen Zusammenhang gesehen und ausverhandelt wird!

Nach unserem Eindruck werden derzeit keine ausreichenden **Anpassungsstrategien** und Überlegungen zu einem fairen, nicht einzig profitorientierten Übergang in ein sog. „postfossiles Zeitalter“ erarbeitet. Wir fordern daher insbesondere auch die öffentliche Hand auf, ausreichend Mittel und Expertise zur Entwicklung derartiger Strategien bereitzustellen. Die Einnahmen hierfür lassen sich im Rahmen der Einhebung zielgerichteter Ökosteuern erzielen (siehe Kapitel V./6 – Steuergerechtigkeit).

Unsere Kriterien, für einen gerechten Übergang:

- Die Entwicklung einer umfassenden Energie- und Klimastrategie seitens der österreichischen Bundesregierung, die verbindliche Zwischenziele setzt und regelmäßig überprüft und nachjustiert wird.
- Die abschätzbaren Auswirkungen auf Arbeitsplätze sowie die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen und leistbarer Energie müssen in allen Etappen thematisiert und evaluiert werden. Es müssen geeignete Maßnahmen aufgenommen werden, um allenfalls ungünstige Auswirkungen zu verhindern.
- Auf den jeweiligen politischen Ebenen (Gemeinden, Länder, Bund bzw. EU) müssen alle AkteurInnen – neben den VertreterInnen der Regierung und politischer Parteien, insbesondere auch die Sozialpartner und zivilgesellschaftliche AkteurInnen – in die Erarbeitung dieser Strategie einbezogen werden und über geeignete Lösungen mitentscheiden können.
- In den Betrieben müssen die ArbeitnehmerInnen und insbesondere die Betriebsräte in die Gestaltung und Entscheidung über Strategien für den Übergang in eine postfossile Wirtschaftsweise, den Einsatz neuer Technologien und sonstiger betrieblicher Veränderungen eingebunden werden.
- Dort, wo Menschen durch die Umstellung der Wirtschaft auf andere Arbeitsplätze wechseln (müssen), darf es zu keinen Einkommensverlusten kommen. Es müssen Rahmenbedingungen und Ausgleichs- und Begleitmaßnahmen geschaffen werden, die diesen KollegInnen den zeitgerechten Umstieg in andere Berufe und Tätigkeitsfelder ermöglichen und ihren materiellen Lebensunterhalt sichern. Auch während Zeiten der Neu-Qualifizierung oder einer durch die Umstellung der Wirtschaft verursachten Arbeitslosigkeit wird das volle bisherige Entgelt bezahlt.
- Zur Finanzierung derartiger Maßnahmen schlagen wir einen „Just Transition Fonds“ auf europäischer Ebene vor.
- Sich ändernde Technologien bringen auch eine Reihe neuer Jobmöglichkeiten mit sich, das trifft auch im Ökologiesektor zu (Stichwort „Green Jobs“). Nicht zuletzt fließen auch beträchtliche öffentliche Fördermittel in diese Branchen. Es ist in diesem Zusammenhang jedoch unbedingt sicherzustellen, dass diese Jobs nachhaltig (von Dauer) sind und die Arbeitsbedingungen gut und fair.
- Der Umstieg auf ökologisch nachhaltige und erneuerbare Energieträger und die Veränderung der Wirtschaftsweise sollen bestehende Muster der Ausbeutung und Unterdrückung überwinden, ohne neue zu schaffen.

Nachhaltiger Umgang mit Lebensmitteln

Ein gesondertes Thema im Zusammenhang mit Ressourcenverbrauch ist der Umgang mit Lebensmitteln: In unserer im Überfluss lebenden Gesellschaft sind wir uns dieses kostbaren Guts oft nicht bewusst. Sie werden äußerst rohstoffintensiv produziert, kilometerweit transportiert, gekühlt und zu qualitativ hochwertigen Speisen verarbeitet. Werden sie jedoch aus den unterschiedlichsten Gründen weggeworfen, müssen sie energie- und kostenintensiv entsorgt werden. Der Wert der Lebensmittel, die von einem österreichischen Haushalt jedes Jahr weggeworfen werden, entspricht etwa 300 bis 400 Euro. Dabei wären viele der entsorgten Lebensmittel,

egal ob in privaten Haushalten, Supermarktketten oder beim Greißler ums Eck, noch in einem einwandfreien Zustand. Man könnte sie bedürftigen Menschen kostenlos zur Verfügung stellen oder in weiteren Verarbeitungsschritten wieder dem Markt zuführen. Um dieser Verschwendung vorzubeugen, bedarf es intensiver Aufklärungsarbeit, die schon im Grundschulbereich beginnen muss und sich durch alle Bildungs- und Gesellschaftsebenen zieht.

- **Lebensmittel sind eine kostbare Ressource. Die PRO-GE wird daher Initiativen zum richtigen Umgang mit Lebensmitteln weiterhin unterstützen und setzen.**

8. Europapolitik: Für eine Europäische Union, in der der Mensch (wieder) zählt

Für die PRO-GE ist die Durchsetzung der Interessen der österreichischen ArbeitnehmerInnen in der EU ein wichtiges Betätigungsfeld. Wir engagieren uns nicht nur in den europäischen Branchenverbänden IndustriALL Europe und EFFAT, sondern auch in Ausschüssen des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses.

Leider hat die EU schon bessere Tage erlebt. Ein Ende der fundamentalen Wirtschafts-, Finanz- und Sozialkrise, die nun seit zehn Jahren anhält, scheint nicht in Sicht. Statt Einkommensungleichheit und die unregulierten (Finanz)Märkte als wahre Verursacher der Krise zu bekämpfen, wurde die Finanz- und Wirtschaftskrise in eine Staatsschulden- und Wettbewerbskrise umgedeutet. Entsprechend wurde und wird auch die vermeintliche Krisenlösung angesetzt: Eine harte Sparpolitik und neoliberale Strukturreformen, die unter dem Deckmantel der Wiederherstellung der Wettbewerbsfähigkeit genau das attackieren, was eine ausgewogene wirtschaftliche Entwicklung und einen Ausweg aus der Krise bieten könnte: Nämlich eine starke sozialstaatliche Absicherung, hohe Arbeitsstandards und eine ausgewogene Wirtschafts- und Lohnpolitik unter Einbindung der Gewerkschaften.

Das Gegenteil ist der Fall: In Griechenland oder Rumänien war die Vergabe von Krediten zur Bedienung der Schulden mit der Aufgabe des Kollektivvertragssystems verbunden, Belgien und Frankreich wurde im Rahmen des Europäischen Semesters die Aufweichung der Flächentarifverträge und der Lohnindexierung empfohlen.

Die Politik der EU-Kommission und vieler Mitgliedstaaten war in den letzten Jahren von Angriffen auf soziale Rechte der ArbeitnehmerInnen und auf Gewerkschaftsrechte gekennzeichnet. Angriffe auf soziale Sicherungssysteme und der Abbau von öffentlichen Dienstleistungen haben die Arbeitslosigkeit und Armutsgefährdung in vielen EU-Ländern explodieren lassen. Jeder achte junge Mensch in Europa ist ohne Arbeit und Ausbildung und jedes vierte Kind arm oder armutsgefährdet. Die Krisenbewältigungsstrategie unter dem Wettbewerbsdogma hat sich als unzulänglich erwiesen: Das Wohlstandsgefälle zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten hat sich vertieft und bedroht den Zusammenhalt der EU.

Der Brexit markiert den Wendepunkt: Entweder Europa überwindet das Gefälle an Wohlstand, Arbeitsrechten und Lebenschancen oder der Nationalismus gewinnt die Oberhand und die EU zerbricht. Langsam wird auch der EU-Kommission bewusst, dass soziale Anliegen wieder in den Mittelpunkt gerückt werden müssen. Mit der Europäischen Säule sozialer Rechte legt sie nun Vorschläge dazu vor, die aber weitestgehend unverbindlich bleiben und nur für die Eurozonenländer gelten.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Damit die Europäische Säule sozialer Rechte tatsächlich für einen Neuanfang steht, muss sie uneingeschränkt für alle 28 Mitgliedstaaten gelten und verbindlich sein.**

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- **Die Unterordnung der sozialen Ziele unter die restriktiven europäischen Fiskalregeln, die einer Ausweitung sozialer Investitionen entgegenstehen und für Abbau von Arbeitsstandards und für Lohnzurückhaltung stehen, muss endlich aufgehoben werden.**

Neoliberale Europapolitik der schwarz-blauen Regierung

Die Ankündigungen der schwarz-blauen Regierungskoalition sind beunruhigend. Sie gibt sich nach außen hin pragmatisch pro-europäisch, will aber unter dem Schlagwort „weniger ist mehr, dafür aber effizient“ die EU auf Minimalfunktionen reduzieren. Das kann vor allem bei der Sozialgesetzgebung auf Kosten der ArbeitnehmerInnen gehen, wie die Diskussion um das sogenannte „Gold Plating“ zeigt: Hier wird behauptet, dass alle nationalen Gesetzesbestimmungen, die ein besseres Schutzniveau bieten als EU-Richtlinien, ungerechtfertigt sind und abgeschafft gehören.

Bereiche wie die Weiterentwicklung der Währungsunion, das Follow-up zur Pariser Klimaschutzstrategie, das EU-Budget nach dem Brexit, der Kampf gegen Steuervermeidung und -hinterziehung und die soziale Dimension der EU werden im Regierungsprogramm vom Dezember 2017 nicht oder nur am Rande erwähnt. Während auf europäischer Ebene versucht wird, einheitliche Mindestsätze bei Unternehmenssteuern in der Europäischen Union einzuführen, soll die Körperschaftssteuer in Österreich abgesenkt werden.

- **Die PRO-GE fordert die österreichische Bundesregierung auf, sich auf europäischer Ebene klar zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Steuerbetrug sowie zu einer fairen und einheitlichen Unternehmensbesteuerung zu bekennen.**
- **Zur Schaffung von Steuertransparenz für Konzerne fordern wir ein echtes europäisches Unternehmensregister und die Umsetzung des öffentlichen Berichtwesens für internationale Konzerne („public country by country reporting“). Im EU-Steuerrecht sollen digitale Betriebsstätten definiert werden, damit sich Internetkonzerne nicht mehr davor drücken können, ihren Anteil an Steuern zu zahlen.**
- **Die PRO-GE ist entschieden dagegen, dass unter dem Titel der „besseren Rechtssetzung“ und „Reduktion von Verwaltungslasten“ (dem sogenannten „Refit-Programm“) weitere arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen gestrichen werden sollen.**

Für eine faire Wirtschaftspolitik und höhere Löhne in Europa

Anstelle der verheerenden Kürzungspolitik muss eine wohlstandsorientierte Wirtschaftspolitik treten, die Beschäftigung und faire Verteilung in den Fokus rückt. Dazu gehört eine nachfrageorientierte Strategie, die auf Ausbau der Infrastruktur, Forschung und Technologie setzt. Zur Bekämpfung der drastischen Verteilungsschiefelage muss die EU Maßnahmen zur Umverteilung setzen, die von einer Finanztransaktionssteuer und einer effektiven Regulierung der Finanzmärkte sowie einer europaweiten Mindestbesteuerung von Unternehmensgewinnen, Kapitaleinkünften und Vermögen bis hin zu einer deutlichen Aufstockung des Europäischen Sozialfonds reichen. Somit können auch mehr Mittel zur Finanzierung der europäischen Jugendgarantie zur Verfügung gestellt werden.

Obwohl sich das wirtschaftliche Umfeld in Europa seit 2015 verbessert hat, steigen die Löhne in Europa nur langsam. Im Jahr 2016 legten die realen Effektivlöhne im EU-Schnitt um 1,5 Prozent zu, 2017 betrug der

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

Zuwachs lediglich 0,4 Prozent.³ Um die Binnennachfrage und das Wachstum zu beleben, sind EU-weit deutlich stärkere Steigerungen notwendig.

Bis zur Wirtschaftskrise 2008/2009 hat sich das Lohnniveau der neuen Mitgliedsländer nicht zuletzt aufgrund der hohen Wirtschaftsdynamik konstant auf das des EU-Durchschnitts zubewegt. Seit 2010 ist diese Entwicklung zum Stillstand gekommen. Der Abstand hat sogar in einigen Ländern zugenommen. 2014 erreichte die Arbeitsproduktivität in den mittel- und osteuropäischen Ländern 70 bis 84 % des EU-Durchschnitts, die Arbeitskosten pro Stunde nur 30 bis 40 %. Die Beschäftigten in Mittel- und Osteuropa erhalten geringere Löhne, obwohl ihre Qualifikation mit dem EU-Durchschnitt vergleichbar ist.

Eine der Ursachen liegt auch im unfairen Transfer der Wertschöpfung und des Gewinns, wenn Produkte oder Komponenten aus Werken in Osteuropa in ihre Muttergesellschaften in Westeuropa exportiert werden oder umgekehrt. Das unterschiedliche Lohn- und Sozialniveau wiederum sorgt für Lohndruck und Spannung auf den Arbeitsmärkten. Gerade Österreich ist davon betroffen.

- **Die PRO-GE unterstützt die Kampagne des Europäischen Gewerkschaftsbundes „Europe needs a pay rise“ und auch die Forderungen ihrer mittel- und osteuropäischen Schwesterngewerkschaften nach beschleunigter Lohnkonvergenz durch verbesserte kollektivvertragliche Strukturen und höhere nationale Mindestlöhne. Nur mit sozialen Mindeststandards, Mindesteinkommensschemata und einer Unterbindung von Lohn- und Sozialdumping können wir das Ost-West-Gefälle in Europa bekämpfen.**
- **Die PRO-GE fordert in diesem Zusammenhang auch eine verstärkte Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Dazu muss mehr Geld für die Jugendbeschäftigungsinitiative bereitgestellt werden.**
- **Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (Globalisierungsfonds, EGF) unterstützt ArbeitnehmerInnen die aufgrund von Globalisierung oder globaler starker Wirtschaftskrisen ihren Arbeitsplatz verlieren. Voraussetzung ist jedoch in aller Regel, dass mehr als 500 Personen in einem Unternehmen betroffen sind. Diese Zahl muss deutlich gesenkt werden (bspw auf 150 Personen).**

Für eine nachhaltige, offensive europäische Industriepolitik

Eine europäische Wirtschaftspolitik muss den Erhalt und die Stärkung der industriellen Schlüsselbereiche, wo 34 Millionen Menschen beschäftigt sind, in den Mittelpunkt rücken. In den zehn Jahren seit Beginn der Wirtschaftskrise sind in der europäischen Industrie rund 3,8 Millionen Arbeitsplätze vernichtet worden. Die EU-Kommission hat die Wichtigkeit eines industriellen Wiederaufbaus erkannt und versucht eine moderne Industriepolitik für den neu geschaffenen Binnenmarkt zu definieren und die Herausforderungen durch Klimawandel, Digitalisierung, Globalisierung und Strukturwandel für die Industrie in Europa zu berücksichtigen. Ziel ist eine Erhöhung des Anteils der industriellen Wertschöpfung auf 20 % bis 2020.

Leider setzt die Kommission dabei stark auf Deregulierung, Entbürokratisierung und stärkeren Wettbewerb. Aus ArbeitnehmerInnensicht fehlen aktive Vorschläge, die angesichts der großen Veränderungen im Industriesektor die Fragen von Mitbestimmung, Arbeitsplatzqualität, Beschäftigungsaufbau und -sicherung im Strukturwandel beinhalten. Die technologische Entwicklung und der Markt alleine werden den sozialen Übergang in der Industrie nicht regeln.

³ Europäischer Tarifbericht des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

V. Ein starker Staat für die Menschen: Wir organisieren unsere kollektive Sicherheit

- Für die Stärkung der industriellen Produktion ist es entscheidend, die Binnennachfrage anzukurbeln. Die PRO-GE unterstützt daher die Forderung der europäischen Industriegewerkschaft IndustriALL Europe durch eine faire Lohn- und Gehaltsentwicklung entsprechend der Produktivitätsentwicklung den privaten Konsum zu stärken.
- Die Investitionslücke in der Industrie muss auch durch öffentliche Investitionen z.B. in die Infrastruktur geschlossen werden. Diese wichtigen Investitionsausgaben müssen aber aus der öffentlichen Haushaltsberechnung ausgenommen werden.
- Forschung und Entwicklung sind Schlüsselfaktoren, um die Industrie in Europa weiter auf dem neuesten technologischen Stand zu halten, um Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern. Das bedeutet vermehrte Anstrengungen, um das Barcelona-Ziel von 3 % des BIP in Forschung und Entwicklung zu erreichen. Eine effizientere Nutzung der Mittel könnte durch eine europaweite Integration der nationalen Forschungs- und Entwicklungssysteme der Mitgliedsländer erzielt werden.

VI. Wirtschaftspolitik

1. Wirtschafts- und Industriepolitik

Seit fast einem Jahrzehnt bewegen wir uns scheinbar in den Nachwehen der Finanzkrise bzw. der sog. „Staatschuldenkrise“. Wir spüren ein verhaltenes, mäßiges Wachstum, ein „Dahinplätschern“, und mittlerweile hat Österreich die lang anhaltende Stagnationsphase vergleichsweise gut überstanden. Die Wirtschaftsleistung pro Kopf liegt an vierter Stelle der EU-28, der Vorsprung gegenüber dem EU-Durchschnitt hat sich seit Beginn der Finanzkrise 2007 von 24 % auf 27 % erhöht (Quelle: Eurostat). Die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich in Österreich (+6 %) merklich stärker als im EU-Durchschnitt (+1 %).

Die österreichische Wirtschaft wird 2017 und 2018 das höchste Wachstum seit sechs Jahren verzeichnen. 2016 profitierte sie noch hauptsächlich von der Inlandsnachfrage. Die Steuerreform 2016 kurbelte den privaten Konsum an und die Investitionen lebten nach einer Schwächephase wieder auf. Anfang 2017 begann die Außenwirtschaft verstärkt von der Dynamik der Weltwirtschaft und von ihrer hohen Wettbewerbsfähigkeit zu profitieren. Die Binnennachfrage bleibt in Österreich robust. Konsum (durch die wachsende Beschäftigung) und Investitionen liefern weiterhin positive Wachstumsbeiträge, die Industrieproduktion liegt dank der kräftigen Auslandsnachfrage um etwa 5 % über dem Vorjahresniveau, und die Aussichten sind weiterhin positiv.

Allerdings geschieht dieser Aufschwung **ohne die Ursachen der letzten Krise behoben zu haben**: Weder wurden die Kapitalmärkte eingebremst, noch hat irgendjemand den Mechanismen des freien Marktes abgeschworen, obwohl diese vor und in der Krise nicht funktioniert haben. Unser Ansatz liegt in einer völligen neuen Wirtschaftspolitik, die sich an ethischen Maßstäben orientiert. Nur dann können wir einer stabilen Zukunft, auch im Zeichen von „Industrie 4.0“ und dem „digitale Wandel“, positiv entgegengehen.

Wirtschaftsethik – Verantwortung zurück in die Wirtschaft

„Wirtschaft oder Ökonomie ist die Gesamtheit aller Einrichtungen und Handlungen, die der planvollen Befriedigung der Bedürfnisse dienen.“ So wird Wirtschaft auf Wikipedia definiert. Angebot und Nachfrage treffen in einem Markt aufeinander und interagieren so lange miteinander, bis beim besten Preis die beste mögliche Leistung gefunden wird. Alles was den freien Fluss des Marktes stören könnte, macht diesen ineffizient. So die neoliberalen Vorstellungen der Ökonomisierung der Welt.

Genau diese Marktlogik findet immer mehr Einzug in unser alltägliches Leben und in unser alltägliches Denken und Handeln. Somit sind uns Begriffe und Vorgehensweisen aus der Ökonomie auch nicht fremd. Auch hier gilt: Nur wenn das Marktprinzip herrscht, steigert sich die Effizienz. Das Problem dabei: Was der Volksmund „Gier“ nennt, nennen Ökonominnen „Rationalität“. Das zeigt sich bei Unternehmen in ihrer reinsten Form, in der Gewinnmaximierung. Gewinne müssen so hoch wie möglich ausfallen. Es geht um die langfristige Erfolgsbilanz der InvestorInnen und nicht um den dauerhaften Bestand eines Unternehmens.

Aber gibt es eine Alternative zur Marktwirtschaft? Der Nobelpreisträger Paul Krugman schreibt, dass die einzige Alternative nur die Planwirtschaft sein kann und die hat bekanntlich nicht funktioniert. Aber kann es ganz so einfach sein? Zwischen zwei Extremen gibt es schließlich den Weg, Umfang und Ausdehnung der wettbewerblichen Marktlogik entsprechend einzuschränken.

Nicht das Gewinnprinzip, sondern moralische Prinzipien müssen maßgeblich sein. Wer Gewinne maximiert, behandelt andere nach Maßgabe ihrer Macht, den Gewinn positiv oder negativ zu beeinflussen. Damit verletzt er/sie diese Prinzipien unmittelbar und frontal. Das Streben nach Gewinn ist nicht per se

VI. Wirtschaftspolitik

schlecht – aber wir sind der Meinung, dass nur ein begrenztes Gewinnstreben ein legitimes Gewinnstreben ist. Gewinn kann auch nicht das einzige Ziel unternehmerischen Handelns sein, vielmehr muss er wieder ein Nebenschauplatz zu guten Produkten, einem langfristigen Investment usw. werden.

Wozu hat die neoliberale Wirtschaftsdeologie geführt und wie können wir gegensteuern?

Die neoliberale Wirtschaftsdeologie ging und geht zu Lasten der Beschäftigten: Radikale Kostensenkungsprogramme, Reorganisationen, Arbeitsverdichtung, Outsourcing, Abstoßen von Geschäftsfeldern unterhalb einer Benchmark-Rendite, das Ersetzen von Normalarbeitsverträgen durch Werkverträge.

Aber auch das Gemeinwohl trägt massiven Schaden. So z.B. Durch komplexe internationale Firmenstrukturen, die nur ein Ziel haben: die Senkung der Steuerlast, möglichst gegen Null. Google etwa hat im Jahr 2011 Schätzungen zufolge zwei Milliarden Dollar an Steuern „gespart“. Google-Präsident Eric Schmidt ist „sehr stolz auf die Struktur, die wir aufgebaut haben“. Schließlich hätten verschiedene Regierungen entsprechende „Anreize“ gesetzt. „Man nennt dies Kapitalismus. Wir sind stolz, kapitalistisch zu sein.“ Entscheidungen werden in allererster Linie von Aktionären getroffen, ManagerInnen fügen sich dem Wettbewerbsdruck. Sie wären schnell abgesetzt, würden sie zwar gesellschaftlich oder ökologisch notwendige, aber die Dividenden schmälernde Entscheidungen treffen.

Dürfen die Wettbewerbsfähigen und -willigen alle übrigen zu einem im wachsenden Maße marktkonformen Leben zwingen? Die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit (Unternehmen, Staaten, Personen) ist eine zerstörerische Kraft. Denn es ist nicht möglich, den eigenen Einkommensstrom zu steigern, ohne den Einkommensstrom anderer zu senken. Auch Wachstum hilft nicht, mehr Einkommen zu generieren. Wachstum entsteht nur, wenn es den WettbewerbsverliererInnen gelingt, ihre Wettbewerbsschwäche durch Mehrproduktion auszugleichen. Also zwingt Wettbewerb zu Wachstum und somit zur Steigerung der Effizienz. Diese Entwicklung führt letztlich zum Verlust an persönlicher und politischer Freiheit, ebenso wie Verantwortung. „Eigenverantwortung“ wird zu „Eigenverschulden“ nach dem Motto: „Kein Job, selber schuld!“ und soll zahlreiche einschneidende nachteilige politische Maßnahmen legitimieren. In weiterer Folge beobachten wir auch eine Vermögenskonzentration bei den Reichen und eine Polarisierung bei den Einkommen.

Nur **durch Regulierung** können wir dem Wettbewerbsdilemma entkommen und verhindern, dass Verantwortungsbewusste im grenzenlosen Wettbewerb nicht „die Dummen“ sind. Ein weiteres Problem zeigt sich auf nationalstaatlicher Ebene. Denn nicht nur Unternehmen stehen unter Druck, auch Nationalstaaten. Im globalen Regulierungswettbewerb geraten Regierungen unter dem Deckmantel der „Standortsicherung“ unter Druck.

Auch **Umverteilung** kann Wettbewerbszwänge neutralisieren. Umverteilung im Unternehmen bzw. hinsichtlich der Unternehmensgewinne erreicht man unter anderem durch **starke wirtschaftliche Mitbestimmung**. Eine starke Unternehmensmitbestimmung trägt dazu bei, dass sich die Unternehmenspolitik eher am langfristigen Erfolg und weniger am kurzfristigen Shareholder-Value orientiert. Insgesamt spricht viel dafür, dass dadurch die Gewinne anders zwischen ArbeitnehmerInnen und AnteilseignerInnen aufgeteilt werden. Zudem kündigen mitbestimmte Unternehmen in Krisenzeiten weniger MitarbeiterInnen, da firmenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten in diesen Unternehmen eine größere Rolle spielen.⁴

⁴ Felix Hörisch: The Macro-economic Effect of Codetermination on Income Equality, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung

VI. Wirtschaftspolitik

Die Intensität und das Ausmaß, mit denen sich die wettbewerbliche Marktlogik entfaltet, sind historisch und gestaltbar. Für die Zukunft wird sich die Politik entscheiden müssen. Entweder sie unterwirft sich „den Bedingungen“ des globalen Wettbewerbs und wird damit zur Standortpolitik (die alles der „Wettbewerbsfähigkeit“ unterordnet) oder sie greift ein, um die so genannten Marktkräfte im Interesse aller zu regulieren und einzuschränken. Kurz: Wir fordern ein Wirtschaftssystem, in dem der Mensch wieder zählt.

Daher fordert die PRO-GE:

Beschränkungen bei Ausschüttungen

- Eine Haftung der Organe von Kapitalgesellschaften, wenn EigentümerInnen maßgeblichen Einfluss auf das Unternehmen haben und gleichzeitig unverhältnismäßige Ausschüttungen erfolgen, die das Bestehen der Gesellschaft gefährden.
- Die Gewinnausschüttungen an AktionärInnen muss beschränkt werden. Dadurch wird den AktionärInnen und EigentümerInnen der Wert der Beteiligung erhalten.
- Verschärfung der Ausschüttungssperren im Unternehmensgesetzbuch, insbesondere keine Ausschüttung, wenn das Eigenkapital unter 15% fällt.

Die Rolle des Managements muss geändert werden

- Die Einkommen der Führungskräfte börsennotierter Unternehmen sind von der Entwicklung der Börsenkurse zu entkoppeln.
- Vorstände/GeschäftsführerInnen müssen künftig einerseits die Interessen der EigentümerInnen, andererseits jene der ArbeitnehmerInnen und nicht zuletzt auch der KonsumentInnen sowie öffentliche Interessen gleichwertig berücksichtigen.
- Geschäftsführungsaufwendungen dürfen nicht mehr im Personalaufwand verbucht werden. Der Personalaufwand wird immer wieder herangezogen um Personalabbau zu rechtfertigen, jedoch werden diese Kosten durch die Aufwendungen der Geschäftsführung verfälscht.
- Die Bezüge bzw. Kosten von Geschäftsführung/Vorstand und Aufsichtsrat sollen auch dann getrennt ausgewiesen werden, wenn eine der Gruppen aus weniger als drei Personen besteht.
- ManagerInnen-Vergütungen, die überwiegend kurzfristige Erfolge honorieren, sind abzulehnen. Wichtiger als kurzfristige Ziele ist der langfristige Bestand eines Unternehmens. Falsche Anreize sind hierbei kontraproduktiv. Dem Aufsichtsrat soll daher bei der Festsetzung der zugrundeliegenden Ziele der ManagerInnen-Vergütung Mitsprache eingeräumt werden.
- Strafbestimmungen bei Zuwiderhandeln der GeschäftsführerInnen/Vorstände was die wirtschaftliche Mitbestimmung betrifft (z.B. Nicht-Aushändigen des Jahresabschlusses). Nicht nur die Gesellschaft soll in die Verantwortung genommen werden, auch die handelnden Personen.
- Beschränkung von Bonus-Zahlungen auf max. ein halbes Jahresgehalt.

Offenheit und Transparenz in der Wirtschaft

- Für mehr Transparenz und zum Ausgleich von Informationsdefiziten müssen die Publizitätspflichten (Jahresabschlüsse) der Unternehmen verschärft werden. Es muss ein internationales Melderegister für Firmen mit umfassenden Informationen (EigentümerInnen, Konzernstruktur, Jahresabschlüsse etc.) geben. Die Einhaltung der Publizitätsvorschriften muss rigoros überprüft werden.
- Die Transparenz von Jahresabschlüssen – vor allem im Klein- und Mittelunternehmen – soll gestärkt werden. Sämtliche Erleichterungen, welche die Veröffentlichung erheblich einschränken (insbesondere: Weglassen von Gewinn- und Verlustrechnung bei kleinen Unternehmen, grobe Zusammenfassungen etc.) werden daher abgelehnt. Sie bringen auch keine Kosteneinsparungen für die Unternehmen selbst.
- Im Jahresbericht soll gleichgewichtig zur Entwicklung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens auch über die Entwicklung der Situation der Beschäftigten, der KonsumentInnen und der vom Unternehmen berührten öffentlichen Interessen (ökologische Faktoren, Steuerleistung etc) informiert werden.
- In jedem Betrieb sind – nach dem Vorbild der Einkommensberichte des Gleichbehandlungsgesetzes – die Durchschnittsgehälter der Beschäftigten auf jeder Tätigkeits- und Hierarchieebene zu veröffentlichen. Die Aufschlüsselung ist nicht nur nach den kollektivvertraglichen Beschäftigungsgruppen, sondern auch nach den im jeweiligen Betrieb tatsächlich vorhandenen Tätigkeitsgruppen und insbesondere Führungsebenen durchzuführen. Über das Ausmaß der Ausschüttungen, die der Investition ins Unternehmen entzogen werden, sind die Beschäftigten zu informieren.
- Hohe Vermögenswerte (Stiftungen, Immobilien, Nutzungsrechte, Finanzanlagen, Aktienvermögen und Beteiligungen) sind in einem Reichtumsbericht zentral zu erfassen, wobei die Vermögenswerte der Stiftungen namentlich und hohe persönliche Vermögenswerte nach statistischen Größenklassen auszuweisen sind.
- Internationale Bilanzierungsstandards (IFRS-Standards) dürfen nicht von privaten Konsortien entworfen werden. Dies muss vorrangig Aufgabe der gewählten VertreterInnen sein.
- Die Unabhängigkeit von WirtschaftsprüferInnen muss gestärkt werden. Auf EU-Ebene soll daher eine externe Rotation von WirtschaftsprüferInnen bei großen Gesellschaften, Banken und börsennotierten Unternehmen durchgesetzt werden. Darüber hinaus soll auch ein Verbot von prüfungsfremden Geschäften gelten.

Kontrolle des Finanzsektors

- Die Stabilität der gesamten Volkswirtschaft ist eng mit der Stabilität des Finanzsektors verbunden. Daher liegt es im Interesse und in der Verantwortung der Wirtschaftspolitik, für eine strenge, effektive, nationale und internationale Aufsicht über den Finanzsektor zu sorgen.
- Anstelle der ausufernden Finanzspekulationen müssen Investitionen wieder zurück in die Realwirtschaft geholt werden. Das gilt auch für Banken, die sich wieder ihrer Kernfunktion widmen müssen: Der Bereitstellung von Geld zur Finanzierung von Krediten für die Wirtschaft, um derartige Investitionen zu ermöglichen.

VI. Wirtschaftspolitik

- **Verpflichtende Zulassungsverfahren für jedes neue „Finanzprodukt“ mit der Überprüfung des volkswirtschaftlichen Nutzens und der vorhandenen Risiken. Informationen über Finanzprodukte sind verständlicher zu gestalten. Jede/r muss sie verstehen können. HändlerInnen müssen gegenüber KleinanlegerInnen für Ausfälle haften, die über das schriftlich festgelegte Risiko hinausgehen, auch wenn sie kein Verschulden trifft.**
- **Einheitliche, verbindliche Richtlinien für Ratingagenturen und Ratings mit transparenten, nicht durch buchhalterische Tricks beeinflussbaren Kennzahlen.**
- **Realisierte Gewinne und sogenannte „Buchgewinne“ müssen getrennt ausgewiesen werden.**
- **Die Eigenkapitalanforderungen an die Banken müssen verstärkt nach ihrem Risikoprofil ausgerichtet werden. Je größer das Risiko ist, das Banken in ihren Büchern haben, umso strengere Eigenkapitalerfordernisse müssen gelten. Zum Eigenkapital dürfen nur tatsächlich realisierte Gewinne zählen, nicht etwa Buchgewinne durch Bewertungstricks (zB aktueller Aktienkurs, der schnell auch zum Verlust werden kann).**
- **Wir verlangen von Private Equity Fonds, das Überleben der Unternehmen zu sichern und ihre Mittel für eine Eigenkapitalerhöhung der aufgekauften Unternehmen einzusetzen. Ein Geschäftsmodell, das auf extremer Steuervermeidung und Wertabzug statt Wertschöpfung beruht, lehnen wir ab. Die steuerlichen Sonderbehandlungen und das Fehlen fast jeglicher Regulierung müssen rasch beendet werden. Wir fordern verpflichtende Eigenmittelquoten der Private Equity Fonds und eine höhere Besteuerung der kurzfristig entnommenen Gewinne sowie eine Steuer auf Veräußerungsgewinne.**

Öffentliche Dienstleistungen und öffentliches Eigentum schützen und ausbauen

Ein wesentlicher Grundpfeiler unseres Sozialstaats ist die öffentliche Zurverfügungstellung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen und Infrastrukturen wie Kinderbetreuung, Pflege, öffentlichem Verkehr, Wasser, Strom, Wärme und Breitband-Internet.

Auch die Rolle des Staates, der Länder oder auch Gemeinden als strategischer bzw. Mehrheits-/Alleineigentümer in wichtigen Unternehmen aus diesem Bereich ist für uns von hoher Bedeutung.

Die PRO-GE fordert daher:

- **Den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur, insbesondere in den oben genannten Bereichen.**
- **Kein weiterer Ausverkauf öffentlicher Unternehmensanteile, sondern deren strategische Verwaltung und Erweiterung.**
- **Keine weitere Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen und Daseinsvorsorge.**
- **Um Betriebe weiterführen zu können, die wirtschaftliche Schwierigkeiten, aber positive Zukunftsperspektiven in einem „normalen“ Marktumfeld haben, fordern wir die Gründung einer staatlichen Gesellschaft zur Restrukturierung und Sanierung dieser angeschlagenen Unternehmen (Vorbild kann die ehemalige Gesellschaft des Bundes für industriepolitische Maßnahmen sein). Dies ist insbesondere in strukturschwachen Regionen zur Schaffung und zum Erhalt von Arbeitsplätzen von Relevanz und verhindert die Zerschlagung von Industrieunternehmen in diesen Regionen.**

2. Anders Handeln – für eine faire Handelspolitik: Menschenwürdige Arbeit, ArbeitnehmerInnenrechte und Umwelt zuerst!

Die massive Kritik am Freihandel und an der neoliberalen globalen Handelsstrategie hat in Europa durch den breiten Widerstand gegen die transatlantischen Handels- und Investitionsschutzabkommen der EU mit den USA (TTIP) und mit Kanada (CETA) quer durch alle gesellschaftlichen AkteurInnen an Fahrt gewonnen. Sie zeigt, dass die seit Jahrzehnten vorangetriebene neoliberale Globalisierung nicht automatisch die Versprechen auf mehr Wohlstand erfüllt, sondern auch eine Vielzahl von Schattenseiten mit sich bringt.

Längst geht es nicht mehr um den Austausch von Gütern und Dienstleistungen, sondern um Auslagerungen und (Re-)Importe von Teilen der Wertschöpfungsketten in „billigere“ Länder, Liberalisierung und Deregulierung zugunsten von Konzernen und deren Profite. Durch die Drohung der Produktionsabwanderung erhöht sich der Wettbewerbsdruck auf Beschäftigte. Wachsende Einkommensungleichheit, Jobverlust und massive soziale Verwerfungen treiben die wirtschaftlich Benachteiligten rechtspopulistischen und demokratiefeindlichen Kräften in die Arme. Durch die zunehmenden Transportaktivitäten steigt die Umweltbelastung.

Die derzeit von der EU mit erhöhtem Tempo verhandelten bilateralen Abkommen, gehen über das Regelwerk der Welthandelsorganisation WTO hinaus. Sie sind mit traditionellen Handelsabkommen, in denen es um den Abbau von Zöllen und Kontingenten geht, nicht vergleichbar, sondern zielen auf den Abbau von gesetzlichen Standards und Schutzbestimmungen zugunsten von InvestorInnen und zu Lasten der KonsumentInnen und ArbeitnehmerInnen ab.

Dahinter verbergen sich massive Angriffe auf Errungenschaften, wie Arbeitnehmerschutz, gewerkschaftliche Grundrechte, VerbraucherInnen- und Umweltschutzbestimmungen, öffentliche Dienstleistungen und Leistungen der Daseinsvorsorge. Die PRO-GE veranlasste daher 2014 gemeinsam mit 60 anderen freihandelskritischen Organisationen wie ATTAC, Südwind und Global 2000 die Plattform „TTIP-stoppen“ zur Verhinderung dieser bilateralen Handelsabkommen.

Der Widerstand hat sich gelohnt:

- TTIP und TPP (Transpazifisches Freihandelsabkommen USA mit 11 Staaten) wurden auf Eis gelegt.
- CETA konnte nur mit großen Schwierigkeiten in den EU-Institutionen ratifiziert werden und muss jetzt durch 38 nationale und regionale Parlamente.
- Die Etablierung eines globalen Schiedssystems misslang, die EU-Kommission war aufgrund der öffentlichen Kritik gezwungen, Reformvorschläge zum ISDS-Klagemechanismus für Konzerne vorzulegen, aus einigen Abkommen wurden ISDS-Bestimmungen genommen.

Trotz dieser Erfolge will die EU-Kommission dennoch die Verhandlung von bilateralen Handelsabkommen mit grundsätzlich immer den gleichen Inhalten fortsetzen – rund 30 Handelsabkommen wie EU-Japan (JEFTA), EU-Mercosur, EU-Mexico sowie das nach dem Brexit zu verhandelnde Freihandelsabkommen mit Großbritannien, das eine soziale Komponente (Fortsetzung des sozialen Rechtsbestands der EU) garantieren soll.

Die Antwort kann jedoch nicht „more of the same“ sein, sondern muss ein Umdenken in der europäischen Handels- und Investitionspolitik bedeuten. Dabei geht es nicht nur um eine bessere Umverteilung der Gewinne aus der Globalisierung, sondern um einen Neuanfang für eine gerecht gestaltete Globalisierung und eine Handelspolitik, die sozial und ökologisch ausgewogen zum Wohl von Mensch und Umwelt beiträgt.

Damit Handelsabkommen tatsächlich Instrumente für den sozialen Fortschritt aller werden und nicht nur den Interessen einiger weniger dienen, müssen folgende Eckpunkte und Prinzipien beachtet werden:

- **Transparenz und demokratische Kontrolle von Handelsabkommen:** Keine geheimen Verhandlungen hinter verschlossenen Türen, sondern ein völlig neues, transparentes Verfahren für die Einleitung, die Verhandlung, den Abschluss und die Überprüfung von Handelsabkommen, das der Zivilgesellschaft und den Parlamenten schon bei der Mandatsvergabe eine größere Mitsprache und Kontrollmöglichkeit – ohne Vereinnahmung durch die Konzerne – zusichert.
- **Keine Sonder(klage)rechte für ausländische InvestorInnen, die inländischen InvestorInnen, ArbeitnehmerInnen und VerbraucherInnen nicht gewährt werden.** InvestorInnen haben vielmehr Pflichten für ArbeitnehmerInnen und -Menschenrechte und Umwelt wahrzunehmen.
- **Die Europäische Kommission versucht derzeit das umstrittene Investitionsschutzregime ISDS zu reformieren, was reine Kosmetik ist und nur die Paralleljustiz für Konzerne absichern soll.** Stattdessen müssen endlich effektiv durchsetzbare ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte in Handelsabkommen verankert werden.

Eine der Voraussetzungen für eine alternative Handelspolitik ist ein Nachhaltigkeitskapitel mit folgenden Elementen:

- **Die Ratifikation, die Umsetzung und die Anwendung der acht Kernarbeitsnormen der ILO und die Einhaltung weiterer Konventionen sowie bestimmter Umweltkonventionen sind Voraussetzung für den Start der Verhandlungen.**
- **Grundlegende ArbeitnehmerInnen- und Menschenrechte sowie der Umweltschutz müssen eine Vorrangstellung im gesamten Abkommen haben.**
- **Verbindliche Regeln für Konzerne zur Achtung von Menschenrechten:** Auf UN-Ebene arbeitet die TNC-Treaty Arbeitsgruppe an einem rechtsverbindlichen Abkommen zur Ahndung von Menschenrechtsverletzungen. Es soll Staaten dazu verpflichten, einheitliche Maßnahmen in nationales Recht zu übernehmen. Auch Österreich muss dies in einem Nationalen Aktionsplan festhalten. Darüber hinaus verpflichtet Artikel 3 und 21 des Lissaboner Vertrags die EU dazu, in ihrer Außenpolitik Menschenrechte zu respektieren und zu fördern.
- **Die Schaffung eines Überwachungs-/Monitoringsystems mit Beteiligung zivilgesellschaftlicher Organisationen.** Es sind entsprechende Ressourcen bereitzustellen, um sicherzustellen, dass sie auch am Überwachungsprozess teilnehmen können.
- **Zivilgesellschaftliche Organisationen einschließlich der Gewerkschaften müssen ein Beschwerderecht erhalten, damit eine Untersuchung in den entsprechenden Gremien (z.B.: Domestic Advisory Group) erfolgt.**
 - **Um das Beschwerdeverfahren effektiv zu gestalten, muss innerhalb einer bestimmten Frist zwingend eine Untersuchung starten und die Beschwerde durch unabhängige Arbeits- und UmweltrechtsexpertInnen (nicht Handels- und InvestitionsrechtsexpertInnen) geprüft werden, die im Anschluss auch Empfehlungen ausarbeiten.** Für den Fall, dass den Empfehlungen nicht nachgekommen wird und auch

VI. Wirtschaftspolitik

durch andere Maßnahmen keine positive Änderung herbeigeführt wird, muss es finanzielle Sanktionen geben.

- Die Strafzahlungen können in einen eigenen Fonds fließen, um die Förderungen der ArbeitnehmerInnenrechte oder Umweltschutzmaßnahmen bei den Vertragspartnern zu unterstützen.
- Keine Beschränkung der nationalen rechtlichen Spielräume, den Handel zu regulieren und lokale Märkte zu schützen oder die Lebensgrundlagen für die Bevölkerung zu sichern.

Daseinsvorsorge hat nichts in Handelsabkommen zu suchen

Die EU-Kommission ist eine radikale Verfechterin der Liberalisierung der Dienstleistungen, insbesondere durch die neue Generation von Handelsabkommen. Sie sollen die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen vorantreiben und möglichst unumkehrbar machen.

Die PRO-GE lehnt dies ab und fordert weiterhin:

- Dienstleistungen von allgemeinem Interesse (Bildung, Gesundheit etc.) haben nichts in Handelsabkommen verloren und müssen ausgenommen werden.
- Die Liberalisierung von Dienstleistungen kann nur auf Grundlage einer Positivliste erfolgen (nur auf dieser Liste ausdrücklich genannte Dienstleistungen können Gegenstand eines Handelsabkommen sein).
- Gegenüber dem offensiven Druck transnationaler Dienstleistungskonzerne müssen hochwertige Standards in Arbeits- und Sozialrecht, Datenschutz, KonsumentInnen- oder Umweltrecht verlässlich geschützt werden und dürfen nicht den Liberalisierungszwängen unterworfen werden.

Arbeitsplätze in der europäischen Industrie gegen unlautere Handelspraktiken, die zu Billigimporten führen, absichern

Es bedarf effizienter und wirksamer handelspolitischer Schutzinstrumente (Antidumpingzölle), um zu verhindern, dass die Industriebeschäftigten in der EU nicht Opfer unlauterer Handelspraktiken und von unfairem Sozial- und Umweltdumping werden.

In diesem Zusammenhang fordert die PRO-GE:

- Die Abschaffung der Regel des niedrigen Zolls und die weitere Anwendung einer alternativen Methode zur Berechnung der Dumpingspanne aus Ländern, die gegen internationale Vereinbarungen verstoßen.
- Im Rahmen von Marktverzerrungen müssen auch soziale Verwerfungen (Nichteinhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen) berücksichtigt werden.

Umgestaltung des Welthandels – Vorrang für lokalen und regionalen Handel

Das aktuelle neoliberale Welthandelsregime und die EU-Handelspolitik geben dem globalen Handel Vorrang vor lokalem Handel und regionaler Integration. Der europäische Handel findet jedoch v. a. auf lokaler und regionaler Ebene statt. Vom Rückgrat der europäischen Wirtschaft – den Klein- und Mittelbetrieben – unterhalten weniger als 1 Prozent Handelsbeziehungen außerhalb Europas. 80 Prozent des Handels der EU-Länder findet in Europa statt.

Ein gerechtes Welthandelssystem gibt lokalem und regionalem Handel Vorrang. Daher steht nicht die laufende Verringerung, Abschaffung oder Angleichung von Zöllen und der als „Handelshemmnisse“ definierten Gesetze, Standards oder sonstigen Regeln im Zentrum von Handelspolitiken, sondern vielmehr die Ausweitung demokratischer Möglichkeiten zur Schaffung von Rahmenbedingungen und Spielregeln für den Welthandel, die sozial gerechte, ökologisch nachhaltige und widerstandsfähige Wirtschaftsweisen unterstützen und fördern.

Ein gerechtes Welthandelssystem mit diesem Fokus bedeutet, dass jede Region bzw. jeder Kontinent wirtschaftliche Strukturen für die Produktion und Bereitstellung der notwendigen Güter und Dienstleistungen zur Sicherung der Existenz hat bzw. organisiert. Globale Güter- und Ressourcenströme werden dadurch verringert und damit Transportwege begrenzt. Das ist ein wichtiger Beitrag zur radikalen Reduktion von Kohlenstoffemissionen, um die UN-Klimaziele zu erreichen.

Für die EU würde das z. B. im Bereich der Lebensmittel bedeuten, die europäische Agrarpolitik auf die Stärkung lokaler Lebensmittelsysteme und die Produktion von ökologisch nachhaltigen und leistbaren Lebensmitteln zu richten, anstatt auf weitere Produktionssteigerung durch industrielle Produktion.

Anträge der Landeskongressen

Bundesland	Antrag	Zu finden in Kapitel
Burgenland	Antrag 1 Antrag 2 Antrag 3 Antrag 4 Antrag 5 Antrag 6 Antrag 7 Antrag 8	I. V.4. V.3. IV.7. II.6. III. IV.3. IV.1.
Kärnten	Antrag 1, 2 Antrag 3 Resolution	V.1. V.6. I., II.6., III., IV.1, IV.2., IV.6, V.1, V.4
Niederösterreich	Antrag 1 Antrag 2, 3 Antrag 5 Antrag 6, 7, 8, 9, 10 Antrag 12 Antrag 13, 14, 15 Antrag 16, 17, 18 Antrag 19, 20 Antrag 21 Antrag 22 Antrag 23, 24, 25 Antrag 26 Antrag 27 Antrag 28 Antrag 29 Antrag 30 Antrag 31 Antrag 32 Antrag 33 Antrag 34	IV.1. III. IV.1. II.5. IV.3. IV.9. IV.2. V.6. IV.3. IV.1. V.1. IV.6. V.6. V.5. V.2. III., IV.3. IV.3. II.6. IV.7. II.6.
Oberösterreich	Initiativantrag Antrag 1	II.6. II.5.

	Antrag 2 Antrag 3 Antrag 4 Antrag 5 Antrag 6 Antrag 7 Antrag 8 Antrag 9 Antrag 10 Antrag 11 Antrag 12 Antrag 13 Antrag 14 Antrag 15 Antrag 16, 17 Antrag 20	III. IV.1. IV.2. IV.3. IV.3., IV.9. IV.9. IV.2. V.1. IV.1. IV.3. III., IV.1. V.6. IV.1., V.3. V.6. V.1. IV.1.,
Steiermark	Antrag 1 Antrag 2 Antrag 3	II.5., III., IV.1. V.1. V.2, V.6.
Tirol	Antrag 1 Antrag 2 Antrag 3 Antrag 4 Antrag 5	V.5., V.6. IV.7. IV.3. I. II.6.
Vorarlberg	Leitantrag	II.5., III., IV.1., IV.2., IV.6., IV.7., IV.9., V.1., V.2., V.6., V.8., VI.2.
Wien	Antrag 2, 3, 4 Antrag 6 Antrag 7 Antrag 9 Antrag 10 Antrag 11 Antrag 12 Antrag 13 Antrag 14 Antrag 15 Antrag 16 Antrag 17 Antrag 18	V.1. II.5. V.1. IV.1. IV.2, IV.1. IV.7. II.6. IV.6., V.4. II.9. V.2. V.1. IV.3.

PRO-GE

DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT

www.proge.at