

Programm 2023–2028

Dafür ÖGB

20. ÖGB-Bundeskongress

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
1. Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr – Just Transition.....	10
1.1. Leitlinien für Just Transition – Strukturen und Rahmenbedingungen für einen gerechten Übergang.....	10
1.1.1. Arbeitsmarktpolitik an ökologische Herausforderungen anpassen.....	12
1.1.2. Gerechten Übergang in den Gewerkschaften gestalten	13
1.2. Gute Arbeit und Umweltschutz zusammendenken.....	14
1.2.1. Arbeitnehmer:innenschutz stärken und an Klimakrise anpassen	15
1.2.2. Erneuerbares Energiesystem leistbar, sicher und gerecht machen	16
1.2.3. Nachhaltige Infrastruktur als Basis ausbauen.....	17
1.2.4. Beschleunigte Mobilitätswende klar regeln	18
1.2.5. Europäische Klimapolitik auf gerechten Strukturwandel ausrichten	20
1.2.6. Ökologischen Wohnbau zu leistbaren Bedingungen sicherstellen	21
1.2.7. Soziales und nachhaltiges Lebensmittelsystem aufbauen	22
1.2.8. „Grüne Finanzierung“ für einen stabilen Übergang schaffen	23
2. Soziale Sicherheit.....	25
2.1. Anpassung des Gesundheitssystems an bestehende und künftige Herausforderungen.....	25
2.1.1. Für ein zukunftsfittes Gesundheitssystem.....	26
2.1.2. Für ein beschäftigtenfittes Gesundheitssystem.....	30
2.1.3. Für ein geschlechterfittes Gesundheitssystem.....	31
2.1.4. Für ein pandemiefittes Gesundheitssystem	33
2.1.5. Für ein klimafittes Gesundheitssystem.....	34
2.2. Sozialversicherung für die Versicherten.....	35
2.2.1. Selbstverwaltung muss zurück in die Hände der Arbeitnehmer:innen	35
2.2.2. Für eine bessere Krankenversicherung für alle.....	36
2.2.3. Für eine zukunftsfähige Unfallversicherung	38
2.2.4. Finanzierung langfristig sicherstellen	40
2.3. Pensionen.....	41
2.3.1. Gesicherte Finanzierung trotz demografischer Herausforderung	41
2.3.2. Für ein starkes öffentliches Pensionssystem	41

2.3.3.	Ablehnung einer Pensionsautomatik und Verankerung unseres öffentlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems in der Verfassung.....	43
2.3.4.	Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren	43
2.3.5.	Verbesserung für Schwerarbeiter:innen.....	44
2.3.6.	Gender Pension Gap verringern.....	45
2.3.7.	Bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten.....	45
2.3.8.	Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen.....	46
2.3.9.	Gleiche Leistungen – gleiche Beiträge.....	46
3.	Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe	47
3.1.	Pflege.....	47
3.1.1.	Regionale Servicestellen errichten	47
3.1.2.	Verbesserung bei Pflegegeld und Pflegegeldeinstufung	48
3.1.3.	Betreuungs- und Pflegeangebote ausbauen.....	48
3.1.4.	Arbeitsbedingungen für Beschäftigte verbessern	48
3.1.5.	Pflegende Angehörige entlasten	49
3.1.6.	Probleme in der Personenbetreuung (sogenannte 24-Stunden-Betreuung) ..	50
3.1.7.	Nachhaltige Finanzierung sicherstellen.....	50
3.2.	Familienpolitik.....	51
3.2.1.	Familienarbeitszeitmodell umsetzen	52
3.2.2.	Väterbeteiligung erhöhen.....	52
3.2.3.	Arbeitsrechtliche Karenz und Kinderbetreuungsgeld wieder miteinander in Einklang bringen, Elternteilzeit und Unterhaltsrecht verbessern	53
3.3.	Armutsbekämpfung	54
4.	Bildung	56
4.1.	Bildung ist viel mehr als nur „arbeitsmarktrelevant“	56
4.2.	Die Lehren aus den Krisenzeiten ziehen	57
4.3.	Chancengerechtigkeit muss mehr sein als ein Schlagwort.....	58
4.4.	Förderung ausbauen statt Selektion	59
4.5.	Elementarbildung ist Basis für erfolgreiche Bildungsverläufe.....	60
4.6.	Die Schule von heute für die Chancen von morgen	61
4.7.	Berufsbildung in Lehre und Schule	63
4.8.	Hochschulen auf Spitzenniveau bringen.....	69
4.8.1.	Studium und Beruf.....	70

4.8.2. Fachhochschulen.....	70
4.9. Digitale Kompetenzen für alle	71
4.10. Bessere Chancen auf Weiterbildung.....	73
4.10.1. Erwachsenenbildung aufwerten	73
4.10.2. Anstrengungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung verstärken.....	74
5. Wirtschafts- und Industriestandort.....	76
5.1. Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen	76
5.2. Liberalisierung des Energiesektors ist gescheitert.....	78
5.3. Steuerpolitik braucht soziale Handschrift	80
5.3.1. Leistungslose Einkommen aus Vermögen und Kapital müssen mehr zur Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates beitragen	81
5.3.2. Ökologisierung des Steuersystems vorantreiben.....	82
5.3.3. Faire Besteuerung in einer digitalisierten Welt.....	83
5.4. Vorausschauende Standort- und Produktionspolitik sicherstellen.....	84
5.4.1. Mit aktivem Staat gegen Standortschließungen.....	84
5.4.2. Verkehrsinfrastruktur fördern	86
5.4.3. Öffentliche Auftragsvergaben verbessern	87
5.5. Daseinsvorsorge für alle.....	88
5.6. Öffentlichen Wohnbau fördern	90
5.7. Wohnen als Wertschöpfungskette.....	91
5.8. Mit aktivem Staat Strukturwandel nach der Krise bewältigen.....	92
5.9. Finanzmärkte regulieren und Spekulationen eindämmen	94
6. Arbeitsmarkt	97
6.1. Gute Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt	97
6.2. Arbeitskräftepotenzial nutzen	98
6.2.1. Mehr Chancen für junge Menschen	98
6.2.2. Bessere Chancen für Menschen mit Behinderung.....	99
6.2.3. Faire Chancen für ältere Menschen	100
6.2.4. Überregionale Vermittlung muss lebenswerte Arbeitsbedingungen sicherstellen	100
6.2.5. Jobgarantie für alle, die sie brauchen.....	101
6.3. Recht auf Weiterbildung sicherstellen	101
6.4. Arbeitslosengeld erhöhen.....	103

6.5.	Finanzierung der Arbeitslosenversicherung fair gestalten	104
6.6.	Recht der Beitragszahler:innen auf gute öffentliche Arbeitsvermittlung	104
6.7.	Langzeitarbeitslosigkeit verhindern	105
6.8.	Migration und Integration.....	106
7.	Arbeit und Einkommen	109
7.1.	Lohnpolitik gestalten	109
7.1.1.	Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft	110
7.1.2.	Bekenntnis zum System der Kollektivverträge	111
7.1.3.	Lohnschutz verbessern.....	113
7.1.4.	Gender Pay Gap schließen	114
7.2.	Arbeitszeit verkürzen	116
7.2.1.	Hohen Arbeitsdruck verringern.....	116
7.2.2.	Arbeit gerecht verteilen.....	117
7.2.3.	Umgehung von Zuschlägen verhindern	118
7.3.	Prekäre Beschäftigung verhindern	120
7.4.	Arbeitnehmer:innen schützen.....	123
7.4.1.	Arbeitnehmer:innen- und Bedienstetenschutz	123
7.4.2.	Die arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt	123
7.4.3.	Gewalt und Einschüchterung am Arbeitsplatz entgegenwirken.....	128
7.4.4.	Statt resignieren aktiv werden	128
8.	Europa, EU und Internationales	130
8.1.	Europa und die EU	130
8.1.1.	Soziales Fortschrittsprotokoll: Vorrang für Arbeitnehmer:innen-Rechte.....	131
8.1.2.	Keine Arbeitnehmer:innen zweiter Klasse mehr in der EU	131
8.1.3.	Volle Verwirklichung der Europäischen Säule der Sozialen Rechte.....	132
8.1.4.	Stärkung der europäischen Demokratie und des Zusammenhalts in der EU	133
8.1.5.	Rechte der Arbeitnehmer:innen müssen im Fokus der EU-Handelspolitik stehen	134
8.1.6.	Mehrjähriger EU-Finanzrahmen	135
8.2.	Internationale Zusammenarbeit: Internationale Solidarität als Bestandteil gewerkschaftlicher Identität.....	136
8.3.	Globale Herausforderungen	138

9. Demokratie, betriebliche Mitbestimmung	142
9.1. Demokratie	142
9.2. Betriebliche Mitbestimmung	145
9.2.1. Betriebsbegriff modernisieren, Mitbestimmung absichern	147
9.2.2. Betriebliche Mitbestimmung schützen, Betriebsratswahl vereinfachen	148
9.2.3. Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen	149
9.2.4. Schutzbestimmungen ausbauen, Rechtsdurchsetzung erleichtern	152
9.2.5. Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken	153
Impressum	155

Einleitung

Die Herausforderungen der letzten Jahre haben unser gesellschaftliches Zusammenleben stark beeinflusst. Eine Krise folgte auf die nächste bzw. traten sie sogar gleichzeitig und überlappend auf. Viele Krisen trafen unser Land, aber auch Europa und die ganze Welt völlig überraschend. Weder die Bevölkerung noch die Politik waren darauf vorbereitet. Die Krisen brachten jede Menge neue Herausforderungen mit sich, sie zeigten aber auch viele Schwächen in unseren bestehenden Systemen auf.

Die Klimakrise, die COVID-Krise, der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, die Versorgungskrise, die Teuerungswelle, aber auch die voranschreitende Digitalisierung und künstliche Intelligenzsysteme haben aber auch viele andere Entwicklungen und Problemlagen in den Hintergrund gerückt – zum Beispiel die Aushöhlung bzw. Umgehung von Arbeitnehmer:innenrechten und den Versuch, die betriebliche Mitbestimmung bzw. Betriebsratswahlen zu verhindern.

Die Herausforderungen für die nächsten Jahre haben sich krisenbedingt somit vervielfacht. Die ungewisse Zukunft, wie sich die Welt weiter verändern wird, aber auch die Sorge vor gesundheitlichen Gefahren oder die Angst vor finanziellen Notlagen führen zu Verunsicherung in unserer Gesellschaft. Diese Verunsicherung ist der Nährboden für demokratiefeindliche Kräfte.

Ein gutes Leben für alle, Wohlstand, Gerechtigkeit, Mitbestimmung, Sicherheit, Freiheit und Frieden gibt es aber nur in stabilen Demokratien. Dafür braucht es die gewerkschaftliche Solidarität, dafür braucht es starke Gewerkschaften und dafür braucht es ein umfassendes Programm für die kommenden fünf Jahre. In neun Kapiteln haben wir – ÖGB und Gewerkschaften – die Herausforderungen benannt und Lösungsvorschläge bzw. Forderungen erarbeitet.

Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird in **Kapitel 1** „Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr – Just Transition“ behandelt. Denn die Dekarbonisierung wird die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen massiv verändern. Unter dem Motto „Change by Design, not by Disaster“ fordern wir einen aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen. Denn Gewinne und Kosten müssen gerecht verteilt und massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt verhindert werden. Alte Geschlechterstrukturen dürfen nicht erneut einzementiert werden. So sichern wir die Akzeptanz der Bevölkerung für die notwendigen Veränderungen und legen die Grundlage für ein neues nachhaltigeres Wohlstandsmodell.

Als der Ausbruch des Coronavirus zur Pandemie wurde und in Österreich die ersten Eindämmungsmaßnahmen in Kraft traten, geschah dies in einem unvorbereiteten Krisenmodus. Obgleich wir alle hoffen, dass uns die Wiederholung einer solchen Situation möglichst lange erspart bleibt, dürfen wir uns darauf nicht verlassen. In **Kapitel 2** geht es daher um unsere „Soziale Sicherheit“. Denn wir brauchen jetzt Vorbereitungen und umfassende Planungen für etwaige weitere Pandemien sowie vor allem auch notwendige Anpassungen an bestehende und künftige Herausforderungen im Bereich der sozialen Sicherheit. Dafür bedarf es einer Stärkung des Gesundheitssystems ebenso wie einer Weiterentwicklung des Sozialversicherungssystems.

In **Kapitel 3** werden die Themen „Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe“ unter anderem vor dem Hintergrund einer älter werdenden Gesellschaft behandelt. Der Pflege- und Betreuungsbereich steht vor großen Herausforderungen. Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel

entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist ebenfalls nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen in Kinderbildungseinrichtungen sowie eine gerechtere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. In Österreich gibt es auch noch immer zu viele Menschen, die von Armut bedroht sind. Unser Sozialstaat hat sich besonders in Krisenzeiten schon oft bewährt. Ohne armutsbekämpfende Leistungen wären Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verlieren, gezwungen, die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter zu akzeptieren. Das würde den Druck auf alle Löhne und Gehälter sowie auf die Arbeitsbedingungen erhöhen. Wir setzen uns daher dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpft.

Bildung ist ein entscheidender Schlüssel für den persönlichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt eines jeden Menschen und unseres Landes und wird in [Kapitel 4](#) „Bildung“ umfassend behandelt. Dabei geht es nicht mehr nur um Vermittlung von arbeitsmarktrelevantem Wissen und Fertigkeiten, die „vermarktet“ werden können, sondern auch um Kompetenzen, die Menschen befähigen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

In [Kapitel 5](#) geht es um unseren „Wirtschafts- und Industriestandort“, der vor großen Herausforderungen steht. Denn die kurzsichtige und neoliberale Politik der letzten Jahrzehnte hat uns in eine Sackgasse geführt. Sie gefährdet nicht nur den Industriestandort, sondern auch unseren Sozialstaat und Wohlstand. Auch die kriegsbedingte Energiekrise mit Unsicherheiten in der Versorgung zeigt, welcher großer Fehler es war, die Energiemärkte liberalisiert zu haben. Ein aktiver Staat ist nicht nur zur Bewältigung von Krisen, sondern für die Zukunft des Standortes mehr denn je notwendig. Wir brauchen weniger Markt und mehr demokratische Mitbestimmung. Nur so kann eine soziale Entwicklung garantiert werden. Und nur so können die langfristigen Investitionen in Infrastruktur, Zukunftstechnologie und CO₂-neutrale Wirtschaft auf regionaler Ebene sichergestellt werden.

Für den ÖGB war und ist Vollbeschäftigung das Ziel. Das bedeutet, dass jede Person, die einen Arbeitsplatz will, auch einen erhält. Wir können und wollen nicht akzeptieren, dass derzeitige Arbeitslosenquoten als Vollbeschäftigung gesehen werden. Denn hier geht es um Menschen, die arbeiten wollen, oft aber nicht mehr die Chance dazu erhalten. Und es braucht Antworten für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Staatliche Garantien im Hinblick auf Weiterbeschäftigung sind daher gefragt. Die konkreten Lösungsvorschläge dazu gibt es in [Kapitel 6](#) „Arbeitsmarkt“.

Jeder gesellschaftliche Fortschritt ist das Ergebnis menschlicher Arbeit. Die Bedingungen, unter denen diese Arbeit geleistet wird, haben sich im Laufe der Geschichte oft grundlegend gewandelt – von der antiken Sklavenhaltergesellschaft über das feudale System der Leibeigenschaft bis hin zur kapitalistischen Industriegesellschaft. Die Lohnarbeit ist das Rückgrat der heutigen kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Wir sehen unsere Aufgabe als Gewerkschaften darin, die Bedingungen der modernen Lohnarbeit zu gestalten. In [Kapitel 7](#) „Arbeit und Einkommen“ legen wir dar, wie wir uns die Gestaltung der Erwerbsarbeit vorstellen. Es geht hierbei um Rahmenbedingungen, um Löhne und Gehälter, um Arbeitszeit, um den Schutz der Beschäftigten und nicht zuletzt auch darum, der zunehmenden Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegenzutreten.

Kapitel 8 „Europa, EU und Internationales“ bringt auf den Punkt, warum es eine europapolitische Neuausrichtung sowie starke Gewerkschaften und internationale Solidarität braucht. Der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU und enttäuschte Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an die europäische Politik können dabei als Weckruf verstanden werden. Es braucht eine europapolitische Neuausrichtung, in welcher die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele stehen müssen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik. Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender Sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und durchgehalten werden. Denn die Ausbeutung des Globalen Südens ist die Ressource für den Reichtum der Länder des Nordens. Die Antwort der reichen Länder kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen, sondern es gilt, gemeinsam die Fluchtursachen zu beseitigen und sich für die Menschen im Globalen Süden zu engagieren, um sie zu ermächtigen, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen. Dafür müssen wir auch in Österreich Verantwortung übernehmen und das Überleben der Menschheit auf der Erde sicherzustellen.

Die krisenbedingten Herausforderungen der letzten Jahre haben das gesellschaftliche Leben stark beeinflusst. Die ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden führen heute immer mehr zu einer Verunsicherung in der Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen demokratiefeindliche Kräfte zu nutzen, die demokratische Grundordnung in Frage zu stellen und politisches Kapital aus der Krise zu schlagen. Der ÖGB tritt diesen Entwicklungen entschieden entgegen. In **Kapitel 9** „Demokratie, betriebliche Mitbestimmung“ sprechen wir uns für eine pluralistische Gesellschaft aus, in der die Arbeitnehmer:innen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen.

1. Klima, Energie, Transformation, Mobilität, Verkehr – Just Transition

Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen in Österreich massiv verändern. Als ÖGB möchten wir diese anstehenden Veränderungen nach dem Motto „Change by Design, not by Disaster“ als aktiven Prozess unter Einbeziehung aller Betroffenen einfordern. Wird dieser Prozess nicht aktiv begleitet, werden Gewinne und Kosten ungleich verteilt und es kommt zu massiven Verwerfungen am Arbeitsmarkt.

Die Klimakrise ist nicht nur eine Klassenfrage, sondern betrifft auch die Geschlechter oder Einkommensgruppen ungleich. So verursachen Frauen im Durchschnitt weniger CO₂, sind aber häufiger von den Auswirkungen betroffen. Klimapolitische Maßnahmen müssen daher bezüglich ihrer Auswirkungen auf gesellschaftliche Ungleichheiten hin überprüft werden. Entscheidend für den Erfolg ist, dass der gerechte Übergang bzw. Wandel (Just Transition) derartige Strukturen nicht erneut einzementiert.

Wir müssen dafür in die Offensive gehen und selbst Konzepte und Lösungen erarbeiten, die in eine positive Zukunft gerichtet sind. Unsere Aufgabe dabei ist es, dass jene Schritte, die notwendig sind, von den richtigen gewerkschaftspolitischen Maßnahmen begleitet werden. Dabei ist es nicht unsere Aufgabe, die bessere Klima- und Energiepolitik zu planen, sondern dafür Sorge zu tragen, dass diese im Sinne der Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer:innen stattfindet. Als Gewerkschaftsbewegung werden wir nicht müde, uns gegenüber Regierung und Privatwirtschaft dafür stark zu machen, dass die soziale Dimension – zum Beispiel faire Verteilung und Chancengerechtigkeit als Basis für ein gutes Leben für alle – bei jeder geplanten Maßnahme wirksam wird. Das ist auch erforderlich, um eine breite Akzeptanz der Bevölkerung über Beteiligungsrechte zu sichern und zugleich ein neues nachhaltigeres Wohlstandsmodell aufzubauen.

1.1. Leitlinien für Just Transition – Strukturen und Rahmenbedingungen für einen gerechten Übergang

Die Dekarbonisierung bzw. der Ausstieg aus kohlenstoffhaltigen Energieträgern wird das wirtschaftliche Gefüge und damit verbunden die Arbeits- und Lebenssituation der Arbeitnehmer:innen in Österreich massiv verändern. Wird dieser Prozess nicht flankierend begleitet, werden die Gewinne und Vorteile sowie die Kosten ungleich verteilt und es wird am Arbeitsmarkt zu massiven Verwerfungen kommen. Deshalb muss das Gewerkschaftskonzept für einen gerechten Übergang (Just Transition) die tragende Basis für diesen Prozess bilden. Darunter verstehen wir Maßnahmen und sozialpolitische Interventionen, die den Umbau zu einer nachhaltigen und CO₂-neutralen Wirtschafts- und Produktionsweise begleiten. Das Ziel ist, die Rechte der Arbeitnehmer:innen, ihren Lebensstandard und ihre soziale Absicherung zu erhalten und zu verbessern. Für die wirksame Just Transition in Österreich müssen Strukturen

geschaffen werden, die sich als treibende Kraft eines derartigen Umsetzungsprozesses verstehen. Dazu könnten einerseits bestehende Strukturen genützt und andererseits neue Strukturen geschaffen werden. Dabei gilt zentral: Klimapolitik ist Sozialpolitik. Aber auch Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik und Verkehrspolitik können Klimapolitik sein. Hier sind die Gewerkschaften mit vielen von ihren Forderungen Vorreiter.

Denn überall dort, wo durch Dekarbonisierung ein Strukturwandel stattfindet, braucht es Maßnahmen, damit niemand unter den Folgen leidet. Erforderlich ist ein Zusammenspiel unterschiedlicher Politikbereiche wie Industrie-, Technologie-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik. Diese Veränderungsprozesse müssen auf betrieblicher Ebene verpflichtend ausgestaltet und notfalls auch erzwungen werden können. Das muss auf mehreren Ebenen gleichzeitig geschehen – über die gemeinsame EU-Ebene bis hin zur Einbindung und Beratung von Betriebsräten und Gewerkschaften in Form einer dafür geschaffenen „Just Transition Agentur“. Aber auch Städte und Kommunen müssen aktiv gestaltende Akteurinnen vor Ort sein. Bei diesem grundlegenden Rahmen müssen immer auch Verteilungsfragen mitberücksichtigt werden. Um das auf betrieblicher Ebene zu konkretisieren, müssen die notwendigen Schritte in Richtung Klimaziele mit den sozialen Auswirkungen, wie Investitionspläne, Änderungen der Betriebsorganisation, der Produktion oder des Produktsets mit konkreten Begleitmaßnahmen verbunden und transparent kommuniziert werden.

Der ÖGB fordert:

- Die gesetzliche Schaffung einer „Just Transition Agentur“ für Begleitungs- und Beratungszwecke auf Bundesebene.
- Eine „Just-Transition-Strategie“, wie die Klimaneutralität 2040 mit konkreten beschäftigungspolitischen und sonstigen Maßnahmen erreicht werden soll.
- Beschäftigungspolitische Folgeabschätzungen und Analysen für eine Just Transition.
- Verpflichtende und vorrausschauende Dekarbonisierungs-Roadmaps der Unternehmensführungen, um langfristig Planungssicherheit und eine Just Transition auf Betriebsebene zu gewährleisten.
- Einführung eines Tatbestandes für erzwingbare Betriebsvereinbarungen zu betrieblichen Umbauplänen.
- Umfassende Information und Förderung von Akzeptanz in der Bevölkerung für die Dringlichkeit der Maßnahmen.

Wir sind jedoch der festen Überzeugung, dass dieser Kraftakt nur dann gelingen kann, wenn der anstehende Prozess strategisch geplant und von uns mitgestaltet wird, damit Arbeitnehmer:innen nicht auf der Strecke bleiben. Als Gewerkschaft wollen wir nicht bloße Verwalterin einer Krise oder der Just Transition sein. Vielmehr sehen wir die absolute Notwendigkeit, dass dieser Prozess gemeinsam gestaltet wird, um ein gutes Leben für alle, das heißt vor allem gleichwertige, gute Lebensbedingungen insbesondere im Zusammenhang mit Arbeit, Infrastruktur und Chancen zu ermöglichen. Wir müssen dafür in die Offensive gehen und selbst Konzepte und Lösungen erarbeiten, die in eine positive Zukunft gerichtet sind. Neben einem neuen institutionellen Just-Transition-Rahmen müssen daher auch bestehende Ansätze weiter ausgebaut werden.

Der ÖGB fordert:

- Eine aktive und gestaltende Rolle der öffentlichen Hand und öffentlicher Betriebe: Das erfordert einen Ausbau der Daseinsvorsorge mittels öffentlicher Investitionen und Bereitstellung entsprechender Finanzmittel (zum Beispiel Energieversorgung, soziale Infrastruktur wie Wohnbau, Bildung, Kinderbetreuung und Elementarbildung, Gesundheits- und Pflegesystem, öffentlicher Verkehr und Schienengüterverkehr).
- Eine aktive Wirtschafts-, Regional-, und Industriepolitik zur gesicherten Einbindung in strategisch wichtige Wertschöpfungsketten.
- Die Sicherung demokratischer Mitbestimmung und des sozialen Dialogs von europäischer bis hin zur betrieblichen Ebene.
- Die Kopplung von öffentlichen Investitionen und Fördermittelvergaben an soziale und ökologische Kriterien, insbesondere Standort- und Beschäftigungsgarantien.
- Soziale Absicherung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die neue qualitativ hochwertige Beschäftigungschancen im Strukturwandel zu einem nachhaltigen Wirtschaftssystem schaffen.
- Die Entwicklung präventiver Strategien für den Umgang mit begrenzten Ressourcen und Energie sowie sinkenden Wachstumspotenzialen.

1.1.1. Arbeitsmarktpolitik an ökologische Herausforderungen anpassen

Wenn das Überwinden der fossilen energetischen Basis unserer Produktion und unseres Konsums das tatsächliche Ziel ist, dann ergibt sich zwangsläufig ein Veränderungsdruck auf die Arbeitsmärkte, die Unternehmen und vor allem auch auf die Beschäftigten. Der Wandel erzeugt dabei einerseits Jobverluste, aber andererseits bieten sich auch Chancen für qualitativ hochwertige Beschäftigung in einer ökologisch und sozial nachhaltigen Wirtschaft. In der Gestaltung einer Just Transition muss es darum gehen, die Chancen des Strukturwandels für Wertschöpfung und Beschäftigung auf Basis der guten Ausgangslage des österreichischen Wirtschaftsstandorts auszuschöpfen und zu nutzen. Gleichzeitig müssen jedoch die Beschäftigten, die negativ vom Strukturwandel betroffen sein werden, Absicherung und eine echte neue Chance bekommen. In den kommenden Jahren wird daher der Ausbildung sowie der Um- und Weiterqualifizierung in den Betrieben während einer aufrechten Beschäftigung eine zentrale Rolle zukommen.

Es gibt es derzeit noch keine Konzepte, wie eine Überleitung von schrumpfenden Branchen in neue Branchen funktionieren kann, ohne Gefahr zu laufen, zum Beispiel auf die hohen arbeitsrechtlichen Standards der Industrie verzichten zu müssen. Zum einen müssen die Arbeitnehmer:innen mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen bestmöglich unterstützt werden. Zum anderen ist dabei die Qualität der Arbeitsplätze, insbesondere im Hinblick auf Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Entgelt aufrecht zu erhalten. Zentrale Eckpfeiler sind einerseits eine neue Verteilung von Arbeit durch kluge Modelle der Arbeitszeitverkürzung. Hierfür bedarf es – neben einer generellen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich – einer Weiterentwicklung in Anlehnung des bestehenden Solidaritätsprämienmodells. Andererseits braucht es eine staatlich gewährleistete Jobgarantie im Hinblick auf Weiterbeschäftigung für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Diese Jobgarantie soll verschiedene arbeitsmarktpolitische bzw. Qualifizierungsinstrumente bündeln und das Leitprinzip der Just

Transition, dass niemand zurückgelassen wird, verwirklichen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es durch Verschiebungen in andere Branchen und Wirtschaftsfelder nicht zu Eingriffen in gewerkschaftliche Kernbereiche kommt, wie in den Organisationsgrad in Betrieben, die Betriebsratskörperschaften und die Kollektivvertragsgeltung.

Der ÖGB fordert:

- Einführung einer staatlichen Jobgarantie zur Erhaltung des Lebensstandards bis eine neue, gleichwertige Anstellung im erlernten Beruf oder Weiterqualifizierung ermöglicht wurde.
- Arbeitszeitverkürzung ist innovativ zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze bei sinkendem Arbeitsvolumen im Betrieb/in der Branche zu nutzen.
- In anderen Branchen: Eine Verteilung bestehender Arbeit auf mehr Köpfe durch Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte über eine Ausweitung des Solidaritätsprämienmodells und der dafür notwendigen Fördermittel.
- Eine generelle gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich.
- Bei klimapolitischen Maßnahmen sind geschlechtsspezifische Wirkungsanalysen sowie deren Auswirkungen auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu berücksichtigen.
- Öffentliche Beschäftigungsprogramme zur Begleitung neuer arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen.
- Ausreichend Mittel und Verantwortlichkeiten für Aus- und Weiterbildung bei aufrechter Arbeitsverhältnis (Training on the Job).
- Eine Weiterentwicklung der Kurzarbeit für klimabedingte Umstrukturierungsmaßnahmen sowie der notwendigen Aus- und Weiterbildungen.
- Weiterentwicklung bzw. Etablierung von Kompetenzen im Bereich der dualen Berufsausbildung sowie Schaffung neuer Berufsbilder.
- Ausbau von umweltbezogenen Arbeitsmarktstiftungen und Ausbildungszentren in klimatechnischen Zukunftsberufen (wie zum Beispiel der Umweltstiftung), wobei ein möglichst hoher Frauenanteil angestrebt werden soll.
- Regionale Betroffenheit (Arbeitsplatzverlust, neue Jobs, Wohnort etc.) als maßgebliches Kriterium für Qualifizierungsmaßnahmen.

1.1.2. Gerechten Übergang in den Gewerkschaften gestalten

Eine Gewerkschaftspolitik für den gerechten Übergang besteht aus der Bündelung gewerkschaftlicher Strategien. Es geht darum, die sozialen und ökologischen Krisen verstärkt zum Bestandteil gewerkschaftlichen Strebens nach guten Arbeitsplätzen für alle zu machen. Denn Gewerkschaftspolitik und Umweltschutz können sich sinnvoll ergänzen. Das Beispiel von konkreten klimabezogenen Umschulungsmaßnahmen für Arbeitssuchende (zum Beispiel der Umweltstiftung) zeigt, dass diese Verbindung bereits heute gelebt und umgesetzt wird.

Bei der Bekämpfung der Klimakrise nimmt der ÖGB eine Vorbildrolle ein und entwickelt Strategien für die verschiedenen Ebenen der Gewerkschaftsarbeit weiter bzw. fördert diese intern. Es gilt aber auch, die klimawirksamen Auswirkungen bestehender gewerkschaftlicher Forderungen anzuerkennen und erneut Anstrengungen zu deren Umsetzung vorzunehmen.

Zentraler Ansatzpunkt sind und bleiben die Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer:innen sowie die umfassend verstandene Sicherung eines guten Lebens für alle. Die Beschäftigten sind die Schlüsselakteurinnen und Schlüsselakteure in diesem Übergangsprozess und wichtige Innovatorinnen und Innovatoren auf dem Weg in eine ökologisch und sozial nachhaltige Wirtschaft. Denn umfassende Mitbestimmung fördert nachweislich langfristiges Handeln und wirkt sich positiv auf Beschäftigungsentwicklung und Unternehmensperformance aus. Gewerkschaften setzen hier an und befähigen Beschäftigte, Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter:innen, den Übergang aktiv voranzubringen. Zugleich sollen gerade jüngere Beschäftigte, die mit den Folgen der Klimakrise am längsten konfrontiert sein werden, frühzeitig angesprochen und eingebunden werden. Denn die Bekämpfung der Klimakrise muss nicht nur in der Politik, sondern vor allem in den Unternehmen mit den Beschäftigten geschehen.

Es braucht daher eine Stärkung ganzheitlicher Ansätze, welche die Just Transition auf mehreren Ebenen intern sowie mit externen Akteurinnen bzw. Akteuren gleichzeitig adressieren und koordinieren. Dabei geht es neben politischen Forderungen und einer Weiterentwicklung gewerkschaftlicher Bildungsformate auch um Ansätze zur Veränderung im Betrieb (zum Beispiel Arbeitssicherheit in der Klimakrise, Produktionsstrukturen, Zu- und Ablieferung oder Ressourcenverbrauch am Arbeitsplatz). Denn jetzt gilt es, gewerkschaftspolitische Ansätze auf die Herausforderungen der Klimakrise präventiv anzupassen:

- Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist stärker auf die Risiken der Klimakrise, die Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensbedingungen, die Potenziale klimarelevanter Beschäftigungsentwicklungen und die positiven Aspekte einer Just Transition der Gesamtwirtschaft ausulegen.
- Erstellung und Umsetzung einer Dekarbonisierungs-Roadmap, wie die Gewerkschaften selbst bis 2040 klimaneutral werden und klimafreundliche Verhaltensweisen gefördert werden können.
- Erstellung eines Klima-Werkzeugkoffers, um Handlungsspielräume von Beschäftigten, Betriebsratsmitgliedern sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern auf betrieblicher, kollektivvertraglicher und interessenspolitischer Ebene aufzuzeigen.
- Entwicklung einer gewerkschaftspolitischen Strategie, die präventiv Handlungsmaßnahmen für unterschiedliche Szenarien der Klimakrise und die Auswirkungen auf die Gewerkschaftsarbeit umfasst.
- Gewerkschaften arbeiten seit Jahrzehnten an Forderungen und Themen, die eine Lösung zur Klimakrise sind. Diese Forderungen sollen zusammengefasst anderen klimabewegten Initiativen zu Verfügung gestellt werden

1.2. Gute Arbeit und Umweltschutz zusammendenken

Die Auswirkungen der Klimakrise betreffen auch Arbeitnehmer:innen in Österreich massiv. Ursachen sind vor allem die Gefahren durch höhere Temperaturen, aber auch Starkregen oder andere extreme bzw. unvorhersehbare Wetterereignisse, die immer häufiger auftreten. Diese Faktoren beeinflussen die Arbeitsbedingungen spürbar und belasten Betroffene in unterschiedlicher Form. So wirken sich hohe Temperaturen am Arbeitsplatz negativ auf die

Leistungsfähigkeit, die Konzentration und das Wohlbefinden aus und können die Gesundheit gefährden. Auch nimmt die Wahrscheinlichkeit von Unfallrisiken stark zu. Dies ist unabhängig davon, ob körperliche Tätigkeiten, wie Arbeiten in Produktionsräumen, oder geistige Arbeiten, wie die konzentrierte Eingabe von Daten, durchgeführt werden.

1.2.1. Arbeitnehmer:innenschutz stärken und an Klimakrise anpassen

Die gesundheitlichen Folgen von übermäßiger Hitze oder intensiver UV-Strahlung werden nach wie vor unterschätzt – häufig von den Betroffenen selbst. Neben der Beeinträchtigung von körperlicher und geistiger Leistungsfähigkeit kann es bei fehlender Erholung und Flüssigkeitsverlust durch Schwitzen zu Hitzekollaps, Hitzschlag und letztlich auch zum Tod kommen. In den letzten Jahren gab es aufgrund der Hitzebelastung immer wieder Todesfälle. Besonderer Schutz vor Hitze ist bei körperlicher Arbeit im Freien notwendig, wie zum Beispiel bei der Erntearbeit, im Bus- und Bahnverkehr oder auf Baustellen. Bei Arbeiten auf Dächern oder in Baugruben werden Temperaturen von über 50°C erreicht. Unvorhergesehene Wetterereignisse führen bereits jetzt zu kurzfristigen Dienstplanänderungen und immer unvorhersehbareren Einsatzzeiten – nicht nur für Arbeitnehmer:innen, sondern auch für viele ehrenamtlich Tätige.

Die Arbeitsbedingungen müssen vor allem in solchen Berufen verbessert werden, die unser Überleben und zentrale Grundbedürfnisse in der Klimakrise absichern. Inhaltlich müssen sich diese Arbeitsbedingungen an den Zielen hochwertiger Jobs orientieren. Im Sinne des Standes der Technik, der Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und klima- und energiepolitischen Entwicklungen müssen die Schutzgesetze und Maßnahmen unbedingt entsprechend angepasst werden.

Der ÖGB fordert:

- Die vorrangige Sicherung und Gewährleistung zentraler menschlicher Grundbedürfnisse entgegen den Auswirkungen der Klimakrise.
- Verbesserte Arbeitsbedingungen von Berufen in der Daseinsvorsorge sowie eine Ausweitung der dortigen Ausbildungsplätze.
- Eine allgemeine Ausweitung der Anpassungsstrategien für unvorhersehbare Krisen und langfristig vorhersehbare Veränderungsprozesse zum postfossilen Zeitalter.
- Verstärkte Kontrollen, verpflichtende Gesundheitsüberwachung und Ausweitung von Arbeitnehmer:innenschutz und Anpassungsmaßnahmen bei Arbeitsplätzen, die durch die Klimakrise besonders betroffen sind.
- Ab der Temperatur von über 30°C in Arbeitsstätten, an auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen bezahlt hitzefrei, solange keine kühlere Alternative von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angeboten wird.
- Anerkennung von Berufskrankheiten, die durch die Klimakrise verstärkt werden (zum Beispiel von weißem Hautkrebs).
- Stärkere Unterstützung von ehrenamtlich Tätigen für steigende Einsätze zur Katastrophenbewältigung, wie zusätzliche Erholungsphasen und Übungsfreistellungen (zum Beispiel in Rettungsorganisationen).
- Eine stabile Finanzierung von Anpassungsmaßnahmen für besonders betroffene (öffentliche) Dienstleistungen.

- Eine personelle Aufstockung der Arbeitsinspektorate zur Durchführung von Kontrollen.
- Verstärkte Sensibilisierung und Aufklärung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über berufsbedingte Auswirkungen der Klimakrise sowie über ihre Rechten und Schutzmaßnahmen.

1.2.2. Erneuerbares Energiesystem leistbar, sicher und gerecht machen

In den kommenden Jahren steht ein massiver Umbau unserer Energieversorgung an. Große Mengen an fossilen Energieträgern wie Erdgas und fossiler Treibstoff müssen dafür durch klimaneutrale Alternativen ersetzt werden. Dabei kommt der Energiewirtschaft nicht nur eine zentrale Rolle bei der Dekarbonisierung der österreichischen Wirtschaft bzw. Gesellschaft zu, sondern sie nimmt auch eine zentrale Funktion in der Sicherung der Daseinsvorsorge wahr, also der Befriedigung zentraler Grundbedürfnisse. Allerdings kommt dem Staat und somit auch der Politik bei Weitem nicht mehr jene Gestaltungsrolle zu, um die Dekarbonisierung sozial gerecht gestalten zu können. Mit der Liberalisierung der Energiemärkte fand gleichzeitig eine Entpolitisierung unserer Wirtschaftsordnung statt: Staatliche Eingriffe sind auf ein Minimum reduziert. Die aktuelle Energiekrise hat jedoch gezeigt, dass den Marktkräften die Gewährleistung der Daseinsvorsorge nicht überlassen werden darf und bestehende Einflussmöglichkeiten stärker genutzt werden müssen.

Die steigende Energiearmut ist ein wichtiger Indikator dafür, dass eine Zwei-Klassen-Energie-Gesellschaft unbedingt zu verhindern ist. Es kann nicht sein, dass nur die finanziell und technisch gut ausgestatteten Haushalte von der Energiewende profitieren und alle anderen Haushalte die Kosten tragen müssen.

Eine Just Transition des Energiesystems braucht daher eine neue wirtschaftspolitische Leitlinie, die sich nach dem Gemeinwohl orientiert. Dazu gehört zuerst die Einsicht, dass nicht alle Wirtschaftssektoren für den freien Markt geschaffen sind. Grundsätzliche Forderungen zur Neugestaltung zentraler Wirtschaftsbereiche werden dazu in **Kapitel 5.2** formuliert.

Weitere ergänzende Lösungsansätze müssen sich an den vier elementaren Dimensionen orientieren: Versorgungssicherheit, Nachhaltigkeit, Leistbarkeit und die Interessen der Beschäftigten. Dies benötigt auch eine ambitionierte europäische Energiepolitik, die eine Produktion in Europa möglich macht, um Wertschöpfung zu sichern und Abhängigkeiten zu verringern. Gleichzeitig müssen regionalwirtschaftliche Potenziale, die sich aus erneuerbaren Energien und neuen Formen der Teilnahme und Teilhabe an der Stromproduktion ergeben, erschlossen werden. Zentral ist, dass die Energiewende keine rein technische Frage ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, deren soziale Dimension im Mittelpunkt stehen und mit ökologischen Anforderungen verbunden werden muss.

Der ÖGB fordert:

- Einführung eines starken Energie- und Klimahilfsfonds zur Unterstützung von einkommens- und energiearmen Haushalten.
- Die Einführung verpflichtender Energieeffizienz und Klimaschutzziele.
- Einbindung angemessener Just-Transition-Strategien in den nationalen Energie- und Klimaplan mit Fokus auf Erleichterung von Beschäftigungsübergängen.
- Langfristige Strategien zur Reduktion des Energie- und Ressourcenbedarfs.

- Erhöhung von Versorgungssicherheit und Preisstabilität durch diversifizierte Energie- und Rohstoffimporte sowie den Ausbau der Kreislaufwirtschaft.
- Genaue Potenzialermittlung und Bekanntmachung von in Europa zur Verfügung stehenden erneuerbaren Energien für ein gemeinsames Verständnis darüber, welcher Grad an Unabhängigkeit von Energieimporten erreicht werden kann.
- Anwendung überprüfbarer qualitativer Standards bei der Vergabe von öffentlichen Fördergeldern, insbesondere beim Ausbau von erneuerbaren Energien.
- Die Finanzierung zur Dekarbonisierung des Energiesystems ist anhand der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit auszurichten.
- Ausreichende Mittel für Ausbau und Wartung des Stromnetzes sowie gleichzeitig ausreichend Innovationsanreize für zukunftsgerichtete Weiterentwicklung.
- Fokus der Technologieforschung auf die Reduktion des Ressourcen- und Energieverbrauchs, alternative Energieerzeugung und Prozessforschung.
- Anreize und Instrumente für die Umsetzung der Energieeffizienzrichtlinie, mit denen schutzbedürftige Kundinnen und Kunden sowie Haushalte unterstützt werden.

1.2.3. Nachhaltige Infrastruktur als Basis ausbauen

Eine erfolgreiche Industrie- und Strukturpolitik benötigt einen sichergestellten Ausbau, die Wartung und Instandhaltung notwendiger Infrastruktur wie zum Beispiel Schienen, Häfen, Straßen, Breitband und die dazu notwendigen sozialen Einrichtungen. Das wird uns nicht gelingen, wenn wir die Ausverhandlung über notwendige und erwünschte Infrastruktur allein dem Markt überlassen.

Gerade die öffentliche Infrastruktur ist für die Sicherheit der Versorgung von zentraler Bedeutung. Bei öffentlichen, natürlichen Monopolen, wie den Stromnetzen, hat sich das über Jahrzehnte hinweg bewährt. Allerdings gehen die Energie- und die Mobilitätswende Hand in Hand mit einem erheblichen Investitionsbedarf sowie neuen Anforderungen an die dynamische und dezentrale Infrastruktur. Hier geht es darum, prioritäre Einsatzgebiete zu definieren und Regulierungen entsprechend anzupassen. Nur so kann verhindert werden, dass Fehlinvestitionen entstehen, weil Infrastruktur errichtet oder revitalisiert wird, deren Nutzung schon nach wenigen Jahren unbrauchbar wird.

Es braucht vor allem eine mit dem Klimaziel von Paris konforme Infrastrukturstrategie. Dazu gehört auch ein politisches Bekenntnis sowie eine verbindliche Planungscoordination von Bund, Ländern und Gemeinden für die notwendige Infrastruktur. In einem derartigen übergeordnetem Planungsinstrument sollen alle relevanten Infrastrukturprojekte verankert werden. Diese sind im Sinne einer gesamthaften Betrachtung unter anderem auf ihre ökologischen, volkswirtschaftlichen und ihre Beschäftigungseffekte hin zu überprüfen. Gleichzeitig müssen soziale Auswirkungen berücksichtigt und die Leistbarkeit, insbesondere für private Haushalte, sichergestellt werden. Die Beschäftigten selbst sind auf ihren Arbeitsplätzen vor den Folgen des Klimawandels zu schützen und in den Prozess langfristiger Infrastrukturplanungen miteinzubeziehen.

Der ÖGB fordert:

- Erarbeitung einer österreichweiten, mit den Klimazielen von Paris kompatiblen Infrastrukturstrategie als übergeordnetes, zeitlich abgestuftes, breit abgestimmtes Planungsinstrument, das für alle Gebietskörperschaften verbindlich ist.

- Die Infrastrukturplanung muss sich – neben der Klimaverträglichkeit – auch an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten.
- Eine einheitliche und zentralisiertere Raumplanung für aufeinander abgestimmte umwelt-, klima-, wohnbau- und mobilitätspolitisch relevante Vorhaben.
- Ein öffentliches Klimaschutz-Investitionspaket von einer Milliarde Euro zusätzlich pro Jahr für den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur.
- Eine solidarische Ausgestaltung der Infrastrukturfinanzierung für faire, verursachungsgerechte Kostentragung durch alle Nutzer:innen sowie soziale Verträglichkeit und besondere Berücksichtigung von schutzbedürftigen Gruppen.
- Ausreichend Personal in Genehmigungsbehörden für eine rasche und einfache Umsetzung von Infrastrukturprojekten.
- Den gemeinsamen Ausbau des Transeuropäischen Verkehrsnetzes vorantreiben sowie Abbau technisch-bürokratischer Hürden.
- Verpflichtung von Infrastrukturbetreibern und Verkehrsunternehmen, flächendeckende, kostenfreie und klimatisierte Sanitär-, Verpflegungs-, Pausen- und Übernachtungsmöglichkeiten für mobiles Personal zur Verfügung zu stellen (zum Beispiel für Lkw-Fahrer:innen).

1.2.4. Beschleunigte Mobilitätswende klar regeln

Es gibt keine Lösung der Klimakrise ohne tiefgreifende Änderung im Verkehrssystem. Verfehlt Österreich seine Klima- und Energieziele 2030, so drohen Strafzahlungen in Milliardenhöhe und wir verlieren den Anschluss an zukunftssträchtige Technologien, Arbeitsplätze und Wertschöpfung. Es ist daher sinnvoll, jetzt in den Klimaschutz zu investieren, statt riesige Strafzahlungen zu riskieren. Das hat auch eine große soziale Komponente. Denn Klimaschädlichkeit und Sozialdumping gehen oft Hand in Hand bzw. bedingen einander: Der Flug- und Lkw-Verkehr, der Onlinehandel und Paketdienste sind Beispiele dafür. Billiger Transport führt zu bzw. basiert auf billigen Arbeitsplätzen und verursacht mehr umweltbelastenden Verkehr. Eine große Bedeutung kommt daher vor allem dem Güterverkehr zu, welcher die Versorgung mit Produkten des täglichen Bedarfs sicherstellt. Die Mobilitätswende ist daher auf zentrale Verbesserungen durch langfristige Kapazitätsplanungen, stärkere Regulierungen und Investitionen angewiesen.

Für eine klimagerechte Mobilität der Zukunft braucht es daher gezielte ordnungspolitische Maßnahmen. Sie müssen rasch umgesetzt sowie kosteneffizient und sozial gerecht ausgestaltet werden. Das neue Leitbild unserer Mobilität muss eine Siedlungsstruktur sein, in der praxistaugliche Alternativen zum Auto und Lkw existieren. Die regelmäßigen Wege zwischen Wohnen, Arbeit, Bildung, Freizeit, Gesundheit sowie für die Zu- und Ablieferung etc. müssen damit in einem angemessenen Zeitrahmen und mit kurzen Distanzen realisierbar sein. Dazu gehört die Förderung eines multimodalen Verkehrs, vor allem auch um Lösungen für die sogenannte „letzte Meile“ vor dem jeweiligen Ziel zu schaffen. In Unternehmen und in Siedlungsstrukturen braucht es ein radikales Umdenken in Bezug auf Zu- und Ablieferprozesse, um auch im Güterverkehr die Wege zu verkürzen. Eine „Wirtschaft der kurzen Wege“ muss im Vordergrund stehen. Der Güterverkehr muss auf die Schiene und auch bei kleineren Mengen und kürzeren Strecken attraktiv sein.

Dafür braucht es jeweils regional angepasste Lösungen sowie eine gute Abstimmung der Verkehrsträger und Infrastruktur mit der Raumplanung. Der öffentliche Verkehr ist dabei ein

zentrales Element der Dekarbonisierung und muss gestärkt werden. Zugleich treten wir speziell für Maßnahmen ein, die durch verbesserte Arbeitsbedingungen den umweltschädlichen Verkehr weniger und den Umweltverbund (zu Fuß gehen, Radfahren, Öffentlicher Verkehr) attraktiver und die Mobilität trotzdem für alle leistbar machen, um die Mobilitätsarmut zu bekämpfen. Denn der Schlüssel zum Erfolg sind qualifizierte und motivierte Arbeitnehmer:innen. Daher müssen die anstehenden Veränderungen für die Beschäftigten aktiv geplant und durch Maßnahmen für Absicherungen und Qualifizierungen begleitet werden.

Der ÖGB fordert:

- Eine nachhaltige und intakte Infrastruktur, die von der öffentlichen Hand sichergestellt wird sowie den Ausbau der Fahrgastrechte für den gesamten öffentlichen Verkehr.
- Eine bedarfsorientierte Öffi-Versorgung als Ziel für eine optimale Versorgung und den dafür passenden Verkehrsträger, insbesondere für die „letzte Meile“.
- Abgabe einer „Mobilitätsgarantie“, damit mittelfristig alle Menschen in Österreich die Möglichkeit erhalten, ihre Alltagswege ohne eigenen Pkw zu bewältigen.
- Eine vollständige Internalisierung der externen Kosten für alle Verkehrsträger sowie die Einführung einer flächendeckenden Lkw-Maut.
- Die Nutzung der EU-rechtlich möglichen Spielräume zur Querfinanzierung des öffentlichen Verkehrs bzw. des Umweltverbunds.
- Ein verpflichtendes Ineinandergreifen von Umwelt-, Klima- und Mobilitätspolitik in der Raumplanung – Bedarf und Angebot müssen wieder mehr danach ausgerichtet werden, dass sie klimaneutral ohne Auto und mit kurzen Wegen erreichbar sind (Arbeitsplätze, Bildungs- und Freizeitangebote, Gesundheitsversorgung etc.).
- Verpflichtendes betriebliches Mobilitätsmanagement in größeren Betrieben ab 50 Beschäftigten.
- Tempolimits als Klimaschutz- und Verkehrssicherheitsmaßnahme strenger kontrollieren und schrittweise senken.
- Ausbau der Transeuropäischen Verkehrsnetze (TEN-V), um eine verpflichtende Verlagerung des Güterverkehrs von nationaler bis europäischer Ebene ab 500 Kilometer auf die Schiene (zum Beispiel durch Anbindung strategischer Infrastruktur an Schienenlösungen, Investitionen in Industriegleise sowie die Einbindung großer Logistikunternehmen) sowie Maßnahmen zur Verlagerung des Passagierluftverkehrs auf die Schiene bei Entfernungen bis 500 Kilometer umsetzen zu können.
- Langfristige Infrastruktur-Kapazitätsplanungen für den Bedarf auf der Schiene.
- Verankerung territorialer Arbeitskostengleichheit als rechtliches Grundprinzip des Binnenmarktes im Sinne des Europäischer Paktes für sozialen Fortschritt.
- Förderung von umweltfreundlichem und beschäftigungswirksamem Güterverkehr für die verladende Industrie durch einen Preisausgleich zwischen Lkw und Bahn.
- Ausbau der multimodalen Verladestellen, um den Wechsel von Gütern zwischen den unterschiedlichen Verkehrsträgern unkompliziert und flächendeckend voranzutreiben.
- Stärkere Bekämpfung und Sanktionierung von Lohn- und Sozialdumping im Verkehrssektor sowie eine Versender- bzw. eine Auftraggeber-Haftung gegen Unterentlohnung und Sozialmissbrauch.
- Den Ausbau einer sicheren öffentlichen Radinfrastruktur mit diebstahlsicheren Abstellplätzen, Reparaturstationen und Förderung von „Jobrad-Modellen“ über Betriebe.

- Im Rahmen der Mobilitätswende einen flächendeckenden Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektro- und Wasserstofffahrzeuge.
- Bessere Aufenthaltsqualität im öffentlichen Raum, um Zufußgehen und Radfahren attraktiver zu machen, konsequente Bevorzugung des Umweltverbundes gegenüber dem motorisierten Individualverkehr. Zurückdrängen des Pkw-Verkehrs, wo der öffentliche Verkehr gut ausgebaut ist.
- Ökologische und sozialgerechte Reform der Pendlerpauschale.
- Langfristige Sicherung und Ausweitung der Verkehrsdienstverträge sowie Personalfinanzierung für Bahn- und Busbereich in allen Bundesländern.
- Durchführung von Bedarfsanalyse und Meinungsbildungsprozessen für gestaffelte Schul- und Arbeitsbeginn-Zeiten, mehr Gleitzeit oder arbeitnehmer:innenfreundliche Homeoffice-Regelungen zur Entzerrung der Hauptverkehrsspitzen im öffentlichen Verkehr.

1.2.5. Europäische Klimapolitik auf gerechten Strukturwandel ausrichten

Die österreichische Klima- und Wirtschaftspolitik steht in engem Zusammenhang mit der europäischen Ebene. Vor allem im Rahmen des umfassenden EU Green Deals wird versucht, mit einer europaweiten Strategie den Übergang in eine „grüne“ Zukunft zu beschleunigen. Jedoch bewegen sich die Mitgliedsstaaten unterschiedlich schnell. Österreich hinkt hier weiterhin hinterher und darf den Anschluss an wichtige strategische Wertschöpfungsketten nicht verpassen. Eine beschleunigte Industriepolitik im Rahmen des Green Deals braucht gleichzeitig eine entsprechende inhaltliche Ausgestaltung, Begleitung sowie korrespondierende österreichische Maßnahmen, um eine breite Akzeptanz der Bevölkerung für notwendige Veränderungen nicht aufs Spiel zu setzen. Denn die EU-Wirtschaftspolitik steht vor mehreren großen Herausforderungen. Es geht nicht nur um die großen, strukturverändernden Trends Dekarbonisierung und Digitalisierung, sondern auch um den interventionistischen Ansatz Chinas und die protektionistischen Tendenzen in den USA.

Diese geoökonomischen Entwicklungen erfordern eine aktive und strategische europäische Industriepolitik. Dabei gilt, dass die ökologischen und sozialen Grenzen der Erde eingehalten und eine sichere, nachhaltige Energie- und Rohstoffversorgung aktiv gestaltet werden müssen. Denn die Dekarbonisierung darf nicht zu Deindustrialisierung führen. Wir brauchen einen selbstbewussten und strategischen Wandel hin zu einem zukunftsfähigen und nachhaltigen Industriestandort, weg vom Gängelband der großen Konzerne und ihrer Willkür. Dazu gehört auch, dass (Industrie-)Unternehmen, die mit staatlichen Subventionen unterstützt werden, sich zur Standort- und Beschäftigungssicherung, zur Ausbildung von Jugendlichen und zur Mitbestimmung der Beschäftigten im gesamten Prozess verpflichten.

Der ÖGB fordert:

- Eine stärkere Regionalisierung von globalen Lieferketten in den europäischen Wirtschaftsraum sowie Stärkung einer Industriepolitik „Made in EU“.
- Gemeinsame Lösungsansätze innerhalb der EU sowie mit europäischen und internationalen Gewerkschaftsverbänden für umweltpolitische Krisen finden.
- Eine deutliche Erhöhung der Finanzmittel im „EU Just Transition Fund“.
- Eine nachhaltigere Produktion im Sinne einer Kreislaufwirtschaft.

- Verpflichtende Vorgabe von strukturpolitischen und sozialen Komponenten im Rahmen des EU Green Deals, wie zum Beispiel Standort- und Beschäftigungsgarantien.
- Entwicklung von langfristigeren Versorgungsstrategien, um neue Abhängigkeiten in der Energie- und Rohstoffversorgung von Handelspartnern zu verhindern, die grundlegende Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte missachten.
- Fortführung von Benchmark-Systemen, welche die effizientesten Anlagen als Maßstab für die Zertifikatszuteilung im Emissionshandel zu Grunde legen.
- Rückverteilung von Einnahmen aus der CO₂-Zertifikatversteigerung zur Technologieförderung sowie strategischen Produktions- und Strukturentwicklungen.
- Die Ausarbeitung eines strategischen Investitionsplans durch die EU für die Erforschung und Entwicklung von Technologien zur Verringerung der CO₂-Emissionen.

1.2.6. Ökologischen Wohnbau zu leistbaren Bedingungen sicherstellen

Nachhaltiges Bauen und leistbares Wohnen sind dem ÖGB ein zentrales Anliegen, denn Umwelt und Wohnbau hängen stark zusammen. Es gilt, die starke Zersiedelung und den Flächenverbrauch in Österreich deutlich zu reduzieren, die Bauwirtschaft in die Kreislaufwirtschaft zu überführen sowie die Wärme- und Kälteversorgung auf erneuerbare Energien umzustellen. Gleichzeitig muss Wohnen für alle langfristig leistbar und für alle sichergestellt sein. Dazu gilt es, alle Möglichkeiten der Nachverdichtung über den Aus- und Zubau von Bestandsgebäuden bestmöglich auszunutzen. Um das Grundbedürfnis Wohnen auf eine leistbare und klimafreundliche Basis zu stellen, muss vor allem beim Neubau, der Sanierung, dem Mietrecht und der Wohnbauförderung angesetzt werden.

Eine Just Transition im Wohnbau verlangt, dass für den städtischen und den ländlichen Raum unterschiedliche Antworten gefunden werden. Als Technologien kommen dabei ein Nah- oder Fernwärmeanschluss, Wärmepumpen und Pelletsheizungen in Frage, wobei dabei auch das Thema der Luftreinhaltung Beachtung finden muss. Dabei muss verhindert werden, dass Investitionen über die Hausbetriebskosten an die Mieter:innen weitergetragen werden. Zugleich benötigt es langfristige Strategien und die Gewährleistung attraktiver Arbeitsbedingungen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Sicherung des steigenden Fachkräftebedarfs. Von zentraler Bedeutung sind daher die Schaffung geeigneter gesetzlicher Rahmenbedingungen sowie umfassende finanzielle Unterstützungen für den Umstieg auf klimaschonendere Energiesysteme.

Der ÖGB fordert:

- Eine gerechtere Kostenverteilung zwischen Mieterinnen bzw. Mietern und Vermieterinnen bzw. Vermietern bei ökologischen Umbaumaßnahmen.
- Ein eigenes Antragsrecht für einzelne Mieter:innen und der Gemeinde bei Erhaltungs- und Verbesserungsarbeiten.
- Fördersysteme für thermische Sanierung müssen die Teilhabe auch für Menschen ohne Eigenmittel ermöglichen.
- Mehr Transparenz und Informationen für Verbraucher:innen bezüglich der Betriebskosten in der Wärmeversorgung sowie der Kostenverteilung und Preisgestaltung.
- Die Einrichtung von „One-Stop-Shops“ für Haushalte zur Förderung von Informationsangeboten für thermische Sanierungen und Heizungswechsel.

- Eine garantierte 100-prozentige Kostenübernahme für Haushalte mit geringem Einkommen beim Austausch des Heizsystems.
- Eine Anhebung der Sanierungsrate bei öffentlichen Gebäuden und Einfamilienhäusern auf drei Prozent durch erweiterte Förderungen und Antragsberechtigte.
- Eine Stärkung der Kreislaufwirtschaft im Bausektor zur Senkung des Ressourcenverbrauchs.
- Klarheit über technische Möglichkeiten und Kostentragung bei der Umrüstung von Mehrparteienhäusern.

1.2.7. Soziales und nachhaltiges Lebensmittelsystem aufbauen

Das Lebensmittelsystem ist für unsere Gesellschaft von allerhöchster Bedeutung. Es geht darum, was wir essen, wo es herkommt und unter welchen Bedingungen es überhaupt auf unserem Teller landen kann. Denn die Erzeugung und Verteilung von Lebensmitteln sind im wahrsten Sinne des Wortes lebensnotwendig. Für ein nachhaltigeres und soziales Lebensmittelsystem gilt es, verschiedene Herausforderungen zu vereinen. Dazu gehören die Bereitstellung von qualitativ hochwertigen und gesunden Lebensmitteln für alle, gute Arbeit und gute Löhne für die Beschäftigten der Lebensmittelbranchen, ökologische Nachhaltigkeit sowie ein möglichst hohes Tierwohl. Aktuell ist das aber oftmals nicht der Fall. So kontrollieren zum Beispiel vier Unternehmen geschätzt 70 bis 90 Prozent des weltweiten Getreidehandels. Diese finanzstarken Unternehmen üben nicht nur ein Oligopol über den weltweiten Getreidehandel aus, sondern auch über die Informationen zu den Marktgrundlagen.

Gleichzeitig verschleiern steigende Preise den Blick dafür, dass der meiste Profit beispielsweise bei Obst und Gemüse bei den oligopolmäßig organisierten Supermärkten liegt und nicht bei den Produzentinnen und Produzenten, schon gar nicht bei den Arbeiterinnen und Arbeitern am Feld. Die Forderung, dass gute Lebensmittel für alle bereitstehen sollen, hat deshalb auch verteilungspolitische Konsequenzen. Zu einer gerechteren, nicht ausbeuterischen und nachhaltigen Lebensmittelproduktion trägt letztlich auch die Förderung kleinbäuerlicher statt agrarindustrieller Strukturen bei.

Neben der Klimakrise muss ein soziales und nachhaltiges Lebensmittelsystem auch weitere existenzielle Herausforderungen berücksichtigen. Dazu gehört der dramatische Rückgang der Biodiversität durch den Verlust von Lebensräumen, invasive Arten sowie dass durch Übernutzung und Verschmutzung die Lebensmittelversorgung bedroht wird. Aber auch die immer stärker ausgeprägte Wasserknappheit verdeutlicht den großen Handlungsbedarf, dem unter anderem auch durch neue Anbaumethoden begegnet werden muss.

Der ÖGB fordert:

- Eine Agrar- und Ernährungspolitik, die gute und sichere Lebens- und Arbeitsbedingungen für Landarbeiter:innen schafft, und gleichzeitig auf Regionalität, gesunde Lebensmittel und Ernährungssouveränität setzt.
- Rahmenbedingungen, die Landarbeiter:innen und Bäuerinnen bzw. Bauern nicht gegeneinander ausspielen. Dazu gehören Agrarförderungen, welche die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen umfassend berücksichtigen, ebenso wie das Aufbrechen des Supermarktligopols.

- Eine stärkere Regulierung der Rohstoffmärkte im Hinblick auf die Umsetzung der Ziele für nachhaltige Entwicklung („Sustainable Development Goals“, SDGs) auf globaler Ebene.
- Umfassende und effektive Ausnahme für Leistungen des Landwirtschafts- und Nahrungsmittelsektors aus Handelsabkommen.
- Eine klimagerechte Landwirtschaft, die auf ökologische Anbaumethoden, Biodiversität und fehlende Ressourcen, wie zum Beispiel Wasser, eingeht.
- Ein größeres Bewusstsein für Lebensmittelverschwendung und Ressourcen, das bereits im Schulunterricht verankert werden muss.
- Klare Vorgaben zur Reduktion der Verkehrswege durch die Landwirtschaft. Immer noch wird Gemüse und Vieh über sehr weite Strecken transportiert.

1.2.8. „Grüne Finanzierung“ für einen stabilen Übergang schaffen

Der Anteil der öffentlichen Investitionen für die Erforschung und Entwicklung von Technologien zur Verringerung der CO₂-Emissionen ist in der EU geringer als in allen anderen großen Volkswirtschaften, was die Wettbewerbsfähigkeit der EU bei Schlüsseltechnologien der Zukunft gefährdet. Die EU-Kommission muss die Mitgliedsstaaten bestärken, die Mittel optimal und effizient für die Entwicklung sauberer Energie sowie Stromnetzinvestitionen einzusetzen.

Um die Klima- und Energiewende zu stemmen, sind aber Anstrengungen aller politischen Ebenen und vor allem des privaten Sektors nötig. Denn innovative Unternehmen leisten einen wichtigen Beitrag, Österreich zum Vorreiter zu machen. Aber auch bei den Kommunen gibt es großes Potenzial, das gehoben werden muss. In Zeiten knapper kommunaler Finanzen müssen innovative Wege beschritten werden, auch diese Projekte zu finanzieren. Eine Möglichkeit bietet die Förderung und Unterstützung von Energiegemeinschaften für die lokale Erzeugung von Strom für den lokalen Verbrauch. Private Haushalte, Unternehmen und Energiegemeinschaften müssen aktiv an der Entwicklung intelligenter Energiesysteme beteiligt werden. Mit Anreizen auf europäischer und nationaler Ebene wird die aktive Teilhabe von Zivilgesellschaft sowie Verbraucherinnen und Verbrauchern an der Energiewende gestärkt. Damit kann auch das Problem der immer weiterwachsenden Kosten für das Management der Netzengpässe von erneuerbaren Energien abgemildert werden.

Ein sozialer und ökologischer Umbau der Realwirtschaft braucht daher auch neue Strategien und Instrumente zur Finanzierung dieser Vorhaben. Mit Hilfe neuer finanzpolitischer Instrumente soll daher ein Rahmen geschaffen werden, um privates und öffentliches Kapital zur Unterstützung einer Just Transition zu kanalisieren.

Der ÖGB fordert:

- Die Umsetzung einer Klimaanleihe für die Umrüstung von Start-ups und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).
- Schaffung eines Green-Equity-Fonds als Kompetenzzentrum sowie Bereitstellung von Risikokapital für innovative Start-ups und KMU.
- Einrichtung einer Crowd-Funding-Plattform für Projekte und Finanzierungsvorhaben von Kommunen und kommunale Unternehmen.
- Gründung einer Klimastiftung zur Unterstützung klimarelevanter Investitionen von Privatpersonen gemäß dem klassischen Bausparer:innen-Modell.

Programm 2023–2028

- Stärkung von nicht gewinnorientierten Beteiligungsmodellen, zum Beispiel Genossenschaften, zur Förderung und Aufrechterhalten von Investitionen für erneuerbare Energien und Klimaschutzmaßnahmen.

2. Soziale Sicherheit

Unser Gesundheitssystem ist zahlreichen Herausforderungen ausgesetzt. Die demografische Entwicklung führt zu einer stärkeren Inanspruchnahme von Leistungen des Gesundheitssystems ebenso wie zu einer stark steigenden Anzahl an Pensionierungen von Beschäftigten im Gesundheitsbereich. Zudem entstehen durch die klima- und umweltbedingten Veränderungen neue oder verschärfte gesundheitliche Risiken und Erkrankungen. Auch in der Arbeitswelt verstärken sich verschiedene Krankheitsbilder. Hinzu kommt die Gefahr einer neuerlichen pandemiebedingten Gesundheitskrise, auf die wir gut vorbereitet sein sollten.

Das Gesundheitssystem muss daher krisenfest sein und sämtlichen Belastungen standhalten. Es gilt, Versorgungsengpässe zu vermeiden und für ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zu sorgen.

Um den Herausforderungen aktiv begegnen zu können, braucht es ein Bündel an Maßnahmen, die rasch entwickelt und umgesetzt werden müssen. Das beginnt bei der erforderlichen Stärkung der Kinder- und Jugendgesundheit und führt über die Verbesserung der Leistungen für Gesundheitsförderung und Prävention ebenso wie über jene für die psychosoziale Gesundheit. Viele Schritte sind erforderlich, um unser Gesundheitssystem nicht nur zukunftsfit, sondern auch geschlechterfit, pandemiefit, klimafit und insbesondere beschäftigtenfit zu gestalten.

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu vermeiden. Die Aufrechterhaltung unseres Pensionssystem, das auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren basiert, ist von zentraler Wichtigkeit. Seine Qualität muss für die Versicherten erhalten bleiben und gleichzeitig weiterentwickelt sowie an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

Ein wesentliches Kernelement unseres Sozialstaats ist die Sozialversicherung, deren Stabilität zur Erfüllung ihrer bedeutsamen Aufgaben nachhaltig gewährleistet werden muss. Die Weiterentwicklung des bewährten Systems unter Beibehaltung ihrer Grundsätze ist eine Kernforderung des ÖGB. Für die bestmögliche Versorgung der Arbeitnehmer:innen ist es nicht nur erforderlich, für eine Verbesserung der Leistungen in der Kranken- und Unfallversicherung sowie für eine Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung unseres Pensionssystems zu sorgen. Es müssen auch die Selbstverwaltungsgremien so gestaltet werden, dass die Mehrheit der Arbeitnehmer:innen und damit deren Entscheidungsfähigkeit wiederhergestellt wird. Zudem ist dafür Sorge zu tragen, dass die Finanzierung der Sozialversicherung langfristig sichergestellt wird.

2.1. Anpassung des Gesundheitssystems an bestehende und künftige Herausforderungen

Als Anfang des Jahres 2020 das Corona-Virus zur Pandemie erklärt wurde und auch in Österreich die ersten Eindämmungsmaßnahmen in Kraft traten, geschah dies in einem unvorbereiteten Krisenmodus. Obgleich wir alle hoffen, dass uns die Wiederholung einer

solchen Situation möglichst lange erspart bleibt, dürfen wir uns darauf nicht verlassen. Wir brauchen bereits jetzt Vorbereitungen und längerfristige sowie umfassende Planungen für etwaige weitere Pandemien.

Ein weiterer Faktor, dem besondere Beachtung zukommen muss, ist die demografische Entwicklung. Die kontinuierlich wachsende Zahl älterer Menschen führt unter anderem zu einem stärkeren Bedarf an Leistungen im Gesundheitssystem. Parallel dazu kommt es zu einer stark steigenden Anzahl an Pensionierungen von Beschäftigten im Gesundheitsbereich. Beide Faktoren führen zu Engpässen bei der Erfüllung des Versorgungsauftrags. Oberstes Ziel muss es sein, dass im Rahmen unseres Gesundheitssystems allen zeitnah die Versorgung zur Verfügung steht, die sie benötigen. Das gilt zum einen für die wohnortnahe Versorgung im niedergelassenen Bereich – insbesondere durch den Ausbau der Primärversorgung – und zum anderen für eine rasche Behandlung in den Spitälern.

Belastungen auf unser Gesundheitssystem drohen zudem durch die klima- und umweltbedingten Veränderungen. Es wird in den nächsten Jahren massive Anstrengungen brauchen, um das Gesundheitssystem und die -versorgung klimafit zu machen.

Auch in der Arbeitswelt verstärken sich nicht nur klimabedingt verschiedene Krankheitsbilder. Auch durch Arbeitsbelastung, Automatisierung und Digitalisierung verändern sich Krankheitsbilder von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das Gesundheitssystem darauf vorzubereiten ist ein Kernanliegen des ÖGB.

Das Gesundheitssystem muss krisenfest sein und künftigen Belastungen standhalten. Weitere Versorgungsengpässe müssen in allen Bereichen verhindert werden. Für diese Krisenfestigkeit braucht es einerseits ausreichende personelle Ressourcen im Gesundheitssystem und eine langfristig sichere Finanzierung. Andererseits muss für eine bestmögliche Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Stakeholdern im Gesundheitssektor Vorsorge getroffen werden. Die Entwicklung der dafür erforderlichen Maßnahmen und das Setzen geeigneter Schritte muss rasch beginnen.

2.1.1. Für ein zukunftsfittes Gesundheitssystem

Den Herausforderungen aktiv begegnen

Unser Gesundheitssystem kann zwar einen wichtigen, aber letztlich nur einen Teil zu unserer Gesundheit beitragen. Gesundheit wird in allen Bereichen entweder gefördert oder beschädigt. Das beginnt bei den Arbeitsbedingungen und umfasst auch die Wohnverhältnisse und Zeitressourcen, die ein gesundheitsförderliches Verhalten unterstützen oder erschweren können. Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich und eine damit verbundene Work-Life-Balance kann somit als wichtige gesundheitspolitische Maßnahme gesehen werden.

Der demografische Wandel wird den Bedarf und die Bedürfnisse in unserem Gesundheitssystem perspektivisch stark verändern. Während die Bevölkerung in Österreich eine hohe Lebenserwartung hat, ist die Anzahl der gesunden Lebensjahre jedoch ausbaufähig bzw. zu erhöhen. Dabei handelt es sich um einen Indikator, der die Anzahl jener Lebensjahre darstellt, die eine Person in ihrem Leben voraussichtlich in Gesundheit verbringen wird. Und das ist ein entscheidender Faktor, da für ein gutes Leben nicht nur die Lebenserwartung, sondern vor allem auch die Lebensqualität bedeutsam ist.

Es gibt zahlreiche Faktoren, die sich auf ein Leben in Gesundheit auswirken. Die Lebensbedingungen und die finanziellen Ressourcen, die Länge und Qualität der Ausbildung, die Arbeitsbedingungen, der Wohnort sowie die Wohnverhältnisse und die damit zusammenhängenden Umwelteinflüsse, aber auch das Geschlecht wirken sich auf das gesundheitsbezogene Verhalten und damit auf die Gesundheit aus. Damit liegen maßgebliche Faktoren nicht oder nur mittelbar im Einflussbereich des Gesundheitssystems. Es sind daher die Verhältnisse und die Entscheidungen in allen Bereichen in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen – positive wie negative – zu berücksichtigen (Stichwort „health in all policies“ – Gesundheit in allen Politikbereichen).

Wir können zahlreiche gesundheitliche Herausforderungen beobachten. Psychische Erkrankungen nehmen immer weiter zu und führen häufig zu einer langfristigen Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Das lässt sich sowohl bei den Krankenständen als auch bei den Zugangszahlen von Rehabilitationsgeld sowie Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension erkennen. Diese Entwicklung hat sich durch die Pandemie noch einmal drastisch verschärft. Nicht nur bei übertragbaren, auch bei den nicht übertragbaren Erkrankungen wird unser Gesundheitssystem in Zukunft größere Herausforderungen zu bewältigen haben, wenn wir nicht gegensteuern.

Das bedeutet zum einen, dass die medizinische Versorgung altersgerecht geplant und zur Verfügung gestellt werden muss. Das umfasst ausreichende Angebote im Gesundheitswesen (niedergelassener Bereich, Spitalbereich, Rehabilitations- und Gesundheitsvorsorgeangebote) aber auch eine bessere Vernetzung zwischen Gesundheits- und Pflegeversorgung.

Angebote der Gesundheitsförderung sind ein wichtiger Beitrag, damit Menschen ihr Leben länger in Gesundheit verbringen können. Das ist in erster Linie für die Lebensqualität der Menschen entscheidend, hilft aber auch der Gesellschaft als Ganzes, indem Menschen länger bei guter Gesundheit arbeitsfähig sind und auch das Gesundheitssystem entlastet wird. Der Zugang zu diesen Angeboten muss niederschwellig sein, damit sie von allen Bevölkerungsgruppen ohne Einschränkung angenommen werden können. Das bedingt, dass es im Bedarfsfall auch Angebote durch aufsuchende Dienste gibt. Maßgeblich ist dabei auch die Gewährleistung, dass es ausreichende Zeitressourcen zur Inanspruchnahme von Gesundheitsförderungsmaßnahmen gibt. Die betriebliche Gesundheitsförderung muss besonders gestärkt werden, sodass Personen entlang ihrer berufsbedingten Belastungen (wie zum Beispiel durch Stress, Schichtarbeit, körperliche Belastung) begleitet werden.

Eine weitere Auswirkung wird die Digitalisierung auf unser Gesundheitssystem haben. Bei der Digitalisierung des öffentlichen Gesundheitswesens muss im Vordergrund stehen, dass die diversen Möglichkeiten zur Verbesserung der Gesundheit und der Versorgung beitragen. Durch die bereits erfolgreichen Entwicklungen (wie etwa die e-card oder das e-Rezept) entstehen Vorteile für die Versicherten, gleichzeitig aber auch viele Daten. Diese – wie zahlreiche andere elektronische öffentliche Gesundheitsdaten – schaffen derzeit noch nicht den Mehrwert, der möglich wäre.

Der zu Recht großgeschriebene Datenschutz im Gesundheitssystem sollte nicht zum Ergebnis führen, dass es zahlreiche Datenbunker gibt, die für Grundlagenforschung und evidenzbasierte Gesundheitspolitik nur schwer zur Verfügung stehen.

Gleichzeitig stehen mit Apps, Smart Watches und Co. unzählige privatwirtschaftlich orientierte Tools zur Verfügung, die höchst sensible Gesundheitsdaten sammeln (wie etwa Alltagsbewegung, Ernährungsgewohnheiten, Gewicht oder Zyklus). Dies darf keinesfalls dazu

führen, dass die Verwendung dieser Tools – häufig verbunden mit Kapitalinteressen privater Unternehmen – einen privilegierten Zugang zur Gesundheitsversorgung schafft. Gesundheit muss für alle Menschen unter den gleichen Voraussetzungen im öffentlichen Bereich und vor allem unter strengster Einhaltung des Datenschutzes zugänglich sein.

Der ÖGB fordert:

- Stärkung des Health-in-all-policies-Ansatzes durch Einführung einer verpflichtenden Gesundheitsfolgenabschätzung für alle Gesetzes- und Verordnungs- sowie sonstiger (politischer) Vorhaben.
- Leistungsstarke und gut ausgebaute Spitäler und Spitalsambulanzen nach dem Bedarf der Versorgung und den medizinischen State-of-the-art-Standards mit ausreichend qualifiziertem Personal.
- Integrierte Modelle zur abgestimmten Versorgung von Menschen, insbesondere bei chronischen Erkrankungen, am Best-point-of-care.
- Flächendeckender Ausbau der Primärversorgung als erste Anlaufstelle in gesundheitsbezogenen Anliegen.
- Anhebung der Ausgaben für Gesundheitsförderung und Prävention in der gesetzlichen Krankenversicherung durch Festlegung eines Ausgabenziels von fünf Prozent an den Gesamtkosten.
- Ausbau der kostenfreien und niederschweligen Angebote für Gesundheitsförderung und Prävention, insbesondere durch die Weiterentwicklung der Vorsorgeuntersuchungen, die Entwicklung eines Erwachsenen-Impfprogramms und die Weiterentwicklung des Kinder-Impfprogramms sowie die Sicherstellung eines kostenfreien und niederschweligen Zugangs zu Tests auf sexuell übertragbare Krankheiten, wobei auch einheitliche rechtliche und verpflichtende Rahmenbedingungen für Prävention und Gesundheitsförderung durch ein umfassendes „Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz“ angestrebt werden.
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für eine verpflichtende Umsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) in allen Betrieben.
- Entwicklung eines Konzepts für die Etablierung einer Gesundheitswoche mit dem Ziel, einen Anspruch auf additive Freistellung zur Verbesserung der Erholungsphasen und für gesundheitsförderliche Maßnahmen einzuführen.
- Stärkung der digitalen Gesundheitskompetenz.
- Sinnvolle Datennutzung unter Wahrung aller Datenschutzstandards für eine evidenzbasierte Gesundheitspolitik ermöglichen.

Psychosoziale Gesundheit stärken

Die psychosoziale Gesundheit ist ein maßgeblicher Bestandteil zur Gewährleistung der allgemeinen Gesundheit. Ihr Vorliegen ist nicht nur eine Voraussetzung für Lebensqualität, sondern auch bedeutsam für den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit. Der Förderung der psychosozialen Gesundheit muss daher eine zentrale Rolle zukommen.

Wir stehen vor der Herausforderung, dass die Anzahl an Personen mit psychischen Belastungen sowie psychischen Erkrankungen kontinuierlich ansteigt. Die Auswirkungen der Krisen aus den vergangenen Jahren haben diese Steigerung noch beschleunigt. Dennoch wird aktuell noch zu wenig Fokus auf Maßnahmen zur Förderung der psychosozialen Gesundheit gelegt.

Nach wie vor haben psychische Erkrankungen im Vergleich zu anderen Krankheiten nicht den Stellenwert, den sie bräuchten. Trotz der hohen Anzahl an Betroffenen werden psychische Erkrankungen häufig tabuisiert. Ein offener Umgang ist oder scheint für viele nicht möglich. Dies führt nicht nur zur mangelnden Behandlung der konkret Betroffenen, sondern insbesondere auch zu einer generell unzureichenden Versorgung.

Der ÖGB fordert:

- Mehr finanzielle Mittel für psychosoziale Versorgung zur Bekämpfung der neuen umwelt- und belastungsbedingten Krankheiten insbesondere durch die Anhebung des Anteils an Bundesmitteln.
- Schaffen von verbesserten Inanspruchnahme-Möglichkeiten von psychosozialen Behandlungen auf Kosten der Sozialversicherungsträger.
- Weiterentwicklung von psychosozialen, multiprofessionellen Einrichtungen zur kostenfreien Prävention und Behandlung von psychischen Erkrankungen. In diesen Einrichtungen soll es auch zu verbesserten Versorgungsangeboten für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen kommen.
- Ausbau der kinder- und jugendpsychiatrischen Angebote sowie von Therapieplätzen für junge Erwachsene und Kinder.
- Schaffen von verbesserten Inanspruchnahme-Möglichkeiten von psychotherapeutischen Behandlungen auf Kosten der Sozialversicherungsträger.
- Aufnahme der klinischen Psychologinnen bzw. Psychologen und Sozialarbeiter:innen in die niedergelassene Versorgung unter Mitfinanzierung durch Bundesmittel.
- Öffentliche Sensibilisierungskampagnen zur Enttabuisierung von psychischen Krankheiten.
- Forcierung der psychosozialen Gesundheit als Schwerpunkt im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bei Gesundheit der Kinder und Jugendlichen beginnen

Wer langfristig eine gesunde Bevölkerung will, muss bei den Jüngsten anfangen. Die ersten Lebensjahre bis ins jugendliche Erwachsenenalter sind prägend, auch in Bezug auf das Gesundheitsverhalten. Gesundheitsrisiken und gesundheitsschädliche Verhaltensweisen in frühen Jahren haben oftmals langfristige Auswirkungen und können die Gesundheit im Erwachsenenalter beeinflussen. Diese ersten Lebensjahre sind damit entscheidend für ein langes Leben bei guter Gesundheit. Es muss daher unser Ziel sein, Rahmenbedingungen zu schaffen, die ein Aufwachsen in gesunden Verhältnissen ermöglichen und etwaige Chancenungleichheiten beseitigen.

Auch die Jüngsten in unserer Bevölkerung sind von den vergangenen und andauernden Krisen stark betroffen – sei es die COVID-Krise, der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und die damit verbundenen Unsicherheiten oder auch der ungewisse Ausblick in die Zukunft, insbesondere was die Klimakrise anbelangt. Entsprechend dramatische Entwicklungen sehen wir sowohl bei Indikatoren zur physischen Gesundheit (etwa der Anstieg von Adipositas) als auch bei der psychosozialen Gesundheit.

Der ÖGB fordert:

- Ausbau der Sachleistungsversorgung aus medizinischer und therapeutischer Sicht, insbesondere in der Kinder- und Jugendheilkunde, der Ergo- und Physiotherapie sowie der Logopädie speziell für Kinder und Jugendliche.
- Ausbau der kinderpsychiatrischen Angebote, sowohl im niedergelassenen wie auch im stationären Bereich.
- Österreichweite, flächendeckende Ausrollung der „[Frühen Hilfen](#)“.
- Entwicklung von integrierten Versorgungsmodellen, die speziell für chronisch kranke Kinder und Jugendliche ausgelegt sind, etwa für Diabetes Typ 1, Long COVID, Asthma, Rheuma oder Epilepsie.
- Weiterentwicklung der Rehabilitationsangebote für Kinder und Jugendliche.
- Ausbau der Gesundheitsförderung für Kinder und Jugendliche.
- Verstärkter Fokus auf die Lehrlingsgesundheit, beispielsweise durch die Weiterentwicklung des Gesundheitsförderungsprogramms „[Servicestelle Schule](#)“ für Berufsschulen sowie durch Maßnahmen zur Verstärkung der Inanspruchnahme der Jugendlichen-(Vorsorge)Untersuchungen.
- Ausbau der Gesundheitsbetreuung im schulischen Bereich sowie Ausbau von niederschweligen Angeboten psychotherapeutischer Information und Beratung in Schulen.
- Kostenfreies Angebot für Frühstück und warmes, gesundheitsförderndes Mittagessen in Kinderbildungseinrichtungen und Schulen für alle Kinder und Jugendlichen.
- Forcierung von täglichen Bewegungseinheiten in allen Schulen und Schulstufen.
- Ausbau von österreichweiten Unterstützungsangeboten für Kinder und Jugendliche von chronisch-, schwer-, psychisch- oder suchterkrankten sowie pflegebedürftigen Angehörigen oder nahen Angehörigen mit Behinderung.

2.1.2. Für ein beschäftigtenfittes Gesundheitssystem

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Österreich kommt es einerseits zu einer stark steigenden Nachfrage für gesundheitsbezogene Leistungen und andererseits zu einer hohen Anzahl an Pensionierungen bei den Gesundheitsdienstleisterinnen bzw. Gesundheitsdienstleistern.

Bereits vor Ausbruch der Coronavirus-Pandemie hatte das Gesundheitspersonal in Österreich mit einer massiven Arbeitsüberlastung und mit untragbaren Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Jetzt hat sich die Situation nochmals drastisch verschlimmert.

Neben der physischen Überlastung durch Personalengpässe und Arbeitsverdichtung kommt es auch zu psychischen Überlastungen. Besonders erschwerend sind Gewalterfahrungen, denen Beschäftigte im Gesundheitsbereich ausgesetzt sind. Pandemiebedingt haben sich verbale, aber auch körperliche Angriffe in Gesundheitseinrichtungen vermehrt.

Nicht nur, aber vor allem in Krisenzeiten muss der Gesundheitsbereich mit ausreichenden personellen Ressourcen ausgestattet sein, um dem Versorgungsauftrag nachkommen zu können. Die Sicherung von bedarfsentsprechendem und qualifiziertem Personal in allen Bereichen des Gesundheitssystems ist daher eine zentrale Herausforderung. Für deren Bewältigung müssen rasch geeignete Schritte gesetzt werden.

Darunter fallen nicht nur dringend erforderliche Sofortmaßnahmen, um die akuten Belastungen zu reduzieren und um dem akuten Personalmangel entgegenzuwirken. Es besteht insbesondere auch die Notwendigkeit von mittel- und langfristigen Verbesserungen. Hierbei braucht es sowohl eine Ausbildungsoffensive als auch eine nachhaltige Attraktivierung durch verbesserte Arbeitsbedingungen.

Erforderlich ist jedoch nicht nur eine ausreichende Anzahl an Fachkräften, sondern auch der richtige Einsatz des gut ausgebildeten Personals an der richtigen Stelle. Wertvolle Personalressourcen sollen ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt werden und nicht kostenoptimierend. Einsparungen im Gesundheitswesen – die selbstverständlich bereits aus grundlegenden Überlegungen zu vermeiden sind – können und dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten und Patientinnen sowie Patienten ausgetragen werden.

Der ÖGB fordert:

- Mehr Personal, insbesondere durch die unverzügliche Etablierung von bundesweit einheitlichen, bedarfsorientierten und evidenzbasierten Personalberechnungsmethoden, wodurch auch bei veränderten Bedingungen dauerhaft hohe Behandlungs- und Betreuungsqualität gewährleistet und das Personal nicht überlastet wird.
- Die Festlegung eines Bedarfs- und Entwicklungsplans, dem ein Versorgungsauftrag mit konkret definierten Leistungen und entsprechender Personalausstattung zu Grunde gelegt wird.
- Eine Ausbildungsoffensive durch Steigerung der Ausbildungsplätze, der finanziellen Absicherung der Schüler:innen und Studierenden und durch Attraktivierung der Aus- und Weiterbildungen von Gesundheits-, Sozial- und Betreuungsberufen.
- Schaffung einer besseren Durchlässigkeit innerhalb der Gesundheitsberufe bis hin zum gehobenen Dienst.
- Arbeitsbedingungen, die einen Gesundheitsberuf auch in Zukunft attraktiv machen. Das betrifft Arbeitszeit und Entgelt genauso wie Anerkennung und Wertschätzung.
- Schaffung von Rahmenbedingungen, die ein multidisziplinäres Arbeiten auf Augenhöhe ermöglichen. Aus dem Team rund um die Ärztinnen und Ärzte soll ein Team rund um die Patientinnen und Patienten werden. Dies bedingt, dass die Tätigkeit in den jeweiligen Teams auch im niedergelassenen Bereich von allen Berufsgruppen im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses ermöglicht wird.
- Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Ermöglichung der Leitung einer Primärversorgungseinheit durch Angehörige aller Gesundheits- und Sozialbetreuungsberufe.
- Festlegung von Maßnahmen zur bestmöglichen Verhinderung von Gewalt gegenüber Beschäftigten im Gesundheitsbereich.

2.1.3. Für ein geschlechterfittes Gesundheitssystem

Mehr Gendermedizin zum Wohle aller

Die Frage, ob eine Frau oder ein Mann unter bestimmten Beschwerden leidet und Symptome schildert, kann in vielen Bereichen einen wichtigen Unterschied darstellen. Dies betrifft auch die Wahrnehmung und die damit verbundenen Handlungen des medizinischen Personals. In den vergangenen Jahren wurde vermehrt festgestellt, dass Frauen und Männer eine andere Anfälligkeit für bestimmte Erkrankungen haben, mit unterschiedlichen Symptomen konfrontiert

sind und auch auf Medikamente anders reagieren. Ein Beispiel, das den Handlungsbedarf für mehr Bewusstsein dieser Unterschiede besonders zeigt, ist der Herzinfarkt. Da Frauen oft nicht die klassischen Symptome aufweisen, werden sie teilweise nicht oder zu spät richtig behandelt – mit lebensbedrohenden Folgen.

Von einer stärkeren Berücksichtigung der geschlechtsabhängigen Unterschiede können sowohl Frauen als auch Männer profitieren.

Der ÖGB fordert einen Ausbau der Gendermedizin durch Umsetzung folgender Maßnahmen:

- Einsatz sensibilisierender Maßnahmen, um bei den Gesundheitsdiensteanbieterinnen und Gesundheitsdiensteanbietern sowie generell in der Bevölkerung ein besseres Bewusstsein für die Bedeutung der Gendermedizin zu schaffen.
- Auf- und Ausbau entsprechender Fortbildungsprogramme für Angehörige aller Gesundheitsberufe.
- Forcierung von genderspezifischen Forschungsschwerpunkten.
- Verpflichtender Mindestanteil an Frauen in klinischen Studien im Verhältnis zur jeweiligen geschlechterspezifischen Prävalenz.
- Entwicklung von genderspezifischen Gesundheitsvorsorge- und Präventionsprogrammen.
- Berücksichtigung von genderspezifischen Faktoren beim Einsatz von Algorithmen im Gesundheitswesen und Gendersensibilität bei der Verwendung von Gesundheitsdaten.
- Stärkung der Gesundheitskompetenz nach gender- und transgenderspezifischen Aspekten.
- Schaffung von weiteren Modellregionen „Gendermedizin“ – analog zum Erfolgsmodell in Kärnten.
- Festlegung eines gendermedizinischen Fokus in der Arbeitsmedizin.

Frauengesundheit in den Mittelpunkt rücken

Die Gesundheit zählt zu den höchsten Gütern des Menschen und ist weit mehr als nur das Fehlen von Krankheit, sondern laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens“. Die Chancen auf ein Leben in Gesundheit sind nicht nur weltweit, sondern auch in Österreich ungleich verteilt. Dabei sind nicht nur sozioökonomische Faktoren entscheidend, sondern auch das Geschlecht. Maßnahmen zur Herstellung der gesundheitlichen Chancengleichheit müssen daher insbesondere auch Maßnahmen zur Verbesserung der Frauengesundheit beinhalten. Diese haben auch die körperlichen Veränderungen im Rahmen des Lebenszyklus einer Frau zu berücksichtigen.

Der ÖGB fordert:

- Verbesserungen in der Gesundheitsversorgung von frauenspezifischen Indikationen (wie beispielsweise in der Behandlung von Endometriose).
- Einsatz sensibilisierender Maßnahmen und Schaffung von Angeboten zur Wissensvermittlung über die unterschiedlichen Phasen im Lebenszyklus einer Frau (wie beispielsweise Menstruation oder Menopause).
- Verankerung des Rechts auf kostenfreien und flächendeckenden Zugang zu reproduktionsmedizinischen Angeboten zur Wahrung der Selbstbestimmung über den eigenen Körper.

- Regelmäßige Weiterentwicklung des Gesamtvertrags zwischen Krankenversicherungsträgern und Ärztekammern im Hinblick auf gynäkologische Innovationen.
- Rasche Ergreifung von Maßnahmen zur Gewährleistung von ausreichend besetzter Kassenplanstellen für Frauenheilkunde und Geburtshilfe sowie Entwicklung eines Förderprogramms zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Vertragsärztinnen in diesem Fachgebiet.
- Schaffung von Strukturen, die Vereinbarkeit von Gesundheitsförderung, Beruf und Familie ermöglichen.
- Kostenlose Zurverfügungstellung von Monatshygieneprodukten am Arbeitsplatz (zum Beispiel über die betriebliche Gesundheitsförderung) und in öffentlichen Einrichtungen (etwa in Schulen).

2.1.4. Für ein pandemiefittes Gesundheitssystem

Seit zu Beginn des Jahres 2020 das Coronavirus zur Pandemie erklärt wurde und auch in Österreich erste Maßnahmen zur Eindämmung des Virus in Kraft traten, befanden wir uns größtenteils in einem Ausnahmestadium. Wir dürfen hoffen, dass sich eine derartige Situation möglichst lange nicht wiederholt – jedoch dürfen wir uns darauf nicht verlassen. Daher braucht es Vorbereitungen und längerfristige sowie umfassende Planungen für etwaige weitere Pandemien.

Dabei dürfen nicht nur Einzelmaßnahmen für weitere Krisensituationen erarbeitet und vorhandene Ansätze parallel zueinander weiterentwickelt werden, sondern das Ziel muss größer und umfassender sein. Die Krisenfestigkeit unseres Gesundheitssystems hat den Belastungen der vergangenen Jahre in vielen Bereichen stand gehalten. Wir müssen alles daransetzen, dass es auch für künftige Belastungen gerüstet ist und Probleme der vergangenen Krisenbewältigung nicht mehr auftreten. Insbesondere dürfen sich entstandene Versorgungsengpässe nicht mehr wiederholen. Abgesagte Operationen, aufgeschobene Therapien und Rehabilitationsmaßnahmen oder geschlossene Ordinationen müssen künftig verhindert werden. Es muss weiters dafür gesorgt werden, dass die Versorgung mit Medizinprodukten und Arzneimitteln langfristig gesichert wird. Die Coronavirus-Pandemie hat uns gezeigt, welche Nachteile durch die Abhängigkeit von Produktionsstätten außerhalb Europas entstehen. Es wurde sichtbar, wie rasch es zum Mangel an dringend notwendigen, oft lebenswichtigen Gütern kommen kann.

Eine gute Krisenbewältigung braucht klare Zuständigkeiten und ein gut koordiniertes Handeln der Systempartner:innen. In den vergangenen Jahren war sowohl der Prozess zur Entwicklung von Maßnahmen als auch die Kommunikation der entwickelten Regelungen klar verbesserungswürdig. Für ein zielorientiertes und wirkungsvolles Pandemiemanagement sollte ein bundesweit einheitlicher Krisenplan entwickelt werden, der auf die Besonderheiten in einzelnen Regionen mittels sachlich gerechtfertigter Differenzierungen reagiert.

Der ÖGB fordert:

- Die Entwicklung eines bundesweiten, regelmäßig aktualisierten Pandemiekrisesplans, der durch einen geregelten Prozess – in den auch die Sozialpartner einzubinden sind – Rechtssicherheit auch bei rasch zu erlassenden Maßnahmen gewährt. Dieser Plan hat insbesondere auch Vorkehrungen für die Aufrechterhaltung der Gesundheitsversorgung

im niedergelassenen Bereich sowie im Spitalsbereich zu treffen, indem trägerübergreifender Ressourceneinsatz vorgesehen und Synergieeffekte berücksichtigt werden.

- Schaffung einer rechtlichen Grundlage, mit der die Kompetenz für einen Zugriff auf personelle Ressourcen im Krisenfall verankert wird.
- Zentralisierung des Pandemiemanagements in den fünf Kernpunkten
 - stationäre Betreuung und Personalressourcen,
 - Einsatz von Arzneimitteln, Medizinprodukten sowie Schutzausrüstung,
 - Testinfrastruktur,
 - Impfinfrastruktur und
 - Datenmanagement.
- Regelmäßige Krisenübungen für das Personal im Gesundheits- und Verwaltungsbereich, um Schwachstellen im Pandemiekriseplan festzustellen und rasch darauf reagieren zu können.
- Die verstärkte Berücksichtigung der psychosozialen Gesundheit im Pandemiemanagement.
- Die Gewährleistung der Versorgungssicherheit in Bezug auf Medizinprodukte und Arzneimittel durch eine effiziente Lagerhaltung systemkritischer Produkte einerseits und den Einsatz für die (Weiter-)Entwicklung von entsprechenden Produktionsstätten innerhalb Österreichs und/oder der EU andererseits.
- Die Stärkung der Gesundheits- und Digitalisierungskompetenz in der Bevölkerung.
- Den verstärkten Einbau von Luftreinigungsgeräten in den Innenbereichen von öffentlichen Gebäuden – insbesondere Schulen und elementaren Bildungseinrichtungen.

2.1.5. Für ein klimafittes Gesundheitssystem

Die verheerenden Auswirkungen der Klimakrise auf unsere Gesundheit werden immer offenkundiger. Neben den [Forderungen gegen Hitze am Arbeitsplatz](#) muss auch unser Gesundheitssystem auf die neuen oder verschärften gesundheitlichen und sozialen Risiken reagieren. Zahlreiche Studien belegen, dass eine Vielzahl an Krankheiten und gesundheitlichen Beschwerden durch den Klimawandel verschärft werden. Durch das immer wärmer werdende Klima werden wir etwa mit neuen Erkrankungen konfrontiert, wie zum Beispiel auch mit von Mücken übertragbaren Infektionen. Das ist aber nur eine von vielen erwarteten Auswirkungen.

Die Klimafrage ist zudem eine soziale Frage: Geringeres Einkommen führt zu weniger optimalen Wohnverhältnissen, wie an stark befahrenen Straßen, und damit zu mehr Lungenerkrankungen. Weniger Einkommen heißt auch, dass man sich seltener Klimaanpassungsmaßnahmen (thermische Sanierung, Klimaanlage etc.) leisten kann. Die Auswirkungen auf den Kreislauf treffen dann vor allem ältere und chronisch kranke Menschen. Ganz allgemein erhöhen aber Wetterextreme wie zum Beispiel lange Hitze auch die Risikofaktoren für Schlaganfälle, Herzinfarkte und Ähnliches.

Gleichzeitig kann das Gesundheitssystem durch die Planung von wohnortnaher Versorgung auch seinen Beitrag leisten, dass Menschen weniger auf das Auto angewiesen sind. Zahlreiche gesundheitsförderliche Maßnahmen haben auch einen positiven Klimaeffekt. [Maßnahmen, die dem Klima UND der Gesundheit guttun](#), sollen unterstützt werden. Hierzu

zählt beispielsweise aktive Mobilität, wie Rad fahren oder zu Fuß gehen sowie eine gesunde und regionale Ernährung.

Der ÖGB fordert:

- Anpassung der Gesundheitsversorgung auf die klimabedingten Gesundheitsprobleme (Hitzeschläge, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Lungenerkrankungen etc.), insbesondere in der Akutversorgung, aber auch in der Prävention.
- Schaffung von österreichweiten Cooling Rooms, insbesondere in Städten, inklusive einer Überblickkarte, die online und analog zur Verfügung steht.
- Berücksichtigung der klimawandelbedingten Morbiditätsveränderung – der Veränderungen des Krankheitsspektrums und der Krankheitslast aufgrund des Klimawandels – bei der Bedarfsplanung.
- Ausbau von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, die auch den Kampf gegen die Klimakrise unterstützen.
- Schrittweise Schaffung von CO₂-neutralen Gesundheitseinrichtungen.

2.2. Sozialversicherung für die Versicherten

Die Sozialversicherung ist ein wesentliches Kernelement unseres Sozialstaats. Sie erfüllt eine Vielzahl an Aufgaben in der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung, weshalb die Stabilität nachhaltig gewährleistet werden muss. Dafür bedarf es einer Weiterentwicklung unseres bewährten Systems unter Beibehaltung der Grundsätze: Insbesondere sind die solidarische Finanzierung, der Ausschluss einer Risikenauslese sowie auch der Ausschluss einer Gewinnorientierung und das Prinzip der Selbstverwaltung für ein faires System unerlässlich. Zuzahlungen zu den geleisteten Beiträgen sind zudem auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

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

Die 2018 beschlossene Reform der Sozialversicherung durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) war einer der größten Angriffe auf die Errungenschaften der Arbeitnehmer:innen-Bewegung. Die leeren Versprechen der „Patientenmilliarde“, der „Leistungsharmonisierung“ und dem „Sparen im System“ dienten einzig und allein dazu, die Entscheidungsbefugnisse in der Selbstverwaltung in die Hände der Arbeitgeber:innen zu verschieben.

Sichtbar wurde die Reform vor allem in der Anzahl der offiziellen Träger unter dem Dach der Sozialversicherung. Damit verbunden war aber eine Entmachtung der Arbeitnehmer:innen in ihren eigenen Trägern, insbesondere in der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und den ehemaligen Gebietskrankenkassen bzw. der späteren Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) sowie in der Dachorganisation, ehemals Hauptverband, nunmehr Dachverband der Sozialversicherungsträger.

Man kann das Rad der Zeit nicht zurückdrehen, insbesondere was die Anzahl der Sozialversicherungsträger anbelangt, aber die aktuelle Situation ist weder aus der Perspektive der Selbstverwaltung noch aus der Perspektive der Versicherten weiter hinnehmbar. Man

spürt – trotz einiger Harmonisierungen vor allem im therapeutischen Bereich, dass die aktuelle Struktur nicht optimal ist. Die fehlende Repräsentanz macht sich auch auf der Bundesländerebene bemerkbar. Es fehlen handlungsfähige, regionale Ansprechpartner:innen, die für die notwendige Versichertennähe sorgen.

Der ÖGB fordert:

- Die Wiederherstellung der Mehrheiten für die Arbeitnehmer:innen in allen Selbstverwaltungsgremien der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) und Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK).
- Die Abschaffung der Rotation in der Vorsitzführung aller Gremien bei PVA und ÖGK, wobei die künftige Vorsitzführung der Arbeitnehmer:innen-Seite obliegt.
- Die Ergreifung von Maßnahmen für eine geschlechtergerechte Entsendung in die Selbstverwaltungsgremien.
- Die Stärkung des Dachverbands durch eine Vergrößerung der Konferenz, die sowohl die Zahl als auch das Verhältnis der Versicherten widerspiegelt, sowie durch die Schaffung eines neuen Gremiums zur trägerunabhängigen Koordinierung.
- Wiedereinführung eines Kontrollgremiums der Selbstverwaltung in allen Sozialversicherungsträgern.
- Die Stärkung der regionalen Versorgung durch eine Vergrößerung der Landesstellen und Ausweitung der Kompetenzen.
- ÖGK-Landesstelle: Personalkompetenz für regional relevante Bereiche, Ausweitung des Gestaltungsspielraums durch eine höhere Dotierung des Innovations- und Zielsteuerungsfonds, dessen Mittel unabhängig von Beschlüssen des Verwaltungsrats verwendet werden können; Verhandlungsführung und Vertragsabschluss von Einzelverträgen mit regional spezifischen Gesundheitsdiensteanbieterinnen und Gesundheitsdiensteanbietern im jeweiligen Bundesland, wenn es keine Gesamt- oder Rahmenverträge gibt.
- PVA: Wiedereinführung von Rehabilitationssauschüssen auf zentraler Ebene.
- PVA-Landesstelle: Vergrößerung des Gremiums, Letztentscheidung von Härtefällen, Möglichkeit zur Schaffung von Leistungsausschüssen.
- AUVA-Landesstelle (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt): Schaffung einer Landesstelle in jedem Bundesland, Letztentscheidung von Härtefällen, Möglichkeit zur Schaffung von Leistungsausschüssen.
- BVAEB-Landesstelle (Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau): Letztentscheidung von Härtefällen aus dem Leistungsrecht, Möglichkeit zur Schaffung von Leistungsausschüssen.
- BVAEB: Verfassungskonforme Umsetzung der Entsendung der Versicherungsvertreter:innen.
- Zur Wiedererstarkung und Aufwertung der Selbstverwaltungsgremien, insbesondere der regionalen Landesstellenausschüsse, sind innovative Partizipationsmöglichkeiten für Versicherte zu etablieren. Das umfasst beispielsweise regionale Versichertendialoge, die von der regionalen Selbstverwaltung in regelmäßigen Abständen abzuhalten sind.

2.2.2. Für eine bessere Krankenversicherung für alle

Die Gesundheitsversorgung in Österreich ist in weiten Bereichen sehr gut aufgestellt. Trotzdem entwickelten sich speziell in der niedergelassenen Versorgung in den vergangenen

Jahren vermehrt Defizite. In einigen Segmenten kam es nicht zur erforderlichen Anpassung an den medizinischen Stand der Wissenschaft.

So ist die kontinuierliche Betreuung von chronisch erkrankten Menschen unterentwickelt und die flächendeckende Versorgung mit Vertragsärztinnen und Vertragsärzten sowie Vertragstherapeutinnen und Vertragstherapeuten weist fachbezogene und regionale Lücken auf. Nach wie vor gibt es Unterschiede in den Leistungsangeboten für bestimmte Versicherungsgruppen oder in den Bundesländern. Der geplante Ausbau der Primärversorgung geht österreichweit nur langsam voran. Häufig sind Patientinnen und Patienten mit langen Wartezeiten konfrontiert, oftmals auch für dringend erforderliche Untersuchungen oder Behandlungen. Immer mehr Menschen weichen in den Bereich der Wahlärztinnen und Wahlärzte sowie Wahltherapeutinnen und -therapeuten aus. In Folge der geteilten Zuständigkeiten im österreichischen Gesundheitssystem kommt es häufig zu Reibungsverlusten, die zu Lasten der Patientinnen und Patienten gehen. Durch die oftmals entstehenden Verschiebungen von einer Gesundheitseinrichtung in eine andere kommen Patientinnen und Patienten nicht zeitgerecht zu der für sie passenden Behandlung.

Hinzu kommt noch erschwerend, dass die Teuerung massiv in den Gesundheitsbereich einwirkt. Sowohl Arzneimittel, Heilbehelfe und Medizinprodukte aber auch die medizinische und therapeutische Versorgung sind von Preissteigerungen betroffen. Dies trifft viele Menschen insofern, als durch bestehende Lücken in der Sachleistungsversorgung eine Hürde entstehen kann, gewisse Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Um diesen Entwicklungen entgegenwirken zu können, bedarf es eines Bündels an Maßnahmen. Diese sollen gemeinsam zum Ziel führen, dass die Privatmedizin zurückgedrängt wird und es langfristig zu einer 100-prozentigen Sachleistungsversorgung im niedergelassenen Bereich und einer bedarfskonformen medizinischen und therapeutischen Versorgung kommt.

Der ÖGB fordert:

- Die Harmonisierung und den Ausbau der Leistungen über alle Versicherungsgruppen inklusive der Verankerung eines verpflichtenden Versorgungsauftrags nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft und unter verstärkter Berücksichtigung präventiver und gesundheitsförderlicher Elemente. Dies betrifft die ärztlichen und therapeutischen Versorgungsangebote ebenso wie die Versorgung mit Heilbehelfen und Hilfsmitteln sowie die zahnmedizinische Versorgung. Dabei ist zu gewährleisten, dass sich die Harmonisierung aus Versichertenperspektive an dem jeweils besten Leistungsniveau orientiert.
- Die Modernisierung des Vertragsrechts für Vertragsverhältnisse zwischen den Krankenversicherungsträgern und den Gesundheitsdiensteanbieterinnen und Gesundheitsdiensteanbietern, um die Attraktivität eines Vertragsabschlusses zu steigern. Dazu bedarf es auch der gesetzlichen Unterbindung der aktuell bestehenden Möglichkeit für Vertragsärztinnen und Vertragsärzte, selektiv das Vertragsverhältnis zu manchen Krankenversicherungsträgern – etwa zur Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) – zu lösen und die Verträge mit einzelnen Sondersicherungsträgern zu behalten.
- Etablierung eines Wartezeitenmonitorings und einer Terminservicestelle.
- Die Schaffung von Kriterien, die für die Erstattung von Kosten bei Privatanbieterinnen und Privatanbietern – insbesondere bei Wahlärztinnen und Wahlärzten – erfüllt werden müssen. Dazu zählen unter anderem auch die Gewährleistung einer bestimmten

Versorgungswirksamkeit, die technische Anbindung an die öffentlichen und sozialversicherungsspezifischen Kommunikationssysteme (wie etwa die e-card-Struktur oder die elektronische Gesundheitsakte ELGA) sowie die verpflichtende Aufklärung über Leistungen, die sozialversicherungsrechtlich nicht erstattungsfähig sind.

- Eine evidenzbasierte berufsgruppenübergreifende Bedarfsplanung bis 2030 und darauf aufbauende verbindliche regionale Strukturpläne, die von den Krankenversicherungsträgern und den Ärztekammern einheitlich umzusetzen sind. Die Vetorrolle der Ärztekammer(n) bei der Stellenplanung ist damit nicht mehr zulässig.
- Das Vorantreiben des Ausbaus der Primärversorgungseinheiten in ganz Österreich, um das gesetzlich festgelegte Mindestziel von 75 Einheiten rasch zu erreichen, wobei dieses Ziel nur als erster Etappenschritt betrachtet werden soll. Die Novellierung des Primärversorgungsgesetzes ist hierbei ein wichtiger Bestandteil.
- Die Entwicklung von Behandlungseinheiten für die Kindergesundheit nach dem Modell der Primärversorgungseinheiten (PVE) und dem schrittweisen Ausbau in ganz Österreich („Kinder-PVE“).
- Die Schaffung von integrierten Versorgungsmodellen mit strukturierten Behandlungspfaden für chronische Erkrankungen, die eine kontinuierliche strukturierte Zusammenarbeit der Gesundheitsdiensteanbieter:innen vorsehen und Patientinnen und Patienten auf ihrem Weg durch das Gesundheitssystem lotsen. Diese Versorgungsmodelle können durch digitale Gesundheitsdienstanwendungen („DIGAS“) unterstützt werden.
- Die Entwicklung und Förderung von multidisziplinären Behandlungszentren für bestimmte Indikationen und chronische Erkrankungen – beispielsweise für Diabetes, Herzinsuffizienz, COPD oder Long COVID.
- Die Stärkung und den Ausbau der eigenen Einrichtungen der Krankenversicherungsträger, mit dem klaren Bekenntnis, diese zu 100 Prozent im Eigentum der Sozialversicherungsträger zu belassen. Gleichzeitig müssen die gesetzlichen Vetomöglichkeiten der regionalen Ärztekammern sowie Zahnärztekammern, die in Bezug auf die Errichtung, den Ausbau oder die Erwerbung bestehen, abgeschafft werden.
- Den Ausbau und die Erweiterung des Case Managements, um die Versicherten in den unterschiedlichen Lebenslagen optimal betreuen und sie durch das Gesundheits- und Sozialsystem lotsen zu können.
- Die verbesserte Koordination und verbindlichere Zusammenarbeit zwischen den großen Bereichen der Gesundheitsversorgung: niedergelassener und Spitalsbereich bzw. zwischen den zuständigen Institutionen (Bund, Länder, Sozialversicherung).
- Die Einführung einer Kostenbeteiligungsobergrenze für alle Versicherten durch Erweiterung des Instruments der Rezeptgebührenobergrenze auf alle von Versicherten bezahlten Selbstbehalte und Behandlungsbeiträge (für Heilmittel, Heilbehelfe und Hilfsmittel, ärztliche und therapeutische Leistungen, Kostenbeiträge für stationäre Aufenthalte etc.).
- Satzungsmäßige Geldleistungen sollen analog zur gesetzlichen Regelung von Reha-Geld oder Kinderbetreuungsgeld jährlich valorisiert werden.

2.2.3. Für eine zukunftsfähige Unfallversicherung

Während die für Arbeitnehmer:innen notwendigen Leistungsverbesserungen im Bereich der Unfallversicherung seit Jahren nicht umgesetzt werden, wurde der Beitragssatz in der

Unfallversicherung in den vergangenen acht Jahren dreimal gesenkt. Im Jahr 2014 von 1,4 auf 1,3 Prozent, im Jahr 2019 auf 1,2 Prozent und schließlich 2022 auf 1,1 Prozent. Und das, obwohl es dringenden Handlungsbedarf für die Modernisierung des Versicherungsschutzes und der Leistungen gibt.

So sind die rechtlichen Grundlagen für Berufskrankheiten in Österreich völlig veraltet, die letzte Aktualisierung der sogenannten Berufskrankheitenliste liegt bereits mehr als zehn Jahre zurück. Sie entspricht eher der einer Industriearbeitswelt des 20. Jahrhunderts: Zahlreiche berufsbedingte Erkrankungen, die im Zusammenhang mit der aktuellen Arbeitswelt stehen, fehlen.

Die erforderliche Modernisierung hat dabei nicht nur Vorteile für diejenigen, die von einer Berufskrankheit betroffen sind. Vielmehr hätte eine Erweiterung positive Auswirkungen auf alle Arbeitnehmer:innen: Versicherte, die von einer Berufskrankheit bedroht sind, werden durch die Unfallversicherung vorbeugend betreut. Das bedeutet, dass die Kosten für die regelmäßig notwendigen Untersuchungen zur Gesundheitsüberwachung übernommen und die Präventionsaktivitäten in den Unternehmen erhöht werden. Das Ziel muss schließlich sein, dass eine arbeitsbedingte Schädigung gar nicht entsteht.

Auch bei der Durchsetzung von bereits jetzt anerkannten Berufskrankheiten gibt es Verbesserungsbedarf. Viele Berufskrankheiten werden nicht als solche erkannt und damit nicht gemeldet. Für betroffene Arbeitnehmer:innen entstehen damit gravierende Nachteile. Es muss erklärtes Ziel sein, die Dunkelziffer von nicht gemeldeten Berufskrankheiten zu reduzieren und Arbeitnehmer:innen die bestmögliche Behandlung und im Bedarfsfall finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen sollten nicht nur im Zusammenhang mit definierten Berufskrankheiten verhindert werden. Prävention braucht es nicht nur zur Abwendung von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten: Gesundheitlichen Schädigungen, die durch den Arbeitsplatz verursacht oder verschlimmert werden, müssen generell verhindert werden.

Neue Herausforderungen in der Arbeitswelt bringen auch neue Aufgaben für die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) mit sich. Immer wichtiger werden die Erforschung und Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen inklusive Beratung der Betriebe. Dies muss als Pflichtaufgabe der AUVA verankert werden. Dazu ist ein Kompetenzzentrum für arbeitsbedingte Prävention und angewandte Forschung notwendig.

Der ÖGB fordert:

- Die gesetzliche Verankerung der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen psychischer und physischer Art.
- Die Erweiterung der Berufskrankheitenliste sowie des Zuständigkeitsbereichs der Unfallversicherung für arbeitsbedingte Erkrankungen psychischer und physischer Art.
- Etablierung eines Sachverständigenbeirates zur regelmäßigen wissenschaftlichen Adaptierung der Berufskrankheitenliste.
- Setzen von Maßnahmen zur lückenloseren Meldung von möglichen Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen (Reduzierung der Dunkelziffer).
- Die Anpassung der Grenzwerte bei krebserzeugenden Arbeitsstoffen.
- UV-Schutz für Wege von und zur ambulanten Rehabilitation.
- Das Setzen strategischer Schwerpunkte der zukünftigen Präventionsarbeit (zum Beispiel Hautkrebs, Arbeitswelt 4.0 etc.).

- Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Arbeitsmediziner:innen sowie der Mindesteinsatzzeiten.
- Schaffung von zusätzlichen arbeitsmedizinischen Instituten an den österreichischen Medizinuniversitäten für arbeitsmedizinische Forschung und Lehre.
- Wahrung und Ausbau der eigenen Einrichtungen (Unfallkrankenhäuser und Rehabilitationszentren) auf dem besten Stand der medizinischen Praxis und Intensivierung medizinischer Forschung.
- Kooperationen mit weiteren Gesundheitsanbieterinnen und Gesundheitsanbietern zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung.

2.2.4. Finanzierung langfristig sicherstellen

In den letzten Jahrzehnten gab es immer wieder Angriffe auf die Finanzierung der Sozialversicherung. Die andauernde Diskussion rund um die Senkung der Lohnnebenkosten hat immer wieder zu Absenkungen geführt. Seit 2014 wurde der Unfallversicherungsbeitrag stufenweise von 1,4 Prozent auf mittlerweile 1,1 Prozent abgesenkt, wodurch ein hoher dreistelliger Millionenbetrag für den notwendigen Leistungsausbau fehlt.

Ein weiterer Effekt war die finanzielle Mehrbelastung durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG), insbesondere mehr Geld für Privatspitäler sowie die Einfrierung des „Besonderen Pauschbetrags“, und Fusionskosten, die vor allem die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) getroffen haben.

Um den zukünftigen Finanzierungsherausforderungen für moderne Medikamente, innovative Leistungen, Ausbau von Therapien etc. gut begegnen zu können, braucht es eine nachhaltige Finanzierung.

Der ÖGB fordert:

- Rücknahme und rückwirkende Erstattung des Mittelentzugs durch das Sozialversicherungs-Organisationsgesetz (SV-OG) und der Fusionskosten.
- Ausbau der europäischen Vernetzung zur Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping sowie Verstärkung der Kontrollinstrumente zur Prüfung der ordnungsgemäßen Abführung aller lohnabhängigen Abgaben. Dazu ist es auch erforderlich, dass ausreichend Personal für die jeweiligen Kontrollmaßnahmen zur Verfügung steht.
- Aufnahme wertschöpfungsorientierter Elemente in die Bemessungsgrundlage.
- Evidenzbasierte, pauschalierte Abgeltung zwischen Freizeit- und Arbeitsunfällen in den Zuständigkeiten von Österreichischer Gesundheitskasse (ÖGK) und Allgemeiner Unfallversicherungsanstalt (AUVA) – Neuregelung des „Besonderen Pauschbetrags“ gemäß § 319a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG).
- Anhebung und Angleichung des fiktiven Arbeitgeber:innenbeitrags bei der Krankenversicherung der Pensionistinnen und Pensionisten (die sogenannten Hebesätze) für eine faire Kostenabgeltung.
- Höhere Ersätze für Erwerbsarbeitssuchende und jene Gruppen, die mittels Verordnung über § 9 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) in die soziale Krankenversicherung miteinbezogen werden.
- Schaffung eines Innovations- und Leistungsharmonisierungsfonds, der auf Basis der Versichertenstruktur Teile der Beiträge erhält, die für neue, innovative Leistungen und die Harmonisierung innerhalb und über alle Krankenversicherungsträger hinweg verwendet

werden. Zusätzlich soll dem Bund hier die Möglichkeit gegeben werden, Leistungen, die für die öffentliche Gesundheit relevant sind, über die Fonds zu finanzieren.

- Erhöhung des Unfallversicherungsbeitrags auf sein ursprüngliches Niveau von 1,4 Prozent.
- Vollständige Aufwandsdeckung der Unfallversicherung für Schüler:innen und Studierende sowie Kursteilnehmer:innen des Arbeitsmarktservice (AMS) durch den Bund.
- Ersatz für die Beitragsbefreiung der Dienstgeber:innen bei der Unfallversicherung bei Lehrlingen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Jungunternehmerinnen und Jungunternehmern.

2.3. Pensionen

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu vermeiden. Die Aufrechterhaltung unseres Pensionssystems, das auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren basiert, ist von zentraler Wichtigkeit. Seine Qualität muss für die Versicherten erhalten bleiben und gleichzeitig weiterentwickelt sowie an die neuen Herausforderungen angepasst werden.

2.3.1. Gesicherte Finanzierung trotz demografischer Herausforderung

Von neoliberaler Seite wird immer wieder vorgebracht, dass das öffentliche Pensionssystem in Zukunft nicht mehr finanzierbar wäre. Österreich hat im letzten Jahrzehnt für das öffentliche Pensionssystem etwas weniger als 14 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) aufgewendet. Laut dem EU Ageing Report 2021 werden die Aufwendungen nur um einen halben Prozentpunkt von 13,8 (2016) auf 14,3 Prozent (2070) gemessen am BIP ansteigen, obwohl sich die Altersstruktur – mit wesentlich mehr älteren Menschen – verschieben wird. Die langfristige Finanzierbarkeit des österreichischen Pensionssystems ist somit nicht gefährdet. Tatsache ist aber, dass in einer alternden Gesellschaft künftig mehr Mittel für die Alterssicherung zur Verfügung gestellt werden müssen. Durch die Demografie steigen die Kosten und können nicht einfach wegreformiert werden. Die primäre Antwort auf die gesellschaftliche Herausforderung ist aus Sicht des ÖGB eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung. Für ältere Arbeitnehmer:innen, Langzeitarbeitslose und Frauen mit Betreuungspflichten war es bisher schwierig, einen neuen Job zu finden. Für diese Personengruppen kann die demografische Entwicklung auch Chancen bieten, eine neue und gute Arbeitsstelle zu finden. Damit die Menschen aber gesundheitlich überhaupt in der Lage sind zu arbeiten, braucht es mehr Maßnahmen der Prävention und eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt.

2.3.2. Für ein starkes öffentliches Pensionssystem

Die beste Absicherung für das Alter ist ein starkes öffentliches Pensionssystem mit den Zielen, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und Altersarmut zu verhindern. Die Vorteile gegenüber Privat- und Betriebspensionen sind evident: Das öffentliche Pensionssystem leistet im Gegensatz zur zweiten und dritten Säule einen breiten sozialen

Ausgleich. Auch Zeiten ohne Erwerbstätigkeit (beispielsweise während einer Krankheit, Zeit der Arbeitslosigkeit oder während der Kindererziehung) werden angerechnet. Zudem garantiert das System der Ausgleichszulagen ein Mindesteinkommen und die Ausfallhaftung des Bundes garantiert auch in Krisenzeiten stabile Pensionen, was wiederum die wirtschaftliche Entwicklung stabilisiert. Die Verluste der kapitalgedeckten Pensionssysteme haben auch gezeigt, dass diese keine gute und keine verlässliche Absicherung im Alter gewährleisten können.

Österreich hat ein ausgezeichnetes öffentliches Pensionssystem, dessen Qualität für die Versicherten erhalten bleiben und ausgebaut werden sollte. Im internationalen Vergleich zeichnet sich dieses vor allem durch drei Aspekte aus: Erstens durch ein harmonisiertes System, das für alle Berufsgruppen im Endausbau gleiche Leistungen vorsieht, zweitens durch ein Pensionsniveau, das zum Ziel hat, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen und drittens durch einen differenzierten Pensionszugang mit einem Regelpensionsalter von 65 Jahren, mit einem vorzeitigen Pensionsantritt ab dem 62. Lebensjahr für Langzeitversicherte und Korridor pensionisten sowie für Schwerarbeiter:innen die Möglichkeit, ab dem 60. Lebensjahr in Pension zu gehen.

Ab 2024 wird das Frauenpensionsalter an jenes der Männer angeglichen. Eine frühere Angleichung lehnt der ÖGB ab.

Unser Pensionssystem zahlt aber nicht nur Geldleistungen aus, sondern erbringt auch wichtige Sachleistungen, wie Rehabilitationsmaßnahmen, um die Arbeitsfähigkeit der Menschen möglichst lange zu erhalten. In Österreich werden auch Hinterbliebenenpensionen ausgezahlt, die es in anderen Ländern teilweise nicht gibt. Diese Leistungen spielen in Österreich eine sehr wichtige Rolle, um Altersarmut zu verhindern. Der ÖGB tritt daher dafür ein, dass es auch in Zukunft nach wie vor Hinterbliebenenleistungen gibt.

Der ÖGB fordert:

- Aufrechterhaltung unseres öffentlichen Pensionssystems, das auf dem Umlageverfahren beruht.
- Gute Pensionen, die zum Ziel haben, den Lebensstandard im Alter sicherzustellen. Der ÖGB bekennt sich zum leistungsorientierten Pensionskonto, welches auf der Formel 65/45/80 beruht und besagt, dass man bei einem Pensionsantritt zum Regelpensionsalter nach 45 Versicherungsjahren 80 Prozent des durchschnittlichen monatlichen Einkommens als monatliche Pension bekommen soll.
- Beibehaltung der verschiedenen bestehenden gesetzlichen Pensionszugangsaltersgrenzen und Konzentration auf die Anhebung des faktischen Pensionsantrittsalters.
- Die Pensionen müssen auch in Zukunft vor Kaufkraftverlust geschützt werden.
- Keine Förderung von privaten Pensionsvorsorgen mit öffentlichen Geldmitteln.

Obwohl das öffentliche Pensionssystem in Österreich gut ist, muss es dennoch weiterentwickelt und auch an neue Herausforderungen angepasst werden.

2.3.3. Ablehnung einer Pensionsautomatik und Verankerung unseres öffentlichen, umlagefinanzierten Pensionssystems in der Verfassung

Jene, die behaupten, unser öffentliches Pensionssystem wäre auf Dauer unfinanzierbar, fordern in regelmäßigen Abständen die Einführung einer Pensionsautomatik (Koppelung des gesetzlichen Pensionsantrittsalters an die steigende Lebenserwartung). Die Lebenserwartung unterscheidet sich sehr stark je nach sozialem Status. Somit würden durch eine solche Koppelung sozial ohnehin schlechter gestellte Personen massive Pensionskürzungen erleiden. Der ÖGB lehnt auch aus demokratiepolitischen Gründen eine Pensionsautomatik ab, da über so relevante Entscheidungen, wie die Festlegung des gesetzlichen Pensionsalters zuerst öffentlich diskutiert und dann von der Mehrheit im Parlament entschieden werden soll.

Um unser Pensionssystem auf Dauer vor Angriffen zu schützen und das Vertrauen aller Generationen, insbesondere der jungen Menschen, in unsere öffentliche Alterssicherung zu stärken, fordert der ÖGB, dass die Grundsätze in der Verfassung verankert werden. Das österreichische öffentliche Pensionssystem beruht auf folgenden Prinzipien:

- Das gesetzliche Pensionssystem basiert auf einer solidarischen Pflichtversicherung nach dem Umlageverfahren, bei dem die Pensionsversicherungsbeiträge der aktuell Erwerbstätigen direkt an die Pensionsbezieher:innen ausbezahlt werden. Die erwerbstätigen Generationen können von zukünftigen Generationen verlässlich das Gleiche erwarten.
- Das gesetzliche Pensionssystem garantiert allen Erwerbstätigen eine Pension, die den Lebensstandard sichert und vor Altersarmut schützt. Die Republik verpflichtet sich, diese lebensstandardsichernden Pensionen auch weiterhin durch staatliche Zuschüsse zu garantieren.

2.3.4. Abschlagsfreiheit nach 45 Arbeitsjahren

Wer bereits 45 Jahre oder mehr gearbeitet hat, gehört zu jenen Personen, die überdurchschnittlich lange ins Pensionssystem eingezahlt haben. Es ist daher gerecht, wenn diese Menschen ohne Abschläge vor dem Regelpensionsalter in Pension gehen können.

Der ÖGB fordert:

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

Obwohl es absolut gerecht ist, dass nach 45 Arbeitsjahren keine Abschläge von der Pension abgezogen werden, gibt es auch Menschen, für die es kaum möglich ist, so viele Jahre erwerbstätig zu sein. Wer beispielsweise so krank wird, dass sie oder er nicht mehr arbeiten kann oder auf Grund von Betreuungspflichten und mangelnden Kinderbildungseinrichtungen daran gehindert ist, wird die 45 Arbeitsjahre nicht erreichen. Auch für diese Personengruppen braucht es Verbesserungen. Für Menschen, die berufsunfähig oder invalid sind, fordert der

ÖGB eine günstigere Berechnung der Pensionsleistungen. Personen, die Kinder erziehen oder erzogen haben, sollen von einer verbesserten Anrechnung der Kindererziehungszeiten profitieren. Auch die Pflege von nahen Angehörigen soll zukünftig im Pensionsrecht stärker berücksichtigt werden.

2.3.5. Verbesserung für Schwerarbeiter:innen

Viele Berufe sind so belastend, dass sie nicht bis zum Regelpensionsalter ausgeübt werden können. Die Schwerarbeitspension mit einer Pensionsantrittsmöglichkeit ab dem 60. Lebensjahr und geringeren Abschlägen ist daher absolut fair und beizubehalten. Die Schwerarbeitsverordnung ist jedoch viel zu restriktiv und muss überarbeitet werden. Arbeitsmedizinische Erkenntnisse über die Auswirkungen von reiner Nacharbeit, die ebenso belastend und gesundheitsschädlich ist, wie Wechsel- oder Schichtarbeit, müssen berücksichtigt werden. Damit es für Schwerarbeiter:innen überhaupt möglich ist, bis zum 60. Lebensjahr erwerbstätig zu sein, soll es ab dem 55. Lebensjahr einen zusätzlichen Urlaubsanspruch und gezielte Gesundheitsförderung geben. Um die Kosten der Schwerarbeitsregelung zu finanzieren, sollen die Arbeitgeber:innen verpflichtet sein, einen Schwerarbeitsbeitrag zu zahlen. Das ist mehr als gerechtfertigt, da sie sich der Leistung von Schwerarbeit bedienen. Die Feststellung von Schwerarbeit soll bezogen auf den Arbeitsplatz erfolgen.

Der ÖGB fordert folgende Verbesserungen für Schwerarbeiter:innen:

- Durchgehende Nacharbeit, auch ohne einen Tagdienst, soll ebenfalls als Schwerarbeit anerkannt werden.
- In Zukunft soll Schwerarbeit vorliegen, wenn zumindest an 15 Tagen im Monat oder monatlich 120 Stunden Schwerarbeit geleistet wird oder die erforderliche Arbeitskaloriengrenze erreicht wird. Ein Monat wird derzeit nur dann als Schwerarbeitsmonat anerkannt, wenn die belastende Tätigkeit zumindest an 15 Tagen im Monat ausgeübt wird. Dadurch werden Menschen, die in 12-Stunden-Schichten arbeiten, benachteiligt, wenn sie an weniger als 15 Tagen im Monat arbeiten. Die Schwerarbeitsverordnung soll daher durch eine monatliche 120-Stunden-Regel (15 Tage x 8 Stunden = 120 Stunden) bzw. monatliche Arbeitskaloriengrenze von 30.000 kcal für Männer (15 x 2.000 kcal) und 21.000 kcal für Frauen (15 x 1.400 kcal), ab der Schwerarbeit vorliegt, ergänzt werden.
- Stärkere Berücksichtigung von psychischen Belastungen.
- Erleichterter Zugang für Beschäftigte in der Pflege und Betreuung.
- Berücksichtigung von Mehrfachbelastungen, wenn mehrere Tatbestände der Schwerarbeitsverordnung vorliegen, aber die jeweils einzelnen Voraussetzungen nicht erreicht werden (zum Beispiel Nachdienste und körperliche schwere Arbeit).
- Berücksichtigung von Schwerarbeitszeiten während des gesamten Erwerbslebens und entsprechende Änderung der Meldepflichten der Arbeitgeber:innen über Schwerarbeitszeiten.
- Verbesserung der Beweislastregeln im Zusammenhang mit dem Nachweis von Schwerarbeitszeiten.

2.3.6. Gender Pension Gap verringern

Der Equal Pension Day zeigt jedes Jahr auf, dass die Pensionen der Frauen wesentlich niedriger sind als jene der Männer (Gender Pension Gap). Das liegt einerseits daran, dass Frauen auf Grund von Betreuungspflichten für Kinder oder der Pflege von nahen Angehörigen häufiger Erwerbsunterbrechungen haben und zusätzlich im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Diese Faktoren wirken sich dann später negativ auf die Pensionshöhe aus. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass Kinderbildungseinrichtungen und Ganztageschulen in ganz Österreich ausgebaut werden. Um die Frauenpensionen zu erhöhen, braucht es aber neben Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit erleichtern, auch Änderungen direkt im Pensionsrecht. Für den ÖGB ist klar: Die Bekämpfung des Gender Pension Gap soll nicht durch eine Reduzierung der Männerpensionen erfolgen, sondern die Pensionen der Frauen sollen erhöht werden.

Der ÖGB fordert im Pensionsrecht folgende Maßnahmen, um den Gender Pension Gap zu reduzieren:

- Bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten, indem diese bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres mit absinkender Beitragsgrundlage ab dem 5. Lebensjahr angerechnet werden. Jene Menschen, denen bereits in der Vergangenheit Kindererziehungszeiten zugesprochen wurden, sollen auf ihrem Pensionskonto eine zusätzliche Gutschrift erhalten.
- Bei der Langzeitversichertenregelung und dem Ausgleichszulagenbonus sollen auch Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen angerechnet werden und Zeiten der erforderlichen Erwerbstätigkeit ersetzen können.
- Die Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung von pflegenden Angehörigen soll verbessert werden, indem eine Anrechnung von bis zu zehn Jahren rückwirkend möglich ist.
- Zusätzlich soll im Pflegegeldbescheid auf die Möglichkeit der Weiter- und Selbstversicherung von pflegenden Angehörigen ab der Pflegestufe 3 in der Pensionsversicherung hingewiesen werden.

Die bessere Bewertung der Kindererziehungszeiten soll aus dem Familienlastenausgleichsfonds und die stärkere Berücksichtigung der Pflege von nahen Angehörigen im Pensionsrecht wiederum aus Bundesmitteln finanziert werden.

2.3.7. Bessere Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

Gerade junge Versicherte mit längeren Ausbildungsphasen haben im Pensionskonto Nachteile, weil sie erst relativ spät ins Erwerbsleben eintreten. Ausbildungszeiten, bei denen die Praxis überwiegt, sollen automatisch als Versicherungszeiten anerkannt werden.

Der Nachkauf von Schul- und Studienzeiten ist sehr teuer und für viele Menschen daher nicht leistbar. Bildung ist jedoch wichtig für unsere Gesellschaft. Der erfolgreiche Abschluss derartiger Ausbildungen soll daher mit einer Gutschrift im Pensionskonto honoriert werden (Bildungsbonus).

Im Pensionskonto gibt es nur noch Beitragszeiten, da allen Versicherungszeiten eine entsprechende Finanzierung gegenübersteht. Die praxisorientierten Ausbildungszeiten und der Bildungsbonus sollen durch das jeweilige Kapitel des Bundesbudgets finanziert werden.

2.3.8. Berufsunfähigkeits- und Invaliditätspensionen

Das Ziel muss sein, zu verhindern, dass Menschen überhaupt gesundheitlich so beeinträchtigt sind, dass sie nicht mehr erwerbstätig sein können. Es sind daher mehr Maßnahmen der Prävention als auch eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt notwendig. In jedem einzelnen Fall wird es sich aber nicht verhindern lassen, dass Menschen schon während ihres Erwerbslebens schwere gesundheitliche Einschränkungen haben.

Es ist eine Tatsache, dass es heutzutage wesentlich schwieriger ist, eine Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension zu bekommen als in der Vergangenheit. Es ist daher von zentraler Bedeutung, Arbeitsplätze von gesundheitlich beeinträchtigten Menschen zu erhalten bzw. eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erreichen. Gleichzeitig sind die Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen von den Eigenpensionen jene, die im Durchschnitt am niedrigsten sind. Um die betroffenen Menschen sozial besser abzusichern, soll daher die Berechnung der Berufsunfähigkeits- bzw. Invaliditätspensionen verbessert werden.

Der ÖGB fordert:

- Mehr Maßnahmen der Prävention und eine alter(n)sgerechtere Arbeitswelt, um zu verhindern, dass Menschen überhaupt invalid bzw. berufsunfähig werden.
- Sicherstellung, dass ältere Menschen, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, eine Perspektive auf einen Job haben (zum Beispiel durch eine Jobgarantie) und für jene, wo dies nicht der Fall ist, soll es einen erleichterten Zugang zu einer Berufsunfähigkeits- oder Invaliditätspension geben. All jene, die noch einen Job haben, sollen durch Arbeitsplatzanpassungen unterstützt werden.
- Reduzierung der maximalen Abschläge bei einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension.

2.3.9. Gleiche Leistungen – gleiche Beiträge

Die Pensionsversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer:innen, der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern sind unterschiedlich hoch. Der Pensionsversicherungsbeitrag der Arbeitnehmer:innen beträgt 22,8 Prozent, jene der Selbständigen 18,5 Prozent und jene der Bäuerinnen und Bauern 17 Prozent. Der Bund gleicht diese Beiträge in Form der „Partnerleistung“ aus, wodurch die Allgemeinheit die Pensionen der Selbständigen und Bäuerinnen und Bauern mitfinanziert. Für gleiche Leistungen müssen jedoch gleich hohe Beiträge gezahlt werden, denn alles andere ist ungerecht.

Der ÖGB fordert:

- Anhebung der Pensionsbeiträge der Selbständigen und der Bäuerinnen und Bauern auf das Niveau der Arbeitnehmer:innen.

3. Pflege, Familienleistungen, Armut, Sozialhilfe

Der Pflege- und Betreuungsbereich steht vor großen Herausforderungen. Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel entgegenzuwirken, müssen die Arbeitsbedingungen verbessert sowie kostenlose Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung. Es braucht daher mehr Investitionen in Kinderbildungseinrichtungen sowie eine gerechtere Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern.

In Österreich gib es noch immer zu viele Menschen, die von Armut bedroht sind. Unser Sozialstaat hat sich besonders in Krisenzeiten schon oft bewährt. Ohne armutsbekämpfende Leistungen wären Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verlieren, gezwungen, die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter zu akzeptieren. Das würde den Druck auf alle Löhne und Gehälter sowie auf die Arbeitsbedingungen erhöhen. Wir setzen uns daher dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpft.

3.1. Pflege

Die demografischen Rahmenbedingungen befinden sich derzeit im Wandel: Die Gruppe derjenigen, die nicht mehr oder nicht im geforderten Umfang in der Lage sind, ein selbständiges und unabhängiges Leben zu führen, wird immer größer. Gleichzeitig verlassen viele Menschen auf Grund der belastenden Arbeitsbedingungen die Branche bzw. beginnen zu wenige im Bereich der Pflege und Betreuung neu zu arbeiten. Auf Grund dieser beiden Entwicklungen besteht die Gefahr, dass der Personalmangel zu einem Qualitätsverlust und zu einer Überlastung der verbliebenen Beschäftigten in der Branche führt.

Der ÖGB tritt für ein solidarisches Pflegesystem ein: Es gehört zu den Kernaufgaben eines Sozialstaates, für eine qualitativ hochwertige Betreuung und Pflege zu sorgen. Die Pandemie hat nochmals verdeutlicht, wie wichtig dieser Bereich ist. Wir treten dafür ein, dass alle die Pflege und Betreuung bekommen, die gebraucht wird. Es darf nicht von den eigenen finanziellen Mitteln abhängen, wie gut man versorgt ist, wenn Pflege oder Betreuung notwendig wird.

Die Pflegepolitik ist derzeit primär darauf ausgerichtet, welche Einschränkungen und Defizite Menschen haben. Es ist sowohl im Interesse der Einzelnen als auch vom Gesichtspunkt der Finanzierung aus am besten, wenn Menschen möglichst lange gesund bleiben bzw. erst spät pflegebedürftig werden. In Zukunft muss daher ein stärkerer Fokus auf die Erhaltung der Gesundheit (Prävention) und die Aufrechterhaltung und Förderung von noch vorhandenen Fähigkeiten der pflegebedürftigen Menschen gerichtet werden.

3.1.1. Regionale Servicestellen errichten

Die bereits bestehenden Angebote, Leistungen und die technischen Hilfsmittel sind oft zu wenig bekannt. Um diese Situation zu verbessern, fordern wir die Errichtung von koordinierenden, mit anderen Akteurinnen und Akteuren im Bereich der Pflege und Betreuung

vernetzten Servicestellen auf regionaler Ebene, an die sich sowohl pflegebedürftige Menschen als auch deren Angehörige wenden können. Die Inanspruchnahme dieser Servicestellen soll kostenlos und niederschwellig zugänglich sein. Im Pflegegeldbescheid soll auch automatisch mitgeteilt werden, wo sich die nächstgelegene Servicestelle befindet.

3.1.2. Verbesserung bei Pflegegeld und Pflegegeldeinstufung

Das Pflegegeld hat den Zweck, pflegebedürftigen Menschen soweit wie möglich die notwendige Betreuung und Hilfe zu sichern sowie ihre Möglichkeiten zu verbessern, ein selbstbestimmtes, bedürfnisorientiertes Leben zu führen. Es erfolgt eine starke Konzentration darauf, was ein Mensch nicht mehr kann, und berücksichtigt nicht den Aufwand für die Erhaltung sowie der Weiterentwicklung von Fähigkeiten (Gesundheitsförderung). Auch psychische Erkrankungen werden bei der Pflegegeldeinstufung zu wenig berücksichtigt. Es braucht daher sowohl Verbesserungen beim Pflegegeld als auch bei der Begutachtung, wie mehr Zeit für die Untersuchungen sowie eine bessere Ausbildung der Gutachter:innen.

3.1.3. Betreuungs- und Pflegeangebote ausbauen

Jeder Mensch hat das Recht auf die bestmögliche Pflege und Betreuung. Derzeit gibt es flächendeckend noch nicht genügend professionelle Angebote und die Pflege und Betreuung wird daher häufig von Angehörigen übernommen. Langfristig sollen aber alle einen Anspruch auf die erforderlichen Sachleistungen haben. Um den Anspruch auf Sachleistungen verwirklichen zu können, müssen die Angebote im Bereich der Pflege und Betreuung in ganz Österreich weiter ausgebaut und neue geschaffen werden.

In den einzelnen Bundesländern gibt es derzeit bei den Angeboten zudem auch große regionale Unterschiede. Wir treten dafür ein, dass für ganz Österreich einheitliche Standards auf höchstem Niveau festgelegt werden.

3.1.4. Arbeitsbedingungen für Beschäftigte verbessern

Ein moderner Sozialstaat zeichnet sich dadurch aus, dass Altersvorsorge und Pflege nicht (mehr) an den Familienverband anknüpfen (müssen). Der Bedarf an professioneller Pflege und Betreuung steigt daher nicht nur auf Grund der demografischen Entwicklung, sondern ein entsprechender Ausbau ist auch notwendig, um die Last der familiären Pflege von vielen Frauen zu nehmen. Auf Grund des Wandels der traditionellen Familienstrukturen und der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit steigt der Bedarf ebenfalls stark an. Bereits vor der Pandemie ging das Sozialministerium davon aus, dass in Österreich im Bereich der Pflege und Betreuung bis zum Jahr 2030 zusätzliche 75.700 Vollzeitbeschäftigte benötigt werden. In diesen Berechnungen wurde noch nicht berücksichtigt, dass während der COVID-Krise viele Beschäftigte die Branche verlassen haben.

Die Berufe in der Pflege und Betreuung sind mit enormen psychischen und physischen Belastungen verbunden. Um dem Personalmangel in der Pflege und Betreuung entgegenzuwirken, müssen daher die Arbeitsbedingungen verbessert werden (höhere Entlohnung, Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich, vorhersehbare

Dienstpläne und somit planbare Freizeiten etc.). Zudem müssen kostenlose Ausbildungsplätze für alle Auszubildenden in den Pflege- und Betreuungsberufen sowie für Quereinsteigende eine finanzielle Absicherung, die existenzsichernd ist, angeboten werden. Praktikantinnen und Praktikanten und Praxisanleiter:innen müssen ebenfalls fair entlohnt werden und adäquate Ausbildungsbedingungen vorfinden. Die Beschäftigten brauchen zudem mehr Zeit, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der zu Pflegenden eingehen zu können. Das würde einerseits die Qualität der Pflege und Betreuung verbessern und andererseits auch den Arbeitsdruck der Beschäftigten reduzieren. Um das zu erreichen, fordern wir die Entwicklung von transparenten und evidenzbasierten bundesweit einheitlichen Personalbedarfsberechnungsmethoden, bei der auch Ausfallszeiten (Urlaube, Fortbildungen, Krankenstände, Karenzen) und die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten berücksichtigt werden.

Es ist unumstritten, dass im Bereich der Pflege hochqualifizierte Beschäftigte benötigt werden. Der Versuch, den Arbeitskräftebedarf und die steigenden Kosten durch eine Pflegelehre und somit den Einsatz von Jugendlichen in diesem Bereich abfedern zu können, wird von uns abgelehnt. Kranke und ältere Menschen haben es sich verdient, von erwachsenen bzw. lebenserfahrenen und gut ausgebildeten Personen gepflegt und betreut zu werden.

3.1.5. Pflegende Angehörige entlasten

Auch wenn wir der Meinung sind, dass niemand seine Angehörigen betreuen bzw. pflegen muss, ist die Übernahme dieser Aufgaben durch Angehörige in Österreich für rund eine Million Menschen Realität. Es sind vor allem Frauen, welche die Pflege und Betreuung ihrer Angehörigen übernehmen. Etwa ein Drittel davon sind zusätzlich erwerbstätig. Viele der Angehörigen reduzieren ihre Arbeitszeit oder geben ihren Beruf gänzlich auf. Diese Entwicklung ist bezüglich der absehbaren, späteren Folgen bzw. Konsequenzen bedenklich (zum Beispiel niedrigere Pensionen).

Die Übernahme der Pflege und/oder Betreuung führt oft zu Überforderung und Überlastung. Es gibt zwar Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige, diese werden aber zu wenig in Anspruch genommen. Eine der Ursachen dafür ist das mangelnde Wissen über die bestehenden Möglichkeiten. Die geforderten regionalen Servicestellen sollen daher auch Angehörige verstärkt über die Unterstützungsangebote informieren. Dennoch braucht es zusätzliche Maßnahmen, um die Menschen zu entlasten und die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu erleichtern. Die Pflegefreistellung für nahe Angehörige ist beispielsweise derzeit an einen gemeinsamen Haushalt geknüpft. Da die pflegenden Angehörigen oft nicht in einer gemeinsamen Wohnung bzw. einem Haus mit der bzw. dem pflege- oder betreuungsbedürftigen Angehörigen leben, soll die Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes für die Pflegefreistellung wegfallen. Zusätzlich soll der Rechtsanspruch für die gesamte Dauer der Pflegekarenz bzw. -teilzeit verbunden mit einem effektiven Kündigungsschutz bestehen, um nicht vom Wohlwollen der Arbeitgeber:innen abhängig zu sein. Zudem soll die soziale Absicherung verbessert werden: Für die Pension sollen rückwirkend bis zu zehn Jahre freiwilliger Selbst- und Weiterversicherung für Pflege von nahen Angehörigen angerechnet werden.

Die Übernahme der Pflege von nahen Angehörigen hat auch arbeitsmarktpolitische Auswirkungen. Die durchschnittliche Dauer und die damit verbundene Abwesenheit vom

Arbeitsmarkt während der Pflege oder Betreuung von nahen Angehörigen beträgt rund sechs Jahre. Pflegende Angehörige im erwerbsfähigen Alter benötigen daher nach Beendigung der Pflegephase spezielle Unterstützungen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

3.1.6. Probleme in der Personenbetreuung (sogenannte 24-Stunden-Betreuung)

25.000 bis 30.000 Menschen werden in Österreich von Personenbetreuerinnen und Personenbetreuern versorgt (im Rahmen der sogenannten 24-Stunden-Betreuung). Die weit überwiegende Zahl der Betreuer:innen arbeitet auf selbständiger Basis und kommt aus osteuropäischen Ländern. Sofern eine persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit der Betreuer:innen vorliegt, handelt es sich um Scheinselbständigkeit. Auf Grund der Selbständigkeit greifen dann weder das Arbeitszeitrecht noch ein Mindestentgelt und auch nicht die Bestimmungen des Arbeitnehmer:innenschutzes. Ein Ziel muss daher sein, die Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der Personenbetreuung zu steigern.

Weitere Probleme in diesem Bereich sind auf fehlende berufsspezifische Ausbildungen sowie unzureichende Kontrollmöglichkeiten über die Qualität und fehlende Deutschkenntnisse sowie den unzureichend geregelten Gewerbezugang und auf fragwürdige Geschäftspraktiken von Vermittlungsagenturen zurückzuführen. Die (Qualitäts-)Vorgaben für die Personenbetreuung sind daher weiterzuentwickeln.

3.1.7. Nachhaltige Finanzierung sicherstellen

Die Ausgaben Österreichs für Pflege und Betreuung machen laut der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) 1,5 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) aus. Damit liegt Österreich im europäischen Mittelfeld. Auf Grund der demografischen Entwicklung wird von einem Anstieg der Kosten ausgegangen. Um die Lebensqualität der Einzelnen im Alter zu verbessern, sollen verstärkt Präventionsmaßnahmen angeboten werden. Dadurch können auch die prognostizierten Kostensteigerungen abgedeckt werden.

Mit dem Pflegefonds werden die Länder und Gemeinden bis zum Jahr 2023 durch Steuermittel im Bereich der Langzeitpflege unterstützt. Dieses Instrument soll ins Dauerrecht überführt werden.

Öffentlich finanzierte Pflege und Betreuung soll von Organisationen betrieben werden, in deren Fokus und in deren Daseinszweck die Erbringung dieser gesellschaftlich notwendigen und wertvollen Leistungen steht – und nicht der Zweck der Gewinnerzielung.

Ein solidarisches Pflegesystem soll vorrangig aus Steuermitteln finanziert werden, da auf diese Weise alle entsprechend ihrer tatsächlichen Leistungsfähigkeit zur Finanzierung beitragen. Zudem sollen auch vermögensbezogene Steuern (wie Erbschafts- und Schenkungssteuern) dazu verwendet werden, um die Pflege und Betreuung zu finanzieren.

Der ÖGB fordert:

- Massiven Ausbau der mobilen Dienste, stationären und teilstationären Einrichtungen, der Tagesbetreuung und von alternativen Wohnformen.

- Wesentliche und dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege und Betreuung.
- Entwicklung von transparenten und evidenzbasierten bundesweit vereinheitlichten verbindlichen Personalbedarfsberechnungsmethoden.
- Errichtung von regionalen Servicestellen.
- Gesetzlichen Rechtsanspruch auf die Gesamtdauer der Pflegekarenz bzw. Pflegezeit.
- Schaffung einer Pflegefreistellung für nahe Angehörige unabhängig vom gemeinsamen Haushalt und bei Ausfall der Betreuungsperson (zum Beispiel wegen Urlaub).
- Erweiterte Möglichkeiten der freiwilligen Weiter- und Selbstversicherung in der Pensionsversicherung für pflegende Angehörige, indem rückwirkend bis zu zehn Jahre der Pflege von nahen Angehörigen für die Pension angerechnet werden.
- Stärkung und Steigerung der Anzahl von regulären Dienstverhältnissen im Bereich der Personenbetreuung.
- Weiterentwicklung der Qualitätsvorgaben für die Personenbetreuung (zum Beispiel höhere Anforderungen an die Ausbildung).
- Ausbildungsoffensive sowie höhere Durchlässigkeit der Ausbildungen, um den Personalbedarf in der Pflege und Betreuung zu decken.
- Mehr Präventionsmaßnahmen.
- In der Pflege und Betreuung tätige Unternehmen und Institutionen, die mit öffentlichen Mitteln finanziert werden, sollen ausschließlich gemeinnützig betrieben werden.
- Nachhaltige Sicherstellung der Finanzierung der Pflege durch Verankerung des Pflegefonds ins Dauerrecht und Einführung von vermögensbezogenen Steuern zur Finanzierung der Pflege und Betreuung.

3.2. Familienpolitik

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familienleben ist nach wie vor eine Herausforderung in Österreich. Derzeit liegt die Kinderbetreuung insbesondere in den ersten Lebensjahren primär bei den Frauen: Die Folge ist häufig, dass Frauen dann in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig sind und Männer einen Vollzeitjob ausüben. Für diese ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gibt es verschiedene Ursachen. Einerseits gibt es in Österreich noch keine flächendeckenden Kinderbildungseinrichtungen, die eine Vollzeiterwerbstätigkeit für Frauen ermöglichen. Andererseits sind die Einkommensverluste im Durchschnitt geringer, wenn Frauen eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, als wenn Männer ihre Arbeitszeit reduzieren. Die zentralen Stellschrauben sind daher: mehr Investitionen in flächendeckende Kinderbildungseinrichtungen und die Förderung einer gerechteren Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern.

Viele Beschäftigte in der Elementarpädagogik hören aber auch aufgrund der schwierigen Arbeitsbedingungen auf, in diesem Bereich zu arbeiten und wechseln in andere Branchen. Eine Pensionierungswelle trägt zusätzlich zum Personalengpass in den Kinderbildungseinrichtungen bei. Angesichts des steigenden Arbeitskräftebedarfs in vielen Branchen ist eine Verbesserung des Angebots an Kinderbildungseinrichtungen dringend notwendig. Dafür braucht es mehr Beschäftigte, die im Bereich der Elementarpädagogik arbeiten wollen und somit auch eine Ausbildungsoffensive.

Der ÖGB fordert:

- Rechtsanspruch auf einen leistbaren Kinderbildungsplatz ab dem 1. Geburtstag des Kindes. Die Einführung soll mittels eines fünfjährigen Stufenplans erfolgen, beginnend mit dem Jahr 2023. Die notwendigen finanziellen, organisatorischen und personellen Ressourcen sind dafür sicherzustellen.
- Kinderbildungsplätze müssen qualitativ hochwertig, ganztägig sowie ganzjährig zur Verfügung stehen. Dabei sind auch besonders die Bedürfnisse von Beschäftigten mit abweichenden Regelarbeitszeiten zu berücksichtigen.
- Bundesrahmengesetz für Kinderbildungseinrichtungen, in welchem zum Beispiel die Öffnungszeiten, die Gruppengrößen und die erforderlichen Ausbildungen für alle Berufsgruppen in der Elementarpädagogik geregelt werden.
- Schaffung der Rahmenbedingungen für eine rasche Umsetzung eines verpflichtenden und beitragsfreien zweiten Kindergartenjahres für alle.
- Ausbildungsoffensive sowie höhere Durchlässigkeit im Bereich der Elementarpädagogik.

3.2.1. Familienarbeitszeitmodell umsetzen

Derzeit sind Eltern gemeinsam rund 60 Stunden in der Woche erwerbstätig, wobei die Aufteilung der bezahlten Arbeitszeit noch nicht zu gleichen Teilen erfolgt. Um eine gleichmäßigere Verteilung zwischen den Elternteilen zu erreichen und den Einkommensverlust insgesamt möglichst gering zu halten, fordern wir die Umsetzung des Familienarbeitszeitmodells.

Das Familienarbeitszeitmodell sieht vor, dass

- wenn beide Elternteile nach der Karenz ihre Arbeitszeit auf 28 bis 32 Wochenstunden reduzieren bzw. erhöhen und
- diese „Teilzeit“ mindestens vier Monate andauert
- 250 Euro pro Elternteil jeden Monat steuerfrei bis maximal zum 4. Geburtstag ausbezahlt werden.

Um Alleinerziehende nicht zu benachteiligen, sollen auch sie diese Pauschale bekommen: Die Sozialversicherungsbeiträge sollen von der Normalarbeitszeit berechnet werden und der bzw. dem Dienstgeber:in teilweise ersetzt werden.

3.2.2. Väterbeteiligung erhöhen

In der Praxis wird der Familienzeitbonus, also die Geldleistung während des Papamonats, nur von einer Minderheit in Anspruch genommen. Und das, obwohl der Wunsch der Väter besteht, nach der Geburt des Kindes Zeit mit der Familie zu verbringen. Der Grund dafür ist, dass der Betrag von rund 700 Euro im Monat viel zu gering ist und es sich Familien einfach nicht leisten können, auf das Gehalt der Väter zu verzichten.

Laut den Daten des Wiedereinstiegsmonitorings der Arbeiterkammer nehmen in acht von zehn Partnerschaften nur die Frauen Karenz in Anspruch, obwohl sich die Männer heute stärker an der Betreuung der Kinder beteiligen möchten. Das bedeutet, dass die Anreize für eine partnerschaftliche Teilung bisher zu gering waren, damit auch Väter für einen gewissen Zeitraum in Karenz gehen.

Der ÖGB fordert:

- Der Familienzeitbonus soll auf die Höhe des fiktiven Wochengeldes angehoben werden.
- Der Partnerschaftsbonus soll auf 1.000 Euro pro Elternteil angehoben werden.

3.2.3. Arbeitsrechtliche Karenz und Kinderbetreuungsgeld wieder miteinander in Einklang bringen, Elternteilzeit und Unterhaltsrecht verbessern

Die Regelungen über die arbeitsrechtliche Karenz und das Kinderbetreuungsgeld klaffen derzeit auseinander. Diese sollen wieder miteinander in Einklang gebracht werden, um sie für die Menschen verständlicher und einfacher zu machen. Auch bei der Elternteilzeit gibt es Verbesserungsbedarf.

Das Kinderbetreuungsgeld wurde seit der Einführung im Jahr 2002 nie valorisiert und hat seitdem stark an Wert verloren. Das ist für die Beziehenden des Kinderbetreuungsgeldes ein Problem: Die ab dem Jahr 2023 vorgesehene jährliche Valorisierung kann den bereits stattgefundenen Kaufkraftverlust nicht mehr kompensieren.

Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es Ungerechtigkeiten, die seit Jahren bestehen. Wenn beispielsweise in den Monaten vor der Geburt mehr als 14 Tage Krankengeld bezogen wurde, besteht kein Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld.

Von Armut besonders häufig betroffen sind auch Alleinerziehende und ihre Kinder. Der Grund dafür liegt teilweise am Unterhaltsrecht. Wenn der Elternteil, der nicht mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt wohnt, arbeitslos oder krank wird, ist der Unterhaltsanspruch meistens sehr gering.

Der ÖGB fordert:

- Der Gesamtbetrag des Kinderbetreuungsgeldkontos und der Deckel des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes müssen deutlich angehoben werden, um den Wertverlust der vergangenen Jahre auszugleichen.
- Die arbeitsrechtliche Karenz und das Kinderbetreuungsgeld sollen wieder miteinander in Einklang gebracht werden: Auf Basis eines höheren Gesamtbetrages soll das Kinderbetreuungsgeld von einem Elternteil maximal bis zum 24. Lebensmonat und vom zweiten Elternteil maximal bis zum 30. Lebensmonat des Kindes bezogen werden können. Die arbeitsrechtliche Karenz inklusive Kündigungsschutz sollen an dieses neue Modell des Kinderbetreuungsgeldes angepasst werden.
- Der Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld soll leichter erreichbar sein und die Bezugsdauer bis zum 15. Lebensmonat des Kindes verlängert werden, wobei drei Monate für den zweiten Elternteil reserviert sind.
- Eine Imagekampagne der Bundesregierung zur partnerschaftlichen Teilung des Kinderbetreuungsgeldes und zur stärkeren Beteiligung von Vätern.
- Alleinerziehende sollen den Partner:innenanteil des Kinderbetreuungsgeldes und den Partnerschaftsbonus für einen Elternteil erhalten.
- Einführung einer gesetzlichen Unterhaltsgarantie, damit Kinder abgesichert sind, die keinen oder einen sehr geringen Unterhalt bekommen.

- Rechtsanspruch auf Elternteilzeit für alle Eltern – unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

3.3. Armutsbekämpfung

Der Sozialstaat hat sich in der COVID-Krise einmal mehr als nur bewährt: Unser Sozialstaat schützt die arbeitenden Menschen und ist der Schlüssel für ein gutes Leben für alle. Trotzdem gibt es viel zu tun, denn zu viele Menschen in Österreich sind nach wie vor von Armut bedroht oder betroffen – darunter eine große Zahl von Arbeitssuchenden sowie etwa 300.000 Kinder, viele von ihnen mit alleinerziehenden Eltern. Auch die gegenwärtige Teuerungswelle stellt viele Menschen vor existenzielle Probleme, darunter viele, die bisher nicht zu den Armutsbetroffenen gezählt haben.

Zudem werden die Auswirkungen der Klimaveränderungen immer stärker sichtbar. Die sozialen Folgen davon sind noch kaum absehbar. Es ist zu erwarten, dass diese gemeinsam mit Veränderungen in der Arbeitswelt und der steigenden Migration aus besonders betroffenen Ländern zu einer enormen Herausforderung für unsere Gesellschaft werden.

Die Teuerungswelle hat zudem gezeigt, dass die derzeitige Form der Armutsmessung an ihre Grenzen stößt, da sie lediglich jene mit den geringsten Einkommen als armutsgefährdet einstuft, aber die tatsächliche Lebenssituation aller nicht ausreichend gut beschreibt. Gerade in Zeiten von explodierenden Preisen ist es aber besonders wichtig, die Kosten des täglichen Lebens zu berücksichtigen. Die Referenzbudgets, die von der staatlich anerkannten Schuldnerberatung Österreichs verwendet werden, können eine wichtige Ergänzung sein, um ein Minimum an lebensnotwendigen Ausgaben aufzuzeigen.

Ohne armutsbekämpfende Leistungen, wie Notstandshilfe und Sozialhilfe bzw. Mindestsicherung, stünden Menschen, die ihre Erwerbsarbeit verloren haben – nach Auslaufen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld – ohne ausreichende finanzielle Unterstützung da und wären gezwungen, auch die schlechtesten Löhne bzw. Gehälter sowie Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Um das zu verhindern, benötigen wir ein starkes soziales Netz mit einer existenzsichernden Leistungshöhe.

Armutsbekämpfung bedeutet für uns mehr, als nur jenen, die nicht genug zum Leben und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben, eine Leistung aus der Sozialhilfe zu gewähren. Echte Armutsbekämpfung heißt für uns mehr als nur bloße Existenzsicherung: Wir kämpfen für gerechte Löhne bzw. Gehälter, von denen die arbeitenden Menschen auch leben können, sowie für ein durchlässiges Bildungssystem und angemessene Leistungen aus der Sozialversicherung. Wir bekennen uns zu einem bedarfsorientierten System, das jene Menschen unterstützt, die die Unterstützung unserer Gesellschaft benötigen. Dafür brauchen wir eine gerechte und angemessene Finanzierung und ein Abgabensystem, das den von uns erkämpften und aufgebauten Sozialstaat erhält, verbessert und notwendige Erweiterungen ermöglicht. Es ist unser Ziel, Antworten auf die sozialen Herausforderungen zu finden und gleichzeitig gut gerüstet für die zukünftigen zu sein. Wir setzen uns mit ganzer Kraft dafür ein, dass unser Sozialstaat Armut nachhaltig bekämpfen kann. Eine einheitliche Geldleistung für alle bzw. ein bedingungsloses Grundeinkommen unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten und Bedürfnissen lehnen wir jedoch ab.

Der ÖGB fordert:

- Einen klaren Fokus auf eine Politik, die gute Jobs schafft und ein gutes Leben ermöglicht. Denn das ist das beste Mittel gegen Armut und Armutsgefährdung.
- Die soziale Abfederung der Folgen der Klimaveränderungen, damit diese in den kommenden Jahren nicht die Schwächsten am härtesten trifft.
- Dass jene Teile des Sozialhilfegrundsatz-Gesetzes, die der Verfassungsgerichtshof (VfGH) als verfassungswidrig aufgehoben hat, endlich entsprechend geändert werden – vor allem die Kinderrichtsätze, um Kinderarmut wirksam bekämpfen zu können.
- Ein Bekenntnis der Politik, dass Kinderarmut mit allen Mitteln bekämpft wird und jedes Kind gleich viel wert ist. Familienleistungen müssen für alle im gleichen Maße zugänglich sein: Die Förderung von Kindern soll nicht durch Steuervorteile, sondern primär durch Sach- und Transferleistungen erfolgen, um sicherzustellen, dass Kinder von Beziehenden geringer Einkommen gleich oder nicht weniger gefördert werden (zum Beispiel durch kostenlose frühkindliche Betreuung und Schule).
- Dass die Sozialhilfe durch eine bundeseinheitliche, existenzsichernde Mindestsicherung ersetzt wird, mit Mindestsätzen statt mit Maximalleistungshöhen.

4. Bildung

Bildung ist ein entscheidender Schlüssel für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt unseres Landes. Dabei geht es aber nicht nur um die Vermittlung von arbeitsmarktrelevantem Wissen und Fertigkeiten, sondern auch um Kompetenzen, die Menschen befähigen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können.

Bildung beginnt für den ÖGB daher schon im Kleinkindalter und begleitet uns das ganze Leben lang. Auf allen Bildungsstufen geht es vor allem darum, Chancengerechtigkeit herzustellen. Das Einkommen oder die Bildung der Eltern dürfen die Bildungskarriere eines Menschen nicht mehr maßgeblich beeinflussen. Bildung muss auch Talente fördern und Schwächen minimieren. Im Mittelpunkt muss daher Förderung statt Selektion stehen.

Das österreichische Bildungssystem – von der Elementarpädagogik, der Pflichtschule über die Berufsaus- und Weiterbildung, von den Hochschulen bis hin zur Erwachsenenbildung – wird diesen Ansprüchen nicht immer gerecht. Seit Jahren sind langfristige, evidenzbasierte Verbesserungen überfällig, die die Menschen auf ihrem Bildungsweg begleiten, fördern, unterstützen und auch zu einem solidarischen Miteinander befähigen.

4.1. Bildung ist viel mehr als nur „arbeitsmarktrelevant“

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

Auf all das muss das Bildungssystem die Menschen vom frühesten Kindesalter an vorbereiten. Bildung muss auch demokratiepolitischen und aufklärerischen Anforderungen gerecht werden. Nur gut gebildete und informierte Bürger:innen können auch mündige Bürger:innen sein.

Dazu ist es notwendig, Demokratie im Schulalltag stärker erlebbar zu machen und durch frühes politisches Lernen und aktive demokratische Beteiligung das selbständige Denken und soziale Verständnis zu fördern. Denn wir wissen: Alltagserfahrungen der Mitbestimmung leisten einen großen Beitrag zum Demokratiebewusstsein.

Österreich hat mit der Senkung des Wahlalters auf 16 Jahre eine Pionierrolle in Europa übernommen und damit eine umso größere Verantwortung, die politische Bildung auszubauen. Dazu gehören neben einer aktiven Einbeziehung der Schüler:innen in der Mitgestaltung des Schulalltags auch das Fördern und Üben von gemeinsamen Diskussions- und Entscheidungsfindungsprozessen sowie das Schärfen des Gerechtigkeitssinnes und das Erlernen eines solidarischen Miteinanders.

Politische Bildung in der Schule darf weder reine Institutionenlehre noch das bloße Aufzählen historischer Fakten sein, sondern soll auf eine zukünftige aktive politische Teilhabe vorbereiten und die Bereitschaft der Schüler:innen heben, an der Gestaltung der Gesellschaft und der Verwirklichung der Demokratie teilzuhaben.

Der ÖGB fordert:

- Eigenständiges Unterrichtsfach „Politische Bildung“ in der Sekundarstufe I und II inklusive sozial- und arbeitsrechtlicher Grundlagen und Kenntnisse der Arbeitswelt.
- Einrichtung eigenständiger Lehramtsstudiengänge, die zur Lehrbefähigung für Politische Bildung ausbilden.
- Schluss mit der Nachrangigkeit von Politischer Bildung in den Lehrplänen und Lehramtsstudien. Politische Bildung und Demokratieerziehung muss in allen Bildungseinrichtungen aktiv gelebt werden – demokratische Beteiligung ab der Volksschule stellt einen wichtigen Beitrag zur demokratischen Kultur dar und dazu braucht es die Verankerung von demokratischen Prozessen als Grundprinzip des schulischen Zusammenlebens in den Curricula bzw. in den Lehrplänen.
- Abstimmung aller Aus- und Weiterbildungsangebote auf die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensrealitäten der Lernenden (zum Beispiel Schichtarbeit, Alleinerziehende).

4.2. Die Lehren aus den Krisenzeiten ziehen

Die Umstellung auf Homeschooling während der Coronavirus-Pandemie hat die Lehrer:innen, Eltern und Schüler:innen unvorbereitet getroffen und die Defizite unseres Bildungssystems verstärkt dargelegt. Schon im schulischen Normalbetrieb war sichtbar: In Österreich wird der Bildungserfolg von Kindern in hohem Maße vom Elternhaus geprägt. Das hat sich in der Pandemiezeit noch deutlicher gezeigt. Während die einen über genügend Raum, Zeit, Ausstattung und auch Geld verfügten, konnten andere nur mit Müh und Not den täglichen Alltag meistern.

Die durch die Pandemie nochmals deutliche Zunahme der in Österreich ohnehin schon großen sozialen Unterschiede dürfte sich auch auf die Bildungs- und Berufslaufbahnen benachteiligter Schüler:innen negativ ausgewirkt haben.

Hinsichtlich der sozialen Dimension in der Hochschulbildung muss besonders darauf geachtet werden, dass die soziale Durchlässigkeit jetzt mit noch mehr Nachdruck gefördert wird. Durch die Effekte der Pandemie und der Teuerung drohen weitere Rückschritte im Bereich der sozialen Dimension. Daher ist es notwendig, Studierende, die auf finanzielle Hilfen angewiesen sind, mit dem Ziel zu unterstützen, dass sie nicht aus dem Hochschulsystem fallen. Denn für viele ist in Folge der Krisen Erwerbsarbeit als Haupteinnahmequelle geringer geworden bzw. ganz weggefallen.

Die hohe Inflation bzw. Teuerung bewirkt zudem, dass sich viele Familien zum Beispiel weder Kinderbetreuung noch Schulveranstaltungen künftig leisten werden können. Eltern erwarten in fast allen Bereichen Kostensteigerungen. Die zusätzlichen Belastungen, die schon in der Pandemie nicht nur Eltern, sondern auch Kinder getroffen hat, werden durch die Teuerung noch einmal verschärft und treffen abermals finanziell Benachteiligte am härtesten.

Der ÖGB fordert:

- Zielgerichtete Fördermaßnahmen, um alle Kinder und Jugendlichen besonders in Krisenzeiten bestmöglich zu unterstützen. Standortbezogen soll entschieden werden, welche Personalressourcen dafür notwendig sind (zusätzliche Pädagoginnen und

Pädagogen, Lerncoaches, Sozialarbeiter:innen, Schulpsychologinnen und -psychologen etc.). Das Bildungsministerium soll die Schulfinanzierung nach dem Chancenindex ausreichend budgetieren und bedarfsorientiert rasch umsetzen.

- Flächendeckender Ausbau des gebührenfreien Angebotes an Ganztagschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der ausreichenden organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.
- Im Bereich der Elementarpädagogik braucht es das verpflichtende 2. Kindergartenjahr (kostenfrei und für alle Kinder).
- Verbesserung der Deutschförderung in Kinderbildungseinrichtungen und an Schulen.
- Bessere digitale Ausstattung aller Bildungseinrichtungen (Hardware und Software), Notebooks für alle Schüler:innen und ein Unterstützungspaket für Lehrer:innen. Alle Lehrer:innen müssen bedarfsorientiert für den digitalen Unterricht ausgestattet werden.
- Mehr soziale Ausgewogenheit im Hochschulbereich: Notwendig ist ein weiterer Ausbau auf ein existenzsicherndes Stipendiensystem sowie eine Anhebung der Altersgrenze beim Stipendium auf Selbsterhalt auf mindestens 40 Jahre. Zudem muss das ergänzende Angebot an hybriden Lehrveranstaltungen ausgebaut werden.

4.3. Chancengerechtigkeit muss mehr sein als ein Schlagwort

Gerade in Krisenzeiten werden soziale Ungleichheiten im Bildungssystem deutlich sichtbar und weiter verstärkt. Daher muss es in allen Bereichen des Bildungssystems Maßnahmen geben, um Bildung jenen Stellenwert zu geben, den sie in einer zukunftsorientierten Gesellschaft auch einnehmen muss.

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

Eine soziale und ökologische Transformation bzw. Wende kann nur gelingen, wenn es mehr Chancengerechtigkeit im Bildungssystem gibt. Zentrale Schlüsselfaktoren, die dazu beitragen und unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sozialer Lage einen gerechten Bildungszugang ermöglichen, sind auszubauen und zu stärken. Der Staat muss hier seiner verantwortlichen Rolle gerecht werden und die nötigen Ressourcen und Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen.

Anerkennung von Kompetenzen

Die Anerkennung von bereits erworbenen Kompetenzen, die Durchlässigkeit und Transparenz der Systeme sind wichtige Voraussetzungen für eine moderne und zukunftsorientierte Bildungspolitik. Bildungswege dürfen nicht länger in Sackgassen enden und individuelle Lebenswege müssen sich auch im Bildungssystem abbilden. Erfahrungen aus der beruflichen Praxis sind so zu dokumentieren und anzuerkennen, dass sie den Menschen am Arbeitsmarkt und für formale Höherqualifikation von Nutzen sind. Im Falle von erwachsenen Menschen mit einschlägiger beruflicher Tätigkeit beutet das, was auf den Berufs- bzw. Lehrabschluss fehlt, muss durch ein maßgeschneidertes Lernangebot nachgeholt werden können (zum Beispiel mittels dem Lernangebot „Du kannst was“).

Rasante wirtschaftliche, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen und Veränderungen, wie zum Beispiel die digitale Transformation, machen es notwendig, auch im Erwachsenenalter weiter zu lernen oder neue Ausbildungen zu absolvieren. Das Erlernen von Grundkompetenzen und das Nachholen von Bildungsabschlüssen müssen auch nach der Schul- und Ausbildungspflicht in jedem Alter und für alle Arbeitnehmer:innen möglich sein.

Lebensbegleitendes Lernen als Regelfall

Für alle Menschen muss es möglich sein, angestrebte Bildungsabschlüsse zu erreichen. Es muss zur Regel werden, dass Menschen lebensbegleitend lernen. Dazu sind nicht nur die Angebote bereitzustellen, sondern auch die finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit die Menschen an diesen Angeboten auch teilnehmen können. Dabei darf es keinen Bildungsabschluss ohne weiterführende Anschlussmöglichkeiten geben. Berufliche und allgemeine Bildung müssen gleichwertig sein. Dabei hat die auf internationaler und europäischer Ebene praktizierte Orientierung an Lernergebnissen die in Österreich bisher gebräuchliche Betrachtung nach sogenannten Input-Faktoren nach und nach abzulösen. Unter Input-Faktoren werden etwa Schultypen oder Bezeichnungen von Unterrichtsgegenständen verstanden. Damit verbunden sind jedoch sowohl Hürden beim Bildungszugang als auch bei der Durchlässigkeit.

Der ÖGB fordert:

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

4.4. Förderung ausbauen statt Selektion

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

Die schulische Bildung soll die Schüler:innen bei ihrer persönlichen Entwicklung individuell unterstützen, sie bestmöglich auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten und ihnen ausreichende Qualifizierung vermitteln, sodass sie zur Weiterentwicklung der Gesellschaft beitragen können.

Insbesondere Kinder aus Arbeitnehmer:innenfamilien mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau bzw. niedrigem Einkommen sind in weiterführenden Schulformen deutlich unterrepräsentiert. Unabhängig vom familiären und soziokulturellen Hintergrund muss Chancengerechtigkeit hergestellt werden.

Dafür braucht es Maßnahmen, um die Bildungsbeteiligung und Höherqualifizierung anzuheben, wobei auf Förderungen zu achten ist, welche die Diskriminierung nach dem Geschlecht und Benachteiligungen aufgrund der familiären, sozialen, finanziellen oder kulturellen Herkunft aufheben.

Lernende sollen optimale individuelle Förderung nach ihren Stärken und Fähigkeiten bekommen. Mögliche Defizite und Schwächen müssen frühzeitig ausgeglichen werden, um das Wiederholen einer ganzen Schulstufe nicht mehr notwendig zu machen.

Der ÖGB fordert:

- Allen Menschen muss der gleiche Zugang zu Bildung offenstehen, unabhängig vom familiären, sozialen oder finanziellen Hintergrund. Wir dürfen keine Talente verlieren.
- Maßnahmen, welche die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sozialen oder ethnischen Herkunft aufheben.
- Verantwortung der öffentlichen Hand für Investitionen in die Inklusion und die soziale Integration auf allen Bildungsebenen.
- Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung (vor allem im letzten Schuljahr, in den Lehrplan integriert, verpflichtend), durch welche die traditionellen Rollenbilder aufzubrechen sind. Es muss das Ziel sein, Mädchen und Frauen für technische und naturwissenschaftliche Bereiche oder Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren.

4.5. Elementarbildung ist Basis für erfolgreiche Bildungsverläufe

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

Die Elementarbildung umfasst alle Altersstufen bis zum Schuleintritt. Durch sie sollen die Fähigkeiten und Talente der Kinder durch altersgerechte Förderung zur Entfaltung gebracht werden – unabhängig von Geschlecht, sozioökonomischer oder regionaler Herkunft.

Mit Investitionen in elementare Bildung könnten auch beachtliche Beschäftigungs- und Budgeteffekte generiert werden. Eine Modellrechnung zeigt, dass durch das Schließen der aktuellen Lücken beim Angebot und eine Verbesserung der Erwachsenen-Kind-Schlüssel in den Kleinkindbildungseinrichtungen zwischen 30.000 und 45.000 Menschen zusätzlich in Beschäftigung kommen könnten. Die daraus entstehenden Einnahmen für die öffentliche Hand würden ab dem fünften Jahr die Kosten für die Verbesserung des Angebots übersteigen.

Der ÖGB fordert:

- Um der Elementarbildung als wichtigem Bildungsbereich österreichweit einheitliche Standards auf hohem Niveau zu geben, ist es notwendig, ein Bundesrahmengesetz im Hinblick auf Struktur- und Organisationsfragen zu schaffen. Die Bundeskompetenz ist in einem Bildungsressort anzusiedeln. Das Gesetz hat von der Qualitätssicherung über die Rahmenbedingungen (zum Beispiel Gruppengrößen, Vorbereitungszeiten, Personalschlüssel und Weiterbildungsmaßnahmen, Öffnungszeiten) bis hin zur Ausbildung der Pädagoginnen und Pädagogen zentrale Standards zu setzen.

- Um die Attraktivität und den Stellenwert der Elementarpädagogik zu heben, sind die Ausbildung, Arbeitsbedingungen und Entlohnung für Elementarpädagoginnen und Elementarpädagogen zu verbessern.
- Flächendeckendes und ausreichendes Angebot an ganztägigen Kinderbildungseinrichtungen, ausreichendes Personal ist dafür zur Verfügung zu stellen, sowie ein zweites verpflichtendes, gebührenfreies Kindergartenjahr für alle.
- Im Bereich der Frühkind- und Elementarpädagogik ist auf die Sprachförderung besonders Wert zu legen. Das Ziel ist, dass Kinder dem späteren Unterricht ausreichend folgen können. Dafür braucht es Ressourcen und diese müssen ausreichend zur Verfügung gestellt werden.

4.6. Die Schule von heute für die Chancen von morgen

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

An österreichischen Schulen sind die Lernbedingungen nicht immer ideal an die Bedürfnisse der Schüler:innen angepasst. Die Grundlage für den Lernerfolg liegt oft in der Unterstützung durch ihre Eltern.

Schüler:innen erbringen bessere Schulleistungen, wenn sie in gut durchmischten Schulgemeinschaften lernen. Denn das Beispiel der Deutschförderklassen zeigt, dass eine Trennung von Schülerinnen und Schülern nach hohem Förderbedarf die Lernergebnisse insgesamt negativ beeinflusst.

Alle Schulen müssen Chancengerechtigkeit aufgrund bestmöglicher Förderung bieten. Heute werden die Mittel an die Schulen größtenteils nach der Zahl der Schüler:innen verteilt. Es braucht aber eine Schulfinanzierung nach einem Chancen-Index, um den Schulen mit größeren Herausforderungen bei der Förderung der Kinder zusätzliche Mittel zuteilen zu können.

Allen Kindern muss die gleiche Möglichkeit geboten werden, die mit dem Abschluss der Pflichtschule verbundenen Kompetenzen zu entwickeln und zu erreichen. Oberste Priorität muss es sein, alle Kinder zu diesem Ziel zu führen und mit einem entsprechenden Förderangebot zu unterstützen. Dieses darf kein Instrument der Selektion sein, sondern muss eine sinnvolle, prozesshafte und persönliche Orientierung für alle weiterführenden Ausbildungen bieten.

Eine gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen ermöglicht die umfassende Förderung aller Kinder gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen. Lernen in Vielfalt fördert jedes Talent und eröffnet Chancen. Damit wird auch eine fundierte Basis für die weitere Entscheidung über den Bildungsweg geschaffen.

Das erleichtert und unterstützt auch den Zugang zur Sekundarstufe II und darüber hinaus in den tertiären Bereich. Ebenso wäre die gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen ein

wesentlicher Beitrag zur Erhöhung der Erfolgsquote der Abschlüsse in der Sekundarstufe II bzw. zur Minimierung von Dropouts.

Die Attraktivität des Berufs der Pädagoginnen und Pädagogen muss zudem verbessert werden. Dem bestehenden und drohenden Personalmangel muss durch ein Mehr an Lehrkräften begegnet werden. Ihnen muss auch jene Wertschätzung und Anerkennung entgegengebracht werden, die sie in diesem für die Gesellschaft so wichtigen Beruf verdienen. Hier ist auch die besondere Rolle von Leitungspersonen hervorzuheben, die ihre steigenden Anforderungen nur durch entsprechende Unterstützung erfüllen werden können. Die Arbeit an den Schulen muss auch durch pädagogisches und administratives Unterstützungspersonal erleichtert werden, die Arbeitsplätze für Pädagoginnen und Pädagogen sind zeitgemäß zu gestalten. Das Ziel muss sein, die besten Pädagoginnen und Pädagogen an unseren Schulen zu haben.

Der ÖGB fordert:

Finanzierung und Angebote auf breiter Basis

- Gerechte und transparente Finanzierung der Bildungseinrichtungen durch einen sozialbasierten Chancen-Index, um Zusatzmittel für ein optimales Lernumfeld zu schaffen. Bekenntnis der Politik zu einer öffentlich finanzierten, mit den besten Ressourcen für Lehrende und Lernende ausgestatteten öffentlichen Bildung.
- Flächendeckender Ausbau des gebührenfreien Angebotes an Ganztagschulen in verschränkter und offener Form sowie Schaffung der ausreichenden organisatorischen, pädagogischen und räumlichen Rahmenbedingungen.
- Von der Schulpflicht zur Bildungspflicht – kein Kind darf das Schulsystem ohne Grundkompetenzen in Deutsch, Mathematik, Englisch und digitaler sowie sozialer Kompetenz und einer ausreichenden Allgemeinbildung verlassen. Daher ist es zielführend, in den ersten beiden Schuljahren zwei Lehrkräfte in Deutsch und Mathematik einzusetzen, da hier die Basis für Lesen, Schreiben und Rechnen gelegt wird.
- Eine gemeinsame Bildung der 4- bis 15-Jährigen mit umfassender Förderung aller Kinder gemäß ihren individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Leistungen. Entsprechende Modellregionen zur gemeinsamen Schule sollen rasch umgesetzt werden.
- Besseres Nahtstellenmanagement beim Übergang zwischen den Schulstufen, basierend auf gesetzlichen Voraussetzungen.

Beratung für eine fundiertere Bildungswegentscheidung

- Berufs- und Bildungswegorientierung als verbindliche Übung in einem eigenen Gegenstand in allen Schultypen auf der 7. und 8. Schulstufe.
- Gute Vorbereitung der Schüler:innen, die eine Lehre anstreben, durch verpflichtende Berufs- und Bildungswegorientierung in der 9. Schulstufe an Allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS) und Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS).
- Verpflichtende Studienwahlberatung an AHS und Berufsbildenden höheren Schulen (BHS).
- Schüler:innen, die eine BMHS oder AHS nach der Schulpflicht verlassen, sollen die Möglichkeit erhalten, gemeinsam mit einem Jugendcoach einen Perspektivenplan zu erarbeiten. Ausdehnung auf alle Schüler:innen im Hinblick auf die „Ausbildung bis 18“.

Interessen wecken, Talente fördern

- Interesse für technische Aktivitäten, Berufe und Ausbildungen erhöhen. Um das technische Interesse der Mädchen und Burschen zu fördern, soll möglichst früh bereits in Kinderbildungseinrichtung und der Volksschule angesetzt werden.
- Science- und Technologieworkshops in Kooperation mit universitären Einrichtungen etablieren. Weiterentwicklung bereits bestehender Angebote und verbesserte Koordination der Aktivitäten.
- Im Fach „Technik und Design“ verstärkt auch Quereinsteiger:innen einsetzen. Überarbeitung der Aufnahmeverfahren an den Universitäten für zukünftige Werklehrer:innen. Im Vordergrund müssen Didaktik und die Fähigkeit sowie die Begeisterung für technische Fertigkeiten weiterzugeben stehen. Das Fach „Technik und Design“ soll sich zu einem wichtigen und ernst zu nehmenden Drehscheibenfach im Berufsorientierungsunterricht entwickeln.

Im Mittelpunkt Pädagogik, Didaktik und Organisation

- Aufwertung des Berufes der Pädagoginnen und Pädagogen durch mehr Qualifikation, mehr Anerkennung und mehr Unterstützung. Ausbau des Angebotes berufsbegleitender Kurse unter Berücksichtigung der Arbeitszeit.
- Maßnahmen für eine ausgewogene Zusammensetzung zwischen Frauen und Männern für alle pädagogischen Berufe – insbesondere in der Elementar- und Grundstufe.
- Multiprofessionelle Teams, die sich je nach Bedarf vor Ort aus den unterschiedlichen Professionen (Pädagoginnen bzw. Pädagogen, Schulsozialarbeiterinnen bzw. Schulsozialarbeitern, Schulpsychologinnen bzw. Schulpsychologen ...) zusammensetzen können, ermöglichen es durch eine koordinierte und strukturierte Zusammenarbeit, die wachsenden Herausforderungen für Schulen besser bewältigen zu können, um jedes Kind optimal und individuell zu fördern.
- Pädagogische Autonomie vertraut auf das Engagement und die Professionalität der Menschen am Schulstandort: Vor Ort wissen Lehrende am besten, was „ihre“ Schüler:innen brauchen. Dafür sind an den Standorten geeignete pädagogische Konzepte zu entwickeln.
- Fachdidaktische Weiterentwicklung der naturwissenschaftlichen und technischen Fächer.
- Verstärkte Qualifikation von Schulleitungen im Bereich Management und Personalführung.
- Administrative Unterstützung für die Schulleitung, um den Fokus auf Schulentwicklung legen zu können.

4.7. Berufsbildung in Lehre und Schule

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

Mit der „Ausbildung bis 18“ hat sich die Politik dazu bekannt, junge Menschen nicht ohne Abschluss aus dem Erstausbildungssystem zu entlassen. Dieses Modell muss auch jungen Erwachsenen nach dem 18. Lebensjahr zum Nachholen von Abschlüssen offenstehen.

Überbetriebliche Ausbildung bis zum Lehrabschluss

Auch die überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen müssen ausgebaut werden. Bei einem zu geringen Angebot an betrieblichen Lehrstellen brauchen die Jugendlichen ein qualifiziertes Alternativangebot mit dem Ziel eines Lehrabschlusses. Die überbetriebliche Ausbildung ist in den letzten Jahren nicht nur zu einer wichtigen Säule im Ausbildungssystem geworden, um die Jugendarbeitslosigkeit gering zu halten, sondern ist auch ein wesentlicher Faktor, um Fachkräfte-Engpässe zu vermeiden. Jegliche Absichten, dieses bewährte System abzuschaffen, sind nicht nur kurzfristig, sondern berauben auch tausende Jugendliche um eine qualitative und zukunftssichere Ausbildung. Maßnahmen, die nicht zu einem Abschluss führen oder geringe Qualität bieten, sind jedoch abzulehnen.

Die Diskussionen über die Modernisierung und Qualitätsverbesserung in der dualen Berufsausbildung scheitern oft an betrieblichen Realitäten und Branchenunterschieden. Die Diskussionen orientieren sich seitens der Arbeitgeber:innen leider oft am kleinsten gemeinsamen Nenner der betrieblichen Möglichkeiten und nicht an den vor uns liegenden zukünftigen Herausforderungen. Am Beispiel neuer technologischer Entwicklungen zeigt sich, dass diese nur zögerlich in den Ausbildungsvorschriften verankert werden können, weil oft auf Betriebe Rücksicht genommen wird, die (noch) nicht in der Lage sind, diese zu vermitteln.

Die Ausbildungsqualität kommt oft zu kurz: Es gibt keinerlei verpflichtende laufende Kontrollen des betrieblichen Ausbildungsprozesses. Die betriebliche Ausbildung hängt vom guten Willen und vom Engagement der einzelnen Betriebe ab. Ausbildungsqualität rentiert sich für die Betriebe dann, wenn sie die Lehrlinge als Fachkräfte benötigen und sie planen, diese nach der Ausbildung auch weiter zu beschäftigen.

Andererseits engagieren sich viele Betriebe sehr in der Ausbildung. Sie leiden auch am negativen Image der Lehre, obwohl sie ernsthaft an einer qualitativ hochwertigen Ausbildung Interesse haben. Groß- und Mittelbetriebe lösen das dadurch, dass sie freiwillig höhere Ausbildungsqualität anbieten.

Aus- und Weiterbildungsfonds einrichten

Zur Finanzierung soll ein Aus- und Weiterbildungsfonds eingeführt werden. Alle Unternehmen sollen daher zumindest ein Prozent der Jahresbruttolohnsumme in die Aus- und Weiterbildung investieren. Die Mittel, die in den Fonds einfließen, sollen nach sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Kriterien für die Finanzierung von Weiterbildung, für die Förderung von Ausbildungsbetrieben, für die Finanzierung der überbetrieblichen Lehrausbildung und für Kompetenzzentren sowie für Qualitätssicherungsmaßnahmen verwendet werden.

Um diese Mittel dann für die Finanzierung der persönlichen Weiterbildung beanspruchen zu können, muss ein Rechtsanspruch auf „Weiterbildungszeit“ geschaffen werden, der allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Teilnahme an Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit ermöglicht: Alle Arbeitnehmer:innen sollen Anspruch auf insgesamt eine Woche (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit) betriebliche Weiterbildung haben.

Zusätzlich sind verstärkt kurzfristige, niederschwellige, sozialräumliche Förderangebote für Jugendliche vorzusehen, die sich nicht in Ausbildungsmaßnahmen befinden (sogenannte „aufsuchende Projekte“), sowie für Jugendliche, bei denen im letzten Jahr der Schulpflicht ein Ausbildungsabbruch wahrscheinlich ist. Als Träger könnten hier Einrichtungen der Jugendarbeit der Länder und Gemeinden, der Schulbehörden sowie der offenen Jugendarbeit auftreten. Wichtig ist, möglichst hohe einheitliche Qualität mit qualifizierten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sicherzustellen.

Kompetenzzentren schaffen

Wir stehen zum dualen Ausbildungssystem und der Lehrausbildung in unseren Betrieben. Die zunehmende Ausdifferenzierung sowohl der Ausbildungsbetriebe auf der einen Seite als auch der Lehrberufe auf der anderen Seite machen aber in bestimmten Branchen eine umfassende, über alle Lehrbetriebe hinweg gleiche und gleichwertige Lehrausbildung immer schwieriger. Während der Coronavirus-Pandemie kam in manchen Lehrbetrieben die Ausbildung zum Stillstand. Durch einen dritten Lernort könnten Lehrlingen künftig in Kompetenzzentren zentrale, lehrberufsspezifische Kenntnisse auf qualitätsgesichertem Niveau vermittelt werden, die nicht in Betrieben vermittelt werden können.

Berufsgruppenspezifische Kompetenzzentren nach dem Vorbild der Bauakademien bzw. dem „Ausbildungsverbund Corona“ des Wiener Arbeitnehmer:innen Förderungsfonds (WAFF) für die Tourismus- und Gastronomielehrberufe können überschneidende Kompetenzen vermitteln und die Qualität der Ausbildung verbessern.

Die Lehrlinge erhalten in den Kompetenzzentren eine standardisierte Ausbildung. Zusätzlich können die Kompetenzzentren als Standorte für qualitätsgesicherte Lehrabschlussprüfungen genutzt werden. Die Lehrlinge wären somit sowohl mit der Prüfungsumgebung als auch mit den zur Anwendung kommenden Geräten und Anlagen vertraut, so wird die Prüfungsangst deutlich reduziert und der Prüfungserfolg gehoben.

Für Lehrbetriebe haben diese Kompetenzzentren den Vorteil, dass sie die dort vermittelten Lehrberufsbildpositionen nicht ausschließlich im Betrieb vermitteln müssen. Die Kompetenzzentren bieten die modernste Ausstattung und somit eine Ausbildung auf dem höchsten Stand der Technik. Dies ermöglicht besonders kleineren und mittleren Betrieben, ebenso in die Lehrausbildung einzusteigen, wenn sie bisher aufgrund fehlender Ausstattung nicht dazu in der Lage waren.

In Summe liefern Kompetenzzentren einen Beitrag zum Ausbau des Fachkräfteangebots in Österreich und tragen zur Qualitätssicherung und Steigerung der Anzahl an Ausbildungsplätzen bei. Gleichzeitig sehen wir darin kein flächendeckendes Konzept, dass die Ausbildung im Betrieb ersetzen kann – für viele Branchen haben sich auch die Ausbildungsverbände als gutes Konzept herauskristallisiert. Hier wollen wir die Kontrolle intensivieren, um die Qualität hochzuhalten.

Leichtere Anrechnung zwischen Lehre und Schule

Nach wie vor fehlen Regelungen, dass Schulzeiten auf Lehrausbildungen und umgekehrt Lehrzeiten auf Schulausbildungen angerechnet werden. Es gibt keine verpflichtende, einheitliche Regelung in Österreich. So kommt es zu Situationen, wo zum Beispiel Jugendliche, die an einer Berufsbildenden höheren Schule für Tourismus Matura gemacht haben, aber nur als Lehrlinge im ersten Lehrjahr eine Anstellung finden. Dies ist nicht nur eine

Vergeudung von Bildungsressourcen, sondern vor allem auch ein Vorenthalten einer entsprechenden Entlohnung nach dem Kollektivvertrag.

Qualität der Lehre fördern

Die betriebliche Lehrausbildung muss qualitativ verbessert werden. Der hohe Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften muss auch mit einer guten und fundierten Ausbildung durch die Betriebe mitgetragen werden. Es sind daher dringend Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsinstrumente sowie eine wirkungsorientierte Lehrstellenförderung umzusetzen, die die Ausbildung in den Betrieben begleiten. Auch im betrieblichen Teil der dualen Ausbildung sind die Grundlagen für die Implementierung von detaillierten, über die Formulierungen der Berufsbilder hinausgehenden, österreichweit einheitlichen Bildungszielen im Rahmen von Bildungsplänen zu schaffen. Zudem sind eine laufende externe Ausbildungsevaluierung mit Feedback, eine qualitative Ausbildungsdokumentation und ein standardisiertes Monitoring der Ergebnisse bei Teilprüfungen und Lehrabschlussprüfungen sicherzustellen. Damit verbunden müssen die Rahmenbedingungen für die Jugendlichen selbst durch die Ausweitung der Weiterbeschäftigung, eine Verkürzung der Probezeit und ein kostenfreies Angebot zum Nachholen von Lehrabschlüssen verbessert werden.

Der ÖGB fordert:

- Umfassende Einbindung der Arbeitnehmer:innenvertretungen in Ausgestaltung und Qualitätsmanagement der Weiterbildung in Berufsschule und überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen.
- Systematisches Qualitätsmanagement bei der Lehrausbildung in den Betrieben (unter anderem Maßnahmen zur Erhöhung der Erfolgsquoten bei Lehrabschlussprüfungen, Ausbildung nach Berufsbild, behördliche Hinterlegung von Ausbildungsdokumenten).
- Verbesserung betrieblicher und schulischer Bedingungen in der dualen Ausbildung durch stärkere Bindung der betrieblichen Lehrstellenförderung an Qualitätskriterien.
- Qualitätssicherungsagentur in der Lehre: Wir fordern die Schaffung einer unabhängigen Lehrlingsstelle, welche nicht in die Wirtschaftskammer eingebunden ist. Hauptaufgabe soll die Beratung von Lehrbetrieben sein, wie eine qualitätsvolle Lehre abgewickelt werden kann. Zusätzlich muss der Informationsaustausch zur Arbeitnehmer:inneninteressenvertretung aufrecht bleiben bzw. ausgebaut werden.
- Lehrausbildung funktioniert nur mit guten Ausbilderinnen und Ausbildern – regelmäßige verpflichtende Schulung, was die inhaltliche und didaktische Dimension betrifft.
- Regelmäßige Überprüfung der Lehrbetriebe bei den Ausbildungsvoraussetzungen sowie verschärfte Sanktionen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) – unter anderem Entzug von Lehrberechtigungen bei wiederholten Verstößen gegen das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz und gegen das Berufsausbildungsgesetz.
- Schaffung eines unabhängigen Lehrlings- und Jugendinspektorates (unter anderem zur Überprüfung korrekter Einstufung der Lehrlingeinkommen, Überstunden, Qualität der betrieblichen Lehrausbildung).
- Aufbrechen traditioneller Rollenbilder mit dem Ziel, Mädchen und Frauen für technisch/naturwissenschaftliche bzw. Burschen und Männer für soziale Bereiche zu interessieren.

- Mehr Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und gendersensible Berufsorientierung, um mehr Frauen in Branchen mit guten Zukunftsaussichten zu bringen.

Digitalisierung, Internationalisierung und Klimawandel verlangen moderne Berufsbilder statt Schmalspurlehrberufe (wie etwa Möbel- oder Sportgerätemontage), dazu gehört die Schaffung zukunftstauglicher neuer Lehrberufe wie etwa Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement, dazu gehört aber auch die Förderung von Fremdsprachen in der Berufsausbildung.

Lehre mit Matura ausbauen

Höherqualifizierung ist auch bei der dualen Berufsausbildung ein Gebot der Stunde. Die bisherigen Angebote zur Berufsreifeprüfung sind weiter auszubauen. Das Ziel muss es sein, dass alle, die wollen, das Programm „Berufsmatura: Lehre mit Reifeprüfung“ absolvieren können. Dazu muss die derzeitige Beschränkung des Kontingents aufgehoben werden. Weiters müssen seitens der Lehrbetriebe die Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung generell als Arbeits- bzw. Ausbildungszeit angerechnet werden. Langfristig ist anzustreben, dass jeder Lehrling mit seinem Lehrabschluss später auch die Berufsreifeprüfung gebührenfrei ablegen kann.

Durch neue Organisationsformen soll die Unterrichtsqualität für Lehrende und Schüler:innen verbessert werden – wie zum Beispiel mit verstärkt geblocktem Unterricht, Erweiterung der Berufsschulzeit, besserer Verteilung von Theorie- und Praxisunterricht und maximaler täglicher Berufsschulzeit von sieben Stunden. Flächendeckend ist auch ein zusätzlicher und individueller Förderunterricht in den Grundkompetenzen anzubieten.

Im Bereich der Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) muss ebenso wie im dualen System der Grundsatz der breitflächigen beruflichen Erstausbildung gelten. Eine noch stärkere Spezialisierung, vor allem im technischen Bereich, steht diesem Grundsatz entgegen. Ausbildungsvorschriften müssen breit auf Berufsfelder vorbereiten und nicht schon in der Erstausbildung zu sehr spezialisieren. Nur so kann eine Basis für die zukünftige Mobilität und fachliche Weiterentwicklung geschaffen werden.

Praktika verbessern

Praktika sollen für Jugendliche einen möglichst positiven Kontakt zum Wirtschafts- und Arbeitsleben herstellen. An der Schnittstelle zwischen Schule und Erwerbsleben braucht es auf der einen Seite eine stärkere Absicherung der Ausbildung über konkrete und verbindlich festgelegte Inhalte in den Lehrplänen und andererseits gesetzlich oder kollektivvertraglich verankerte Normen für das Arbeitsverhältnis. Für Praktika müssen eine arbeits- und sozialrechtliche Absicherung und adäquate Bezahlung gesichert sein. Eine laufende Evaluierung der Pflichtpraktika hinsichtlich Qualität und Rahmenbedingungen ist vorzusehen.

Der ÖGB fordert:

- Qualitativ und quantitativ ausreichende Angebote im Rahmen der „Ausbildung bis 18“ und der „Ausbildungsgarantie bis 25“, welche die Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen und diese auch finanziell absichern. Diese Modelle müssen auch zum Nachholen eines Abschlusses, insbesondere eines Lehrabschlusses, offenstehen.

- Ausbau und Sicherstellung der Finanzierung der überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen mit dem Ziel, ein flächendeckendes, qualitativvolles Angebot sicherzustellen. Jugendliche müssen in der Höhe des branchenüblichen Lehrlingseinkommens entlohnt werden.
- Die öffentliche Hand muss mit positivem Beispiel vorangehen und zusätzliche Ausbildungsplätze in Bund, Ländern, Gemeinden und deren ausgegliederten Betrieben schaffen.
- Diskussion über ein Ergänzungsmodell, welches die Verantwortung der Ausbildungsbetriebe stärker im Fokus hat und die betriebliche Ausbildung durch Kompetenzzentren ergänzen kann.
- Einführung eines Aus- und Weiterbildungsfonds, finanziert durch Arbeitgeber:innenbeiträge.
- Sicherstellen und Ausbau der Lehrausbildung durch die Einrichtung von Kompetenzzentren als dritten Lernort für geeignete Berufsgruppen.
- Gesetzlich normierte Anrechnungsbestimmungen von Schulzeiten auf Lehrzeiten und umgekehrt, ebenso wie Schulabschlüsse auf Lehrabschlüsse und umgekehrt.
- Qualitative Verbesserung der betrieblichen Ausbildung durch Qualitätsförderungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für Jugendliche durch Ausweitung der Weiterbeschäftigung, Verkürzung der Probezeit und kostenfreies Angebot zum Nachholen des Lehrabschlusses.
- Bessere soziale Absicherung von Lehrlingen bzw. Auszubildenden: Wegfall der Vorfinanzierung von Prüfungstaxen durch Lehrlinge, deutliche Erhöhung der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes sowie Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Lehrlinge in der Überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA).
- Vorbereitungskurse ausbauen: Österreichweites Angebot an Vorbereitungskursen für die Lehrabschlussprüfung in allen Branchen, flächendeckendes Angebot von Vorbereitungskursen in allen Bundesländern.
- Anstatt einer großen Lehrabschlussprüfung Einführung von verpflichtenden Teilprüfungen bzw. „Kompetenzchecks“ während der Lehrzeit. Diese Teilprüfungen (Kompetenzchecks) müssen bei positivem Ergebnis auf die Abschlussprüfung angerechnet werden.
- Zwei Arbeitswochen bezahlte Prüfungsvorbereitung für die Lehrabschlussprüfung.
- Regelmäßige, verpflichtende Schulungen und Weiterbildungen für Prüfer:innen bei der Lehrabschlussprüfung.
- Ausbau der Angebote für „Lehre mit Matura“ und Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Teilnahme- und Abschlussquoten zu erhöhen. Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Berufsreifeprüfung auch an den Berufsschulen nach der Lehrabschlussprüfung. Vorbereitungskurse unter Entgeltfortzahlung.
- Erhöhung der Unterrichtsqualität in der Berufsschule durch neue Organisationsformen, eine maximale tägliche Unterrichtszeit von sieben Stunden und Förderunterricht in den Grundkompetenzen.
- Modernisierung der Berufsschulen: Mehr Mittel für die räumliche und technische Ausstattung von Berufsschulen sowie die entsprechende Modernisierung der Berufsschulen.
- Modernisierung und Ausbau der Internate und Absicherung der Finanzierung.

- Ausbau der Schulplätze in den Berufsbildenden mittleren und höheren Schulen (BMHS) und Ausweitung der Vorbereitungslehrgänge.
- Erhöhung der Schüler:innenbeihilfe, Anhebung der Einkommensgrenzen und unbürokratischerer Zugang.
- Verbindliche Ausbildungsinhalte und klare Rahmenbedingungen für Pflichtpraktika: Die Wirtschaft muss in ausreichender Zahl qualitativ hochwertige Praktikumsplätze für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sicherstellen. Es muss eine schulische Zuständigkeit und qualitative Vorgabe bei Organisation, Vor- und Nachbereitung sowie Dokumentation durch die berufsbildenden Schulen geben. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten brauchen zudem Ansprech- und Betreuungspersonen in den Betrieben. Unbezahlte Praktika müssen der Vergangenheit angehören.

4.8. Hochschulen auf Spitzenniveau bringen

Die finanzielle Ausstattung der Universitäten und Fachhochschulen muss angesichts der Teuerung auf stabile Beine gestellt werden. Das Budget für die Hochschulen muss sicherstellen, dass alle Studierenden ihre Wunschstudien beginnen können. Das Ziel muss sein, dass ausreichend und didaktisch geschultes Lehrpersonal zur Verfügung steht und überfüllte Hörsäle, „Flaschenhälse“ in der Eingangs- und Abschlussphase, Wartezeiten auf Zeugnisse oder Betreuungsprobleme in der Phase akademischer Qualifizierungsarbeiten vermieden werden. In Kooperation mit den Universitäten ist der zusätzliche Finanzbedarf zur schrittweisen Beseitigung der Engpässe in der Lehre zu ermitteln. Das bedeutet auch mehr Investitionen in die Infrastruktur für eine zeitgemäße Ausstattung von Gebäuden und Hörsälen, neue Geräte usw.

Die Konzentration des Studienwahlverhaltens auf wenige Studienrichtungen kann nicht mit der Forderung nach Zugangsbeschränkungen beseitigt werden. Vielmehr gilt es, im Sinne einer Qualitätssteuerung, interessen- und fähigkeitsgelenkte Steuerungseffekte bei der Studienwahl zu etablieren. Der Fokus muss auf einer Erhöhung der Abschlüsse liegen, anstatt einer alleinigen Reduktion der Studienanfänger:innen.

Es bedarf zudem einer konsequenten Umsetzung der Strategie zur „Sozialen Dimension“ an Hochschulen: Die Hochschulen der Zukunft sollen repräsentativ für die Zusammensetzung der Gesellschaft sein, die Vereinbarkeit von Studium und Beruf verbessern und alle Hochschulen sollen Maßnahmen entwickeln, um die Durchlässigkeit ihrer Studiengänge zu fördern. Die Fachhochschulen haben bei der Erreichung dieser Zielsetzungen einen besonders hohen Stellenwert. Daher sollen besonders diese mit zusätzlichen finanziellen Mitteln ausgestattet werden, die eine langfristige Planung für den Sektor erlauben.

Die Beschäftigungssituation an Hochschulen – besonders für Jungwissenschaftler:innen und Lektorinnen und Lektoren – muss zudem verbessert werden. Diese sind oftmals von prekären Arbeitsverträgen betroffen und haben unsichere Zukunftsperspektiven. Die prekären Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen können sich nicht nur negativ auf die Attraktivität österreichischer Hochschulen als Arbeitgeberinnen auswirken, sondern auch zu erheblichen Standortnachteilen führen. Es bedarf einer „nachhaltigen Personalstrukturplanung“ mit Entwicklungsperspektiven für Jungforscher:innen, besseren Arbeitsbedingungen (unter

anderem Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Umgang mit unbezahlter Mehrarbeit) und einer umfassenden Novellierung der Kettenvertragsregeln im Universitätsgesetz.

4.8.1. Studium und Beruf

Nach wie vor gibt es erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit von Studium und Beruf. Daher ist ein Maßnahmenbündel zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf notwendig, wie zum Beispiel ein eigens für Berufstätige konzipiertes Studienangebot, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Bibliotheken und Instituten, Orientierungshilfen zu Studienbeginn, eigene „Berufstätigenreferentinnen und Berufstätigenreferenten“ an den Universitäten und ein qualitativ hochwertiger Einsatz neuer Kommunikationstechnologien.

4.8.2. Fachhochschulen

Der österreichische Fachhochschulsektor nimmt seine Aufgabe einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung erfolgreich wahr. Der an Entwicklungsplänen orientierte Ausbau von Studiengängen und Studienplätzen einerseits und die moderne Form der laufenden Qualitätssicherung andererseits haben zu hoher Akzeptanz bei Studienplatzwerberinnen bzw. Studienplatzwerbern und Unternehmen geführt.

Die Fachhochschulen bieten eine praxisnahe Ausbildung, die gute Chancen im Beruf bringt und sowohl von den Bewerberinnen und Bewerbern als auch von der Wirtschaft immer stärker nachgefragt wird. Mit berufsbegleitenden Studienangeboten und erweiterten Studienmöglichkeiten für Personen ohne Matura bieten Fachhochschulen Studienchancen für Arbeitnehmer:innen, die sich höher qualifizieren wollen. Diese Angebote sollen in Zukunft ausgeweitet werden.

Der ÖGB fordert:

- Ein politisches Bekenntnis zu einem freien Zugang zu universitärer Bildung: Klare Absage an Studienplatz- und Zugangsbeschränkungen sowie an Studiengebühren.
- Ausreichende Finanzierung des Hochschulbereiches, von Wissenschaft und Lehre.
- Deutliche Aufstockung des Budgets, um die Anfänger:innenzahlen zu erhöhen und flächendeckende Aufnahmetests zu verhindern.
- Gesamtösterreichischer Hochschulplan zur koordinierten Weiterentwicklung aller Studienangebote.
- Verbesserung der sozialen Durchmischung.
- Ausbau von Studienplätzen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).
- Investitionen in die Infrastruktur.
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Studium durch eigens konzipierte Studienangebote, mehr Abend- und Blockveranstaltungen, bedarfsgerechte Öffnungszeiten und den Ausbau digitaler Lernangebote.
- Ausbau der Mitbestimmung für Beschäftigte und Studierende an den Hochschulen.
- Kein Eingriff in die Struktur der selbstbestimmten Studierendenvertretung im Rahmen der Österreichischen Hochschüler:innenschaft (ÖH).

- Offensiver Ausbau des Fachhochschulsektors im Rahmen einer bundesweiten Hochschulplanung und Aufstockung der Anfänger:innenplätze um zumindest 1.200 pro Jahr.
- Förderung von Personen mit nichttraditionellem Zugang durch Unterstützungsangebote.
- Ein zeitgemäßes, existenzsicherndes Studienbeihilfensystem sowie begleitende Maßnahmen zur Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit, da die Chancen auf einen akademischen Bildungsabschluss nicht vom Einkommen oder dem Bildungsstand der Eltern abhängen dürfen.

4.9. Digitale Kompetenzen für alle

Digitale Bildung befähigt Menschen, digitale Wissensquellen, digitale Lernbegleiter und neue digitale Medien sowie Kommunikationsmittel für Lernprozesse, berufliche Qualifikation und im individuellen und gesellschaftlichen Interesse bewusst, verantwortlich, reflektiert und zielgerichtet einsetzen zu können. Eine hochwertige und breite digitale Bildung in allen Ausbildungsformen und -stufen ist somit nicht nur eine Notwendigkeit zur Erstellung von Chancengerechtigkeit und Teilhabemöglichkeiten, sondern auch eine Voraussetzung für eine Weiterentwicklung der Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft im allgemeinen Interesse. Um das volle kreative, kritische und produktive Potenzial der Bevölkerung zu aktivieren und die Grundlage für erfolgreiches Wirtschaften in einer digitalisierten Ökonomie zu legen, sollten bereits in der Elementarpädagogik spielerisch erste Schritte in die digitale Welt gesetzt werden. Jugendliche müssen in der Schule auf eine digitalisierte Zukunft vorbereitet werden. Für Erwachsene ist sicherzustellen, dass sie den Anschluss nicht verlieren und auch ältere Personen an zentralen öffentlichen Services teilhaben können.

Gleichzeitig schaffen die technologischen Fortschritte neue Spaltungen durch ungleichen Zugang zu Bildung: Das heißt eine Spaltung in jene, die mit Hilfe digitaler Kompetenzen und Infrastruktur die gigantische Welt der digitalen Informationen für sich und den gesellschaftlichen Fortschritt nutzen können, und in jene, die von der digitalen Wissensgesellschaft entweder völlig ausgeschlossen werden oder als Konsumentinnen und Konsumenten den Mächtigen des Internets ausgeliefert sind. Um diese Spaltung zu verhindern, braucht es umfassende Vermittlung digitaler Kompetenzen und der Grundkompetenzen ab der Elementarpädagogik sowie den Zugang zu hochwertiger Hardware für digitalgestütztes Lernen in allen Bildungseinrichtungen. Teil dieser digitalen Bildungsinfrastruktur sind auch freie digitale Lernmaterialien, die zum Beispiel im Sinne der Schulbuchaktion kostenfrei von Lehrkräften, Eltern sowie Schülerinnen und Schülern genutzt werden können.

Als wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Vermittlung digitaler Kompetenzen braucht es neben dem Zugang zur digitalen Bildungsinfrastruktur vor allem motivierte und kompetente Lehrkräfte. Dafür sind innovative Schulungs- und Ausbildungskonzepte für Lehrkräfte sowie entsprechende e-Services zur Gestaltung, Planung und Durchführung des Unterrichts nötig.

Sensibler Umgang mit Daten

Durch den Einsatz digitaler Lernmittel wird es möglich, umfangreiche Daten zum Bildungsprozess der Schüler:innen zu erheben. Die durch die Analyse und Verknüpfung der Lerndaten gewonnenen pädagogischen Informationen bergen ein großes Potenzial zur

Optimierung individueller Lernprozesse und der Prognose künftiger Lern- und Leistungsentwicklungen (Stichwort „Learning Analytics“). Damit einher geht aber auch ein beachtlicher Aufwand für pädagogisches Personal und vielschichtige Diskriminierungs- und Datenschutzrisiken. Zusätzlich zu den Lerndaten laufen über die Schulserver und digitalen Services der Schule viele persönliche und schützenswerte Daten der Schüler:innen, Eltern sowie Pädagoginnen und Pädagogen zusammen.

Daher müssen die Vorgaben zu Datenschutz bzw. -sicherheit verstärkt werden. Dies betrifft im Besonderen die Verwendung und Auswertung der Nutzungsdaten von Schülerinnen und Schülern durch Unternehmen, Kooperationspartner:innen und e-Service-Anbieter:innen. Datensicherheit und die Vermittlung von Medienkompetenz muss aber auch im Unterricht selbst zum Thema werden.

Der ÖGB fordert:

- Digitale Kompetenzen müssen in der pädagogischen Praxis auf allen Bildungsstufen verankert und umgesetzt werden. Kinder müssen altersgerecht mit digitalen Technologien vertraut gemacht werden und auch mit den Gefahren umgehen lernen.
- In allen Bildungseinrichtungen braucht es eine entsprechende Ausstattung der Informations- und Kommunikationstechnologien, den Einsatz von digitalen Lernbegleiterinnen und Lernbegleitern als Unterstützungspersonal vor Ort und ein breites Angebot an freien Bildungsressourcen für Lehrende und Lernende. Die Ausstattung mit Geräten, Software und technisch-didaktischem Servicepersonal muss flächendeckend gewährleistet und öffentlich finanziert werden, denn die Kosten für die Digitalisierung dürfen nicht auf einzelne abgewälzt werden.
- Für den Erfolg der digitalen Bildung ist die Weiterentwicklung der pädagogischen Konzepte notwendig. Die Aus- und Weiterbildung der Pädagoginnen und Pädagogen ist dafür ein wichtiger Schlüssel.
- Damit alle eine Chance auf die Aneignung digitaler Grundkompetenzen bekommen, ist ein niederschwelliges, unentgeltliches Angebot mit Fokus auf Beratung und individuelle Betreuung (möglichst auf kommunaler Ebene) zu etablieren. Dies ist nicht zuletzt aus demokratiepolitischer Perspektive für die gesellschaftliche Teilhabe unerlässlich.
- Die Digitalisierung erfordert Zeit und Geld für Bildung: Menschen, die eine Ausbildung machen wollen, weil sie entweder keine abgeschlossen haben oder ihre Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr verwertbar ist, brauchen einen Rechtsanspruch auf ein existenzsicherndes „Qualifizierungsgeld“ sowie auf Bildungsfreistellung.
- Stärkere Berücksichtigung von formal gering qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei (betrieblichen) Aus- und Weiterbildungen.
- Ausbau von Frauenförderungsprogrammen im Aus- und Weiterbildungsbereich und geschlechtersensible Berufsorientierung in der Schule.
- Ausbau der Ausbildungsplätze für alle digitalen Berufe, wie zum Beispiel Informationstechnologie, Elektronik, Applikationsentwicklung, Mechatronik oder Medien etc., insbesondere mit einem starken Fokus auf die Förderung von Frauen.
- Datenschutz und der Schutz persönlicher Daten müssen sowohl bei der Verwendung von Schüler:innen-Daten durch die Schule, aber auch durch die Anwendung der Schüler:innen selbst einen hohen Stellenwert einnehmen.
- Einrichtung von digitalen Gemeindezentren mit Ausstattung und Unterstützungspersonal, sodass die Nutzung von E-Government-Services für alle Bürger:innen sichergestellt ist.

4.10. Bessere Chancen auf Weiterbildung

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

In einer pluralistischen Gesellschaft müssen sozialer Zusammenhalt, solidarisches Denken und Handeln gestärkt sowie kulturelle Vielfalt und Diversität als Bereicherung gesehen werden. Demokratie und humanistische Werte müssen gelebt und ständig neu belebt werden – auch das ist ein wichtiges Handlungsfeld der Erwachsenenbildung.

4.10.1. Erwachsenenbildung aufwerten

Die Erwachsenenbildung ist die mit Abstand längste Bildungsphase des berufstätigen Menschen, wenn man die sogenannte „nachberufliche“ Lebensphase dazu zählt, verlängert sich dieser Zeitraum noch weiter.

Die Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt unterliegen einem ständigen Wandel. Brüche in den Lebens- und Erwerbsbiografien häufen sich, die demografische Entwicklung, Digitalisierung und Integrationsaufgaben stellen das demokratische Zusammenleben vor neue Herausforderungen. Zu deren Bewältigung leistet die Erwachsenenbildung einen unverzichtbaren Beitrag, sie kann flexibel und rasch auf den jeweiligen Bedarf reagieren. Es geht um berufliche Qualifizierung und Mobilität auf dem Arbeitsmarkt, aber genauso um Allgemeinbildung, digitale und politische Bildung sowie Kunst und Kultur.

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

Ein modernes, modulares Weiterbildungssystem soll es Menschen im erwachsenen Alter ermöglichen, ein neues signalstarkes Bildungszertifikat zu erlangen. Das erfordert seitens der Politik konsequentes Handeln.

Der ÖGB fordert:

- Die staatliche Förderung der Erwachsenenbildung deutlich anzuheben, auf zumindest ein Prozent des Gesamt-Bildungsbudgets.
- Die „Initiative Erwachsenenbildung“ (Basisbildung und Pflichtschulabschluss ohne Teilnahmegebühren) auszubauen, die staatliche Finanzierung dafür sicherzustellen und die periodische Befristung aufzuheben.
- Die „Leistungsvereinbarungen“ mit der KEBÖ (Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs) weiterzuentwickeln und zu valorisieren.
- Flächendeckende Programme im Bereich „digital literacy“ (digitale Bildung) für alle Altersgruppen zu entwickeln, in die „digital skills“ (digitale Kompetenzen) zu investieren,

um so den „digital gap“ (digitale Lücke) zu minimieren und der „digital divide“ (digitale Spaltung) entgegenzuwirken – eine Offensive zum Kompetenzaufbau bis Stufe 4 des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und in allen Bereichen des digitalen Kompetenzmodells für Österreich (DigComp 2.2 AT) zu starten.

- Erwachsenenbildner:innen im digitalen Bereich flächendeckend zu professionalisieren, sodass qualifiziertes Bildungspersonal für die Offensive zum digitalen Kompetenzaufbau einsatzfähig ist.
- Infrastrukturprogramme für die Digitalisierung von Erwachsenenbildungseinrichtungen umzusetzen, um digitale Formate für zielgruppengerechte Angebote auszubauen, zum Beispiel digitale Lernplattformen, digitale Infrastruktur in den Einrichtungen (Computer, Tablets etc.), mobile Einheiten für aufsuchende Erwachsenenbildungsarbeit (Veranstaltungen, Gemeindehäuser bzw. -zentren, Vereinsgebäude etc.).
- Bisherige Angebote zur Berufsreifeprüfung sind weiter auszubauen. Wie andere Formen der Matura muss auch der Zugang zur Berufsreifeprüfung kostenfrei sein.
- Die Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung über das Ö-Cert (= Qualitätsrahmen für Erwachsenenbildungsorganisationen) weiterzuführen und um Qualitätskriterien für Online-Angebote zu ergänzen.
- Im Hinblick auf die anhaltende Migration nach Österreich ein flächendeckendes Angebot für Deutsch als Zweit-Sprache (DaZ) aufzubauen, in dem unter Nutzung bereits vorhandener Ressourcen alle Sprachniveaus von A1 bis C1 gebührenfrei erreicht werden können.

4.10.2. Anstrengungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung verstärken

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

Gerade Niedrigqualifizierte, ältere Menschen und Teilzeitbeschäftigte sind in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Daher müssen auf allen Ebenen Hürden zur Höherqualifizierung abgebaut, Bildungsbenachteiligungen bekämpft und Unterstützungen für weiterbildungsferne Personen verstärkt werden. Auch in den Betrieben und Unternehmen sind die Ausbildungstätigkeiten auszubauen. Unternehmen sind bei der Fachkräfteförderung verstärkt in die Pflicht nehmen.

Der ÖGB fordert:

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

- Berufsprofile zu modularisieren und es Erwachsenen zu ermöglichen, an den Einrichtungen der Erwachsenenbildung formale Abschlüsse zu erwerben, welche die gleichen Anschluss-Möglichkeiten und Berufsberechtigungen vermitteln wie eine Lehrabschlussprüfung.
- Verpflichtung von Unternehmen, unter Einbindung von Betriebsrat und Jugendvertrauensrat betriebliche Ausbildungspläne zu erstellen. In diesem Zusammenhang erweiterte Betriebsratskompetenzen bei betrieblicher Weiterbildung (zum Beispiel jährliches Qualifizierungsgespräch analog Wirtschaftsgespräch).
- Arbeitnehmer:innen bei der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch einen neuen „Österreichischen Aus- und Weiterbildungs-Fonds“ zu entlasten, in den Unternehmen ein Prozent der Jahres-Brutto-Lohnsumme einzahlen und die Arbeitnehmer:innen daraus ihre Weiterbildung finanzieren können – 20 Prozent der Fonds-Mittel sind dabei für die berufliche Weiterbildung zu reservieren.
- Über den neuen Aus- und Weiterbildungs-Fonds sind auch die „ÖGB-Bildungslotsinnen“ bzw. „ÖGB-Bildungslotsen“, welche die Bildungsmultiplikatorinnen bzw. Bildungsmultiplikatoren (Betriebsratsmitglieder) in den Betrieben bei der Beratung über Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten für Arbeitnehmer:innen unterstützen, zu finanzieren.
- Betriebe sind gefordert, Mitarbeiter:innen vermehrt Weiterbildung am Arbeitsplatz zu bieten, wobei eine stärkere Berücksichtigung jener Gruppen Platz greifen muss, die bislang von Unternehmen wenig oder gar nicht in ihre Weiterbildungsangebote einbezogen werden.
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Meister- bzw. Werkmeisterausbildung, um die Teilnahme- und Abschlussquote zu erhöhen. Rechtsanspruch auf ein gebührenfreies Angebot für die Vorbereitung bzw. das Ablegen der Prüfung und Anrechnung auf die Arbeitszeit.
- Ratifizierung der Resolution 140 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über bezahlten Bildungsurlaub und Einführung eines gesetzlichen Anspruchs auf jährlich insgesamt eine Woche Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit, um damit die Weiterbildungsteilnahme vor allem für jene Arbeitnehmer:innen, die vom Betrieb wenig bis gar nicht weitergebildet werden, zu erleichtern.
- Den Handlungsauftrag an das AMS (Arbeitsmarktservice) in Richtung einer „Qualifizierungs-Agentur“ auszuweiten, das bedeutet in Zukunft nach der Devise „qualifizieren und vermitteln“ zu handeln statt wie bisher nach der Devise „vermitteln vor qualifizieren“. Damit wird auch ein Wechsel in neue, attraktivere Berufsfelder ermöglicht.
- Ein neues, aus Steuermitteln finanziertes „Qualifizierungsgeld“ in Stipendium-Form einzuführen, welches Erwachsenen während einer beruflichen Neu-Orientierung den Lebensunterhalt sichert.
- Kompetenz-Zentren als dritter Lernort im Lehrlingswesen sollen zugleich auch spezialisierte Weiterbildungen für Betriebe anbieten. Fachkräfte erwerben in den Zentren die aktuell nachgefragten Inhalte, angelernte Hilfskräfte können sich zu Fachkräften qualifizieren – beides ist ein Beitrag dazu, den Fachkräftebedarf abzudecken.

5. Wirtschafts- und Industriestandort

Die kurzsichtigen und neoliberalen Politikmaßnahmen der letzten Jahrzehnte haben uns in eine Sackgasse geführt und gefährden nicht nur den Industriestandort, sondern auch unseren Sozialstaat und Wohlstand. Bereits zur Bewältigung der Finanzkrise 2008/2009 fehlten aufgrund der Deregulierung des Finanzsektors notwendige Instrumente. Auch angesichts der kriegsbedingten Energiekrise hat sich jetzt herausgestellt, welch großer Fehler es war, die Energiemärkte liberalisiert zu haben. Das Versagen der neoliberalen Ausrichtung der Wirtschaftspolitik ist damit deutlich ans Licht gekommen.

Die Lehre aus den Krisen für die politischen Akteurinnen und Akteure auf nationaler und internationaler Ebene muss sein, dass ein aktiver Staat nicht nur zur Bewältigung von Krisen, sondern vor allem für die Zukunft mehr denn je notwendig ist. Wir brauchen weniger Markt und mehr demokratische Mitbestimmung. Nur so kann eine soziale Entwicklung garantiert werden. Und nur so können die langfristigen Investitionen – in soziale Infrastruktur, Städte und Gemeinden, Konjunktur und Arbeitsmarkt sowie für den Klimaschutz und für eine sozial-ökologische Wende – sichergestellt werden.

Österreich ist ein Industriestandort, der vor großen Herausforderungen steht. Eine CO₂-neutrale Wirtschaft und die Digitalisierung, aber auch die zunehmenden geopolitischen Konflikte erfordern eine vorausschauende und zentrale strategische Positionierung. Das vorrangige Ziel der österreichischen Standort- und Produktionspolitik muss darin liegen, Österreich als Industrieland zu stärken und neu zu positionieren. Die Dekarbonisierung – also der Ausstieg aus der Nutzung fossiler Brennstoffe wie zum Beispiel Kohle, Erdgas oder Öl und der Umstieg auf kohlenstofffreie und erneuerbare Energiequellen – darf nicht zu Deindustrialisierung führen.

5.1. Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen

Die wirtschaftlichen Aussichten für Österreich haben sich in Folge der COVID-Krise und des Angriffskrieges Russlands gegen die Ukraine stark eingetrübt. Weitere Ursachen für den wirtschaftlichen Abschwung waren das Anhalten der pandemiebedingten Lieferkettenproblematik und die Straffung der Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB).

Während die Inflationsrate im Jänner 2021 noch 0,9 Prozent betragen hatte, betrug der Höchststand im Jänner 2023 11,1 Prozent. Am Beginn standen angebotsseitige Lieferengpässe im Zuge der pandemiebedingten Lieferkettenproblematik, die nach den ersten Lockdowns auf gestiegene Nachfrage trafen. Danach katapultierte der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine nicht nur die Energiepreise in schwindelerregende Höhen. Betroffen waren auch die Preise von metallischen und anderen Rohstoffen wie zum Beispiel Weizen. Vor allem die steigenden Energiepreise erhöhten die Produktionskosten in der Industrie, in der Landwirtschaft sowie im Dienstleistungssektor bei Transport- und Tourismusdienstleistungen.

Der starke Anstieg der Inflationsraten hing aber nicht nur mit dem kriegsbedingten Energiepreisanstieg zusammen. Die gestiegenen Material- und insbesondere Energiekosten der Unternehmen wurden in einem zweiten Schritt im Windschatten des steigenden

Inflationsniveaus auf die Konsumentinnen und Konsumenten überwältigt. Die Preise wurden dabei vielfach über die eigentlichen Kosten hinaus erhöht. Während etliche Betriebe aufgrund erhöhter Kosten zu kämpfen hatten, hat so manches Unternehmen den Krieg für überbordende Preiserhöhungen genutzt und die Inflation weiter befeuert. Auch die verfehlte Ausgestaltung des Strommarktes – eine Folge der Liberalisierung der Energiemärkte – trug wesentlich zum Inflationsanstieg bei. Ebenso der Umstand, dass die Inflationsindexierung der Mieten nicht ausgesetzt wurde. Die Regierung schaute dem Treiben des „freien Marktes“ lange zu. Die Gewerkschaften erhöhten mit einem Modell für einen Energiepreisdeckel und für die Abschöpfung der Übergewinne den Druck auf die Regierung. Diese setzte in weiterer Folge – wenn auch weiter nur sehr zögerlich – Schritte gegen die Teuerung.

Mit aktivem Staat raus aus der Sackgasse „Neoliberalismus“

Bereits in der Finanzkrise 2008/2009 wurde offensichtlich, dass bei der Bewältigung der Krise die zuvor erfolgte Deregulierung des Finanzsektors zu fehlenden Eingriffsmöglichkeiten geführt hatte. Auch jetzt zeigt sich angesichts der kriegsbedingten Energiekrise, welcher großer Fehler es war, die Energiemärkte liberalisiert zu haben. Das Versagen der neoliberalen Ausrichtung der Wirtschaftspolitik ist wieder einmal deutlich ans Licht gekommen.

Die kurzfristigen und neoliberalen Politikmaßnahmen der letzten Jahrzehnte haben uns in eine Sackgasse geführt und gefährden unseren Sozialstaat und Wohlstand. Damit unser Wohlstand auch in Zukunft erhalten bleibt, braucht es einen aktiven Staat, in dem Bund, Länder, Gemeinden, aber auch Sozialpartner und zivilgesellschaftliche Institutionen wieder mehr Handlungsmöglichkeiten bekommen. Wir brauchen weniger Markt und mehr demokratische Mitbestimmung. Das haben die Krisen der letzten Jahre verdeutlicht. Während der Coronavirus-Pandemie trat der Vorteil von funktionierenden öffentlichen Gesundheitssystemen klar zu Tage.

Die Lehre aus den Krisen für die politischen Akteurinnen und Akteure auf nationaler und internationaler Ebene muss sein, dass ein aktiver Staat nicht nur zur Bewältigung von Krisen, sondern vor allem für die Zukunft mehr denn je notwendig ist. Nur so kann eine soziale Entwicklung garantiert werden. Und letztlich braucht es die öffentliche Hand, um die langfristigen Investitionen – in soziale Infrastruktur, Städte und Gemeinden, Konjunktur und Arbeitsmarkt sowie insbesondere für die Energiewende und den Klimaschutz – sicherzustellen.

Der ÖGB fordert:

- Die zukünftige Wirtschaftspolitik muss auf einen aktiven Staat setzen. Zentrale Leistungen der Daseinsvorsorge wie Wohnen, Gesundheit, Pflege, Bildung, Wasserversorgung, Abwasser- und Müllentsorgung, öffentlicher Verkehr und Energieversorgung müssen wieder von der Politik im Interesse des Gemeinwohls öffentlich gestaltet, gesteuert und erbracht werden.
- Nicht nur in der Krise, sondern auch im Hinblick auf die Energiewende wird es notwendig sein, dass die öffentliche Hand aktiv in das Geschehen eingreift. Sowohl Preisregulierungen, zum Beispiel für den Grundbedarf an Energie, als auch öffentliche Bedarfsdeckung müssen möglich sein.
- Ein gut ausgebauter Sozialstaat ist wirtschaftlich effizienter und soll für alle Menschen die soziale Sicherheit weiterentwickeln. Es ist sowohl der Lebensstandard bei Krankheit, Alter

und Arbeitslosigkeit zu sichern als auch die Gefahr des Abrutschens in die Armut zu verhindern. Eine ausreichende Finanzierung muss bereitgestellt werden.

- Im Sinne des 6. Weltklimaberichtes ist zukünftig ein nachhaltiger Pfad zu beschreiten, auf welchem statt Wirtschaftswachstum zunehmend das menschliche Wohlbefinden im Mittelpunkt steht. Diesem Bericht zu Folge sind insbesondere Einkommensungleichheiten zwischen den Staaten und innerhalb der Staaten zu reduzieren. Die Grenzen der Natur sind zu respektieren und der Konsum hat sich an einem geringen Material- und Energieverbrauch zu orientieren. Dazu sind von den Regierungen ehrgeizige Maßnahmen zu ergreifen, einschließlich der Förderung einer Energiewende hin zu erneuerbaren Energien. Das darf nicht dem Markt überlassen werden. Dafür braucht es eine aktive soziale Gestaltung und Lenkung durch den Staat. Grundlegend dabei sind Investitionen in die Infrastruktur, die für das Arbeitsleben und das Wohlergehen der Menschen bedeutend sind.

5.2. Liberalisierung des Energiesektors ist gescheitert

Das Ziel der Liberalisierung der Energiemärkte, die Preise nachhaltig zu senken, ist weit verfehlt worden. Die Energiekrise zeigt, dass es ohne Kontrolle der entfesselten Energiemärkte nicht geht. Denn tatsächlich sind die Strompreise während eines Großteils des Zeitraumes der Liberalisierung nach dem Jahr 2000 in der EU angestiegen. Energiearmut war die Folge. Darauf weist selbst die EU-Kommission hin: Im Jahr 2014 wandten die Haushalte mit dem niedrigsten Einkommen in der EU fast neun Prozent ihrer Gesamtausgaben für Energie auf. Das war ein Anstieg um 50 Prozent im Vergleich zu zehn Jahren zuvor. Das genaue Ausmaß der Energiearmut lässt sich jedoch nur schwer darstellen, da es keine anerkannte EU-weite Definition dafür gibt. Energiearmut ist in der EU weit verbreitet und ein besonderes Problem in Ost- und Südeuropa, wo die Einkommen niedriger sind.

Profitieren konnten lediglich große Konzerne in der EU. Die Profite entstanden auf Kosten der Versorgungssicherheit, weil in der Folge des Wettbewerbs und der kurzfristigen Profitmaximierung Investitionen in Produktion und Stromspeicherung reduziert wurden. Ebenso gab es Stilllegungen von Anlagen, um die Gewinnaussichten zu verbessern.

Negativ wirkte sich die Liberalisierung auch auf die Beschäftigung aus. Zwischen 1995 und 2004 gingen ein Viertel bis ein Drittel der Arbeitsplätze im Elektrizitätssektor in den EU-15-Ländern verloren (rund 246.000 Arbeitsplätze). In Österreich verschwanden knapp ein Viertel der Arbeitsplätze im Elektrizitätssektor.

Österreich setzte die Liberalisierung und Privatisierung des Energiemarktes schneller um, als in den europäischen Vorgaben ursprünglich verlangt wurde. Damit war der Verlust politischer Gestaltungsmöglichkeiten im Energiesektor hausgemacht. An der damaligen (Markt-)Macht der staatlichen Unternehmen hat sich allerdings kaum etwas verändert: Noch immer dominieren, wie auf den meisten liberalisierten Energiemärkten, die alteingesessenen Marktteilnehmer, wie zum Beispiel die Energieversorger der Bundesländer. Hinzugekommen sind lediglich zahlreiche private Anbieter im Bereich der Endkundinnen und Endkunden.

Preissenkungen für die Verbraucher:innen gab es lediglich in den ersten Jahren nach der Liberalisierung. Diese waren ungleich zugunsten von Großkundinnen und Großkunden und

zulasten von privaten Haushalten verteilt. Die Angebotsvielfalt am Endkundinnen- und Endkundenmarkt führte zusätzlich zu Unübersichtlichkeit und Intransparenz, sodass die Verbraucher:innen oft beim bestehenden Anbieter blieben. Die Wechselraten unter österreichischen Energieverbraucherinnen und Energieverbrauchern sind sehr niedrig.

Ab dem Sommer 2021 stiegen die Großhandelspreise für Öl und Gas. Die Verknappung der Gasflüsse von Russland nach Europa spielten hier neben anderen Faktoren eine wesentliche Rolle. Gleichzeitig dazu stiegen die Strompreise, weil der Strom- an den Gaspreis gekoppelt ist. Beides katapultierte schließlich die Gas- und Strompreise in ungeahnte Höhen. Darauf war die Marktregulierung nicht vorbereitet. Wie bei jeder Börse bedarf es auch bei den Energiebörsen einer strengen Marktkontrolle, damit überbordende Preisausschläge verhindert werden können. Zudem blieben auch generell wegen der Sparpolitik aus der Vergangenheit – insbesondere in der Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise – staatliche Investitionen und Anreize in den Ausbau der erneuerbaren Energien aus. Das wiederum verhinderte den Weg in Richtung Energieunabhängigkeit.

Energie im Interesse der Menschen bereitstellen

Mit der Liberalisierung der Energiemärkte wurde ein falscher Weg eingeschlagen. Das zeigt sich jetzt auch mit dem Angriffskrieg Russlands, der die Energiekrise wesentlich verstärkte. Aus diesem Grund müssen die Gestaltungsmöglichkeiten seitens des Staates und der Bundesländer im Energiesektor wieder verstärkt in den Mittelpunkt rücken. Ein aktives Eingreifen der Politik ist das Gebot der Stunde. Das Energiemarktdesign, also die wirtschaftlichen und regulatorischen Grundlagen der Energiemärkte in der EU, muss grundlegend umgebaut werden. Das betrifft unter anderem das sogenannte „Merit-Order-Prinzip“, das in der aktuellen Situation zu einer für viele unverständlichen Strompreisentwicklung führte. Obwohl Österreichs Stromerzeugung zu einem überwiegenden Anteil aus erneuerbaren Energieträgern stammt, wird der Strompreis vom Gaspreis vorgegeben. Das Merit-Order-Prinzip besagt bei der Strompreisbildung, dass sich der Strompreis nach dem teuersten benötigten Kraftwerk richten muss – das sind in der Regel Gaskraftwerke.

Es ist die Aufgabe des Staates, der Bevölkerung die Energieversorgung zu leistbaren Preisen sicherzustellen. Preisobergrenzen wie zum Beispiel durch einen Energiepreisdeckel während einer Krise sind dabei nur ein erster Schritt, um einen leistbaren Grundbedarf an Energie für die Menschen zu garantieren. Sie lösen aber am Grundproblem nichts.

Die Übergewinne der Stromerzeuger werden mittels Steuergelder finanziert, weil der Anreiz besteht, die Stromtarife wegen des durch die Strompreisbremse der Bundesregierung eingeführten Zuschusses an Haushalte zu erhöhen, auch wenn die Beschaffungskosten der Energieversorger niedriger sind. Es wurde jedoch verabsäumt, rasch Maßnahmen zur Bewältigung der Teuerung zu setzen – insbesondere fehlen Preisobergrenzen bei Strom und beim Heizen. Darüber hinaus stemmte sich Österreich lange gegen eine Reform des Merit-Order-Prinzips auf EU-Ebene, wodurch der Strompreis weiter an den Gaspreis gekoppelt blieb.

Das Ziel ist es, ein Energiesystem für die Zukunft zu schaffen, das die Herausforderungen im Hinblick auf die Energiewende bewältigen kann und gleichzeitig stabil die Energieversorgung zu leistbaren Preisen für alle sicherstellt. Ein liberalisierter Energiemarkt ist dafür ungeeignet, wie die Erfahrung zeigt.

Ein wichtiger Schlüssel für ein zukunftsfähiges Energiesystem liegt in der Energieunabhängigkeit. Auf eine Suche nach anderen fossilen Quellen für den Ersatz von russischem Gas zu setzen, erscheint bestenfalls kurzfristig hilfreich zu sein, ist aber mittel- und langfristig sicher der falsche Weg. Negative Auswirkungen auf die Umwelt und neue Abhängigkeiten von Drittstaaten, die nicht die Grundwerte wie Freiheit, Demokratie und die Achtung der Menschenrechte vertreten, sind nicht hinzunehmen. Aus diesen Gründen, aber auch im Hinblick auf die Sicherung des Standortes, muss der gemeinwirtschaftlich organisierte, großflächige Ausbau der erneuerbaren Energien in Europa Priorität haben.

Der ÖGB fordert:

- Re-Regulierung des Energiemarktes und fundamentale Reform des Energieversorgungssystems, wie zum Beispiel eine Entkoppelung des Strompreises vom Gaspreis für die Stromerzeugung.
- Regeln für Börsen und das Verbot spekulativer Aktivitäten auf den Energiemärkten.
- Sicherstellung der Energieversorgung für Haushalte und Unternehmen zu leistbaren Preisen bei gleichzeitiger Nutzung von Energiesparpotenzialen – das muss eine zentrale Aufgabe des Staates sein.
- Energieunternehmen müssen zur Bereitstellung eines bestimmten Anteils an Energie zur Grundversorgung verpflichtet werden. Für die Grundversorgung sind die Preise festzusetzen (Regulierungsbeirat).
- Strenge Zulassungsregeln für Großhändler und Energieversorger im Endkundinnenbereich und Endkundenbereich.
- Bund und Länder müssen ihre Gestaltungsmöglichkeiten als Eigentümer im Interesse der Bevölkerung aktiv wahrnehmen.
- Es braucht grundlegende Weichenstellungen im EU-Recht für die Energiezukunft. Es muss das Recht auf Energie verankert werden – die Energieversorgung muss umweltfreundlich und leistbar sein.
- Für die Energiewende sind die notwendigen Voraussetzungen für den Netzausbau und beschleunigte Genehmigungen umgehend zu schaffen.
- Gewerkschaften auf europäischer und nationaler Ebene sind in die Neugestaltung des Energieversorgungssystems einzubeziehen.

5.3. Steuerpolitik braucht soziale Handschrift

Die Steuerbeiträge haben sich in den letzten Jahrzehnten immer mehr vom Kapital weg hin zum Faktor Arbeit verschoben. So wurde im Laufe der letzten Jahrzehnte zum Beispiel der Körperschaftsteuersatz in Österreich von 55 Prozent 1970 auf nunmehr 25 Prozent mehr als halbiert. Bis 2024 wird er schrittweise noch weiter auf 23 Prozent gesenkt. Mehr als 80 Prozent des Steuer- und Abgabenaufkommens leisten heute Arbeitnehmer:innen, Pensionistinnen und Pensionisten sowie Konsumentinnen und Konsumenten. Vermögen tragen hingegen nur magere 1,5 Prozent zum Steueraufkommen bei. Damit beruht die Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates überwiegend auf dem Faktor Arbeit. Bei der Besteuerung von Vermögen ist Österreich im Vergleich der Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ein Schlusslicht. Gleichzeitig wächst das Vermögen des obersten und reichsten Prozents der Bevölkerung noch immer

weiter an. Laut einer Studie der Österreichischen Nationalbank besitzt das oberste eine Prozent schon rund 50 Prozent des Gesamtvermögens in Österreich.

Durch Steuerbetrug und Steuertricks von Konzernen und Reichen gehen in der EU jährlich rund 825 Milliarden Euro an Einnahmen verloren. Für Österreich werden die Steuerausfälle durch Steuerhinterziehung auf 12 bis 15 Milliarden Euro jährlich geschätzt. Dazu kommt noch etwa eine Milliarde Euro Steuerausfall durch Steuertricks von Konzernen. In Summe fehlen dringend benötigte Steuermittel etwa für Gesundheit und Pflege oder für den Ausbau von Schulen und Kinderbildungseinrichtungen – und nicht zuletzt auch für den Klimaschutz.

5.3.1. Leistungslose Einkommen aus Vermögen und Kapital müssen mehr zur Finanzierung unseres Wohlfahrtsstaates beitragen

Das Preisniveau ist seit Ende 2021 massiv angestiegen. Während immer mehr Menschen Schwierigkeiten haben, ihre Rechnungen zu bezahlen, haben viele Unternehmen Rekord-Gewinne geschrieben. Diese Rekord-Gewinne betreffen nicht nur den Energiesektor, sondern auch Unternehmen anderer Branchen, wie die hohen Gewinne der börsennotierten ATX-Unternehmen zeigen. Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) ging im Oktober 2022 von einem geschätzten Anstieg der Bruttogewinne im Jahr 2022 von 10,8 Prozent aus.

Die Finanzierung des Sozialstaates, für den gegenwärtig überwiegend Arbeitnehmer:innen, Pensionistinnen und Pensionisten sowie Konsumentinnen und Konsumenten aufkommen, muss langfristig gesichert werden und dafür braucht es eine gerechte Finanzierungsbasis. Das bedingt einen bei Weitem höheren Beitrag von Reichen und Großkonzernen. Und es bedarf einer grundlegenden Änderung der Steuerstruktur. Arbeitseinkommen sollen weniger besteuert werden, Kapital und Vermögen sollen mehr besteuert werden. Im Zuge der tiefgreifenden digitalen und ökologischen Wende ist es zudem notwendig, die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherungssysteme breiter aufzustellen. Kapitalintensive Betriebe sollen einen größeren Beitrag zum Sozialstaat leisten und Betriebe mit einer hohen Zahl an Beschäftigten sollen weniger Steuern zahlen müssen. Dazu soll für Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) statt der Lohn- und Gehaltssumme die Brutto-Wertschöpfung als Beitragsbasis herangezogen werden. Die Bemessungsgrundlage wird damit breiter.

In Krisenzeiten müssen Übergewinne der Konzerne abgeschöpft werden. Eine Übergewinnsteuer beeinträchtigt keine Investitionen der Unternehmen, weil diese Übergewinne definitionsgemäß „unerwartet“ – im Einklang mit der Energiepreisentwicklung – lukriert werden. Die Einnahmen solcher Steuern sind wesentlich, um etwa eine leistbare Grundversorgung mit Energie zu finanzieren. Die von der Bundesregierung beschlossene Besteuerung der Übergewinne der Energieunternehmen ist unzureichend, weil ein eher geringes fiskalisches Aufkommen zu erwarten ist.

Häufig können aber selbst die bestehenden Unternehmens- und Kapitalsteuern nicht eingehoben werden, weil noch immer zu viele Möglichkeiten bestehen, Steuerpflichten zu umgehen. Diese Möglichkeiten müssen unbedingt eingeschränkt werden. Nationalstaaten können in einer global verflochtenen Wirtschaftswelt Steuerbetrug und Steuervermeidung aber nicht allein bekämpfen. Ein gemeinsamer europäischer Ansatz gegen Steuerhinterziehung,

Steuerbetrug und schädlichen steuerlichen Wettbewerb ist eine wesentliche Voraussetzung, um den sozialen Zusammenhalt zu fördern und soziale Ungleichheiten abzubauen.

Der ÖGB fordert:

- Rücknahme der Körperschaftsteuersenkung von 25 Prozent auf 23 Prozent und Anhebung des Steuersatzes.
- Einführung einer Millionärssteuer auf private Nettovermögen über einer Million Euro sowie Einführung von Erbschafts- und Schenkungssteuern auf große Vermögensübertragungen; Reform der Besteuerung von Stiftungen.
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer.
- Eine globale Mindeststeuer für Unternehmen von 25 Prozent und eine Harmonisierung der Bemessungsgrundlage.
- Steuerflucht und Steuerbetrug müssen international koordiniert bekämpft werden.
- Wirksamere Abschöpfung von krisenbedingten Übergewinnen.
- Stärkere Abschöpfung von Erträgen von Unternehmen, die lukrative Patente mit Unterstützung aus öffentlichen Mitteln entwickelt haben.
- Anhebung der Wertpapier-Kapitalertragsteuer sowie Beibehaltung der Kapitalertragsteuer ohne Behaltefrist.
- Solidaritätszuschlag für Einkommen über einer Million Euro.
- Einführung einer Wertschöpfungsabgabe.

5.3.2. Ökologisierung des Steuersystems vorantreiben

Die Ökologisierung des Steuersystems ist prinzipiell eines von mehreren Instrumenten, um der Klimakrise entgegenzuwirken. Damit werden fossile Energieträger teurer und sollen so Nutzer:innen zum Umstieg auf günstigere und klimaverträgliche Alternativen hinlenken. In Österreich wurde aus diesem Grund eine CO₂-Bepreisung im Rahmen der Steuerreform 2022 gesetzlich eingeführt. Im Zuge der Energiekrise sind die Energiepreise allerdings weitaus stärker gestiegen, als dies durch die Anhebung der CO₂-Steuer beabsichtigt war.

Dazu kommt, dass ohne ökologische Alternativen eine CO₂-Bepreisung in vielen Fällen keine Lenkungswirkung entfalten kann. Daher braucht es massive ökologische Investitionen, die die öffentliche Hand teils selbst tätigt und durch höhere Förderungen für Haushalte und Unternehmen anstoßen muss. Das geht vom Ausbau des öffentlichen Verkehrs über den Heizungsaustausch bis hin zur Umstellung von Produktionsprozessen.

Zudem werfen CO₂-Bepreisungsmaßnahmen wirtschafts-, beschäftigungs- und verteilungspolitische Fragen auf, die unter Einbindung der Sozialpartner diskutiert werden müssen. Die Mehrkosten durch Öko-Steuern für die Bevölkerung müssen fairer rückerstattet werden. Kleinere und mittlere Einkommen sind durch Öko-Steuern stärker betroffen. Damit besonders betroffene Gruppen wie energiearme Haushalte oder Pendler:innen mit kleinen und mittleren Einkommen nicht zu den Verliererinnen und Verlierern durch Öko-Steuern werden, muss zusätzliches Geld für die Abfederung der CO₂-Bepreisung bereitgestellt werden.

Der ÖGB fordert:

- Schaffung ökologischer Alternativen durch Ausweitung der öffentlichen Klimainvestitionen und -förderungen, zum Beispiel für die Anschaffung klimafreundlicher Heizungssysteme.

- Die Evaluierung des nationalen Emissionszertifikatehandels (CO₂-Bepreisung) muss insbesondere die damit verbundenen sozial- und verteilungspolitischen Wirkungen und Kompensationsleistungen im Blick haben.
- Fairer sozialer Ausgleich der Mehrkosten bei Öko-Steuern für kleinere und mittlere Einkommen (Reform des Pendlerpauschales – Umwandlung in einen einkommensunabhängigen Absetzbetrag).
- Ökologisierung des Pendlerpauschales durch einen Öffi-Bonus.
- Beendigung steuerlicher Bevorzugung des Flug- und Seeverkehrs auf internationaler Ebene, EU-weite Mindeststeuern auf Kerosin und Schiffsdiesel.
- Rechtsmittel bei angekündigten Fördermittelvergaben wie dem Klimabonus im Falle der Nichtauszahlung.

5.3.3. Faire Besteuerung in einer digitalisierten Welt

Die sechs der reichsten Unternehmen der Welt sind digitale Unternehmen. Deren Gewinne müssen der Gesellschaft als Ganzes zugutekommen. Das bedeutet, dass nicht nur Steuerbetrug und Steuerhinterziehung bekämpft werden müssen, sondern dass auch eine finanzielle Grundlage für die Sicherung der Systeme der sozialen Sicherheit geschaffen werden muss, um auch die daraus entstehenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt schon im Ansatz lösen zu können.

Seit Beginn der Coronavirus-Pandemie hat die Nutzung von Homeoffice deutlich an Bedeutung gewonnen. Sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer:innen können sich vorstellen, weiterhin von der Möglichkeit – zumindest an einigen Tagen in der Woche Homeoffice zu nutzen – Gebrauch zu machen. Homeoffice und mobiles Arbeiten werden künftig also nicht mehr die Ausnahme sein, sondern fest in der Unternehmens- und Arbeitskultur verankert sein. Das Steuerrecht hat zwar kurzfristig für die Zeit der Pandemie notwendige Anpassungen vorgenommen, allerdings sind diese nur befristet vorgesehen.

Der ÖGB fordert:

- Einführung einer gerechten Besteuerung von Digitalunternehmen.
- Die EU-Kommission muss in digitalen Märkten ein besonderes Augenmerk auf unfaire Praktiken richten (zum Beispiel bei Steuern, Arbeitsbedingungen, Missbrauch von Daten etc.).
- Die Entfristung der steuerlichen Regelungen in Bezug auf Homeoffice und Ausdehnung auf mobiles Arbeiten.
- Regelmäßige Valorisierung der Homeoffice Pauschale (aktuell wird ein Pauschbetrag von bis zu 300 Euro (3 Euro pro Tag, bei bis zu maximal 100 Tagen Homeoffice) zusätzlich zum Werbungskostenpauschale steuerlich berücksichtigt).
- Ausdehnung der Ansprüche und Schutzbestimmungen, die im Homeoffice gelten, auf alle Formen des mobilen Arbeitens.

5.4. Vorausschauende Standort- und Produktionspolitik sicherstellen

Österreich ist ein Industriestandort, der vor großen Herausforderungen steht. Eine CO₂-neutrale Wirtschaft und die Digitalisierung, aber auch die eskalierenden geopolitischen Konflikte erfordern eine vorausschauende und strategische Positionierung. Das vorrangige Ziel der österreichischen Standort- und Produktionspolitik muss darin liegen, Österreich als Industrieland zu stärken und neu zu positionieren. Die Dekarbonisierung darf nicht zu Deindustrialisierung führen.

Die EU und ihre Mitgliedsstaaten sind insbesondere hinsichtlich des 370 Milliarden Dollar schweren Pakets der USA für Subventionen für grüne Unternehmen aus der Energie-, Verkehrs- oder Wasserstoffbranche zur Förderung einer klimaneutralen Wirtschaft und einer US-amerikanischen Wertschöpfung gefordert. Statt der derzeit eingeschränkten Beihilfen- und Wirtschaftspolitik muss eine umfassende Industriestrategie einschließlich umfassender Fördermittel für eine klimaneutrale Produktion in Europa auf den Weg gebracht werden. Die Erhöhung der lokalen Wertschöpfung und eine höhere Unabhängigkeit von ausländischen Anbietern in sensiblen Industriezweigen sind dabei die zentralen Herausforderungen.

Seit Beginn der COVID-Krise treten in der Versorgung unterschiedlicher Warengruppen Engpässe auf. Nicht nur die Bevölkerung, sondern auch die Industrie ist immer wieder mit Lieferengpässen konfrontiert. In manchen Produktionsbetrieben musste sogar Kurzarbeit in Anspruch genommen werden, weil benötigtes Material fehlte. Kritische mineralische Rohstoffe sind zum Beispiel wichtige Bestandteile in Zukunftstechnologien und sollen Nachhaltigkeit und eine elektronische Revolution ermöglichen. Deren Verfügbarkeit ist eine wichtige Voraussetzung für die notwendige Dekarbonisierung und Energiewende. Der Ausbau der erneuerbaren Energien liegt jedoch insbesondere in der Hand von China. 98 Prozent der sogenannten „Seltene Erden“, die die EU zum Beispiel als zentralen Rohstoff für die Elektromobilität benötigt, kommen aus einem einzigen Land – China. Doch nicht nur die Rohstoffgewinnung, auch die Aufbereitung und Weiterverarbeitung finden in China statt.

5.4.1. Mit aktivem Staat gegen Standortschließungen

Der ÖGB fordert einen aktiv handelnden Staat, der den österreichischen Unternehmen den Weg zur innovativen Vorreiterrolle bei der digital-ökologischen Transformation bzw. Wende ebnet. Die anstehenden Veränderungen infolge der Transformation dürfen nicht als einzelne isolierte Projekte verstanden werden, sondern als Teile eines nachhaltigen Gesamtkonzeptes. Der Schwerpunkt muss dabei auf gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung sowie auf die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung gelegt werden.

In Österreich haben die massiven Unternehmensförderungen infolge der Coronavirus-Pandemie, aber auch die öffentlichen Diskussionen um den Erhalt von MAN Steyr die Vorteile von staatlichen Unternehmensbeteiligungen verdeutlicht. Auch international ist ein Trend zu mehr staatlichen Beteiligungen nach einer Zeit von Privatisierungen erkennbar. Aktuell befinden sich global 14 Prozent der Anteile an den zehntausend größten börsennotierten Unternehmen in öffentlicher Hand. Infolge des Strukturwandels ist zu erwarten, dass vermehrt Unternehmen nicht mehr als profitabel gelten werden. In Bezug auf solche Unternehmen

muss das Ziel darin liegen, mittels öffentlicher Beteiligungen Arbeitsplätze langfristig zu erhalten und regionale Wertschöpfung zu schaffen.

Der ÖGB verlangt vom öffentlichen Eigentümer (Bund, Länder, Gemeinden) ein klares Bekenntnis zum Erhalt bzw. allfälligen Ausbau seiner Rolle als strategischer bzw. Mehrheits- oder Alleineigentümer der wichtigsten Unternehmen und Einrichtungen unseres Landes. Das betrifft unter anderem die Unternehmen der ehemaligen Österreichischen Industrieholding Aktiengesellschaft (ÖIAG) und der ehemaligen Österreichische Bundes- und Industriebeteiligungen GmbH (ÖBIB), die leitungsgebundenen Infrastrukturen auf Bundes- und Landesebene und insbesondere auch die Einrichtungen der Daseinsvorsorge. Die öffentlichen Eigentümer müssen in den genannten Bereichen eine aktive Rolle einnehmen. Es geht hier um wichtige Investitionsentscheidungen mit starken Technologieimpulsen für die Zukunft, die eine Vielzahl von spezialisierten Zulieferbetrieben miteinbeziehen und massive Auswirkungen auf die Beschäftigung haben. Der Praxis, den Eigentümern unverhältnismäßig hohe Ausschüttungen zuzuführen, ist ein Riegel vorzuschieben.

Das Vorantreiben neuer Technologien in zukunftsorientierten Feldern ist vor dem Hintergrund der ökologischen und digitalen Transformation unerlässlich, um Beschäftigung zu erhalten und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Österreichische Unternehmen sollen entlang von strategischen Wertschöpfungsketten unterstützt und in den zukunftssträchtesten Feldern positioniert werden. Ein zu verfolgendes und weiter auszubauendes Instrument sind in diesem Zusammenhang die sogenannten „wichtigen Vorhaben von gemeinsamem europäischem Interesse“ (Important Projects of Common European Interest – „IPCEI“) zur Neuaufstellung europäischer Wertschöpfungsketten in Schlüsseltechnologien. In Anbetracht der bevorstehenden Umwälzungen infolge des Strukturwandels darf sich öffentliche Forschungsförderung jedoch nicht nur auf technologische Innovationen beziehen: Innovation muss stets auch soziale Innovation miteinschließen.

Zuletzt gilt es als wissenschaftlich belegt, dass Unternehmen, in denen Beschäftigte ausgeprägte Mitbestimmungsrechte haben, sowohl im Hinblick auf betriebswirtschaftliche Kennzahlen als auch hinsichtlich „guter Arbeit“ besser funktionieren als jene, in denen es keine Mitbestimmung gibt. Angesichts der vielfältigen aktuellen Herausforderungen ist eine aktive Beteiligung der Belegschaft besonders wichtig. Die Gestaltung des Strukturwandels darf nicht der Wirtschaft allein überlassen werden. Belegschaft und Belegschaftsvertretung sind in Veränderungsprozesse aktiv einzubeziehen, um eine nachhaltige Unternehmenspolitik voranzutreiben. Zum Beispiel hat Normung ihre Reichweite über die Produktsicherheit hinaus auf ein breites Spektrum von Themen ausgedehnt. Normen werden heute zunehmend zur Untermauerung von Rechtsvorschriften und politischen Zielen eingesetzt, insbesondere im Rahmen europäischer Industriestrategien. Normung ist nach wie vor eine private und von der Industrie geführte Tätigkeit, die eine stärkere Beteiligung der Gewerkschaften notwendig macht. Der ÖGB wird weiterhin eine Ausweitung der europäischen und internationalen Normungsaktivitäten auf Bereiche ablehnen, die besser durch nationale oder europäische Gesetzgebung oder Kollektivverträge geregelt werden können, insbesondere in den Bereichen Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung, Entlohnung und soziale Sicherheit.

Zukünftig ist auch das öffentliche Interesse in der Gesellschaftsleitung besser abzusichern. Denn laut Aktiengesetz sind die Gesellschaften so zu leiten, wie das Wohl des Unternehmens unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und der

Arbeitnehmer:innen sowie des öffentlichen Interesses es erfordert. Das ist jedoch nicht durch eine entsprechende Vertretung im Aufsichtsrat abgebildet.

Um Arbeitsplätze in Österreich zu erhalten, muss auch eine langfristige Versorgung der Wirtschaft mit Rohstoffen sichergestellt werden. Dabei sind auch strategisch wichtige Produktionszweige nach Europa zurückzuholen. Die Abhängigkeit von Anbietern außerhalb der EU sind zu reduzieren (Pharmazeutika, High-Tech-Güter etc.). Unternehmen, die für europäische Wertschöpfungsketten zentral sind, dürfen nicht unter die Kontrolle von Drittstaaten geraten.

Der ÖGB fordert:

- Eine Flexibilisierung des EU-Beihilfenrechts zur Erreichung der Klimaziele, Erhalt von Industriestandorten und Arbeitsplätzen in Europa.
- Öffentliches Eigentum statt Standortschließungen, zum Beispiel durch einen staatlichen Beteiligungsfonds.
- Ein klares Bekenntnis zum Erhalt und Ausbau der Rolle der Österreichischen Beteiligungs AG (ÖBAG) als strategische bzw. Mehrheits- oder Alleineigentümerin der wichtigsten Unternehmen und Einrichtungen unseres Landes.
- Investitionen in Schlüsseltechnologien und Zukunftstechnologien sowie Aufbau und Ausbau lokaler Wertschöpfungsketten.
- Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren.
- Stärkung von Städten und Gemeinden im Finanzausgleich.
- Staatliche Mittel zur Förderung der Beschäftigung sowie der Aus- und Weiterbildung für Unternehmen im Strukturwandel (zum Beispiel Klima, Digitales).
- Sicherstellung von umfassenden Investitionskontrollen: Im Ernstfall muss die öffentliche Hand einen Ausverkauf von strategisch wichtigen Unternehmen, kritischer Infrastruktur und Technologien jederzeit effektiv unterbinden können.
- Effizientere Förderung von Forschung, Technologie und Innovation.
- Ausbau der betrieblichen Beteiligung und Mitbestimmung.
- Bessere Absicherung des öffentlichen Interesses in der Unternehmenspolitik.
- Strategische Planungsinstrumente sollen gestärkt werden, wobei zum Beispiel zentrale Zielvorgaben in der Raumordnung definiert werden. Diese sollen den Ländern und Gemeinden als Vorgaben dienen. Dabei könnten zum Beispiel Ziele wie betriebliche Kinderbildungseinrichtungen ab 500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder die Vorgabe einer Krankenhausedichte festgelegt werden.
- Erhöhung der Versorgungs- und Rohstoffsicherheit durch Aufbau und Förderung europäischer Produktionskapazitäten sowie durch Kreislaufwirtschaft. Produkte und deren Rohstoffe sollen so lange wie möglich wiederverwendet, repariert, aufgearbeitet und recycelt werden.
- Sicherung der österreichischen Bodenschätze in öffentlicher Hand, wie zum Beispiel Lithiumvorkommen.

5.4.2. Verkehrsinfrastruktur fördern

Entscheidend für den Wirtschaftsstandort Österreich ist, mit welchen Transportmitteln Güter befördert werden und Arbeitskräfte in die Arbeit kommen. Gleichzeitig ist das eine elementare Voraussetzung zur Erreichung der Klimaziele sowie der Verkehrssicherheit. Der Bahn-Anteil am Güterverkehr in Österreich ist höher als im EU-Schnitt. Dennoch verliert die Bahn seit dem

Jahr 2010 Marktanteile an den Lkw-Transport. Ein beträchtlicher Anteil des Güterverkehrs hat sich auf die Straße verlagert. Die zunehmende Kostenverzerrung zwischen Schiene und Straße durch katastrophale Arbeitsbedingungen und mangelnde Kostenwahrheit behindert die Erreichung der Verlagerungsziele erheblich.

Zudem ist das bestehende Eisenbahn-, Straßen- und Flugverbindungsnetz auf ein verändertes Nutzungsverhalten nur bedingt vorbereitet. Vor allem die Eisenbahninfrastruktur droht bei großen Verlagerungsschüben zur Erreichung der Klimaziele an ihre Grenzen zu stoßen.

Für Betriebe ist weiters die Anbindung an das Schienennetz eine große Hürde. Unternehmen sollen daher verstärkt durch Förderungen dazu motiviert werden, Anschlussbahnen zu errichten bzw. bestehende Anschlussbahnen weiter aufrecht zu erhalten. Derzeit sind der Bau und Betrieb einer Anschlussbahn für Unternehmen mit hohen Kosten verbunden, die nicht ausreichend mit Förderungen gedeckt werden. Demgegenüber werden Straßenanschlüsse für Unternehmen meist vollständig durch die öffentliche Hand finanziert. Die bestehende Flächenwidmung, die Logik der Grundstückspreise und der „natürliche“ Mechanismus, Betriebe mit Straßenanschluss durch die öffentliche Hand zu versorgen, verursachen Lärm- und Schadstoffbelastungen und verhindern Mobilitäts- und Güterverkehrslösungen entlang der Bahn bzw. mit integriertem Bahnanschluss.

Diese Schieflagen müssen durch staatliche Maßnahmen korrigiert werden.

Der ÖGB fordert:

- Es braucht rasch einen zukunftssträchtigen Ausbau der Verkehrsinfrastruktur.
- Gezielte Fördermaßnahmen von Bund und Ländern für den Bau, Betrieb und die Instandhaltung von Anschlussbahnen, für den Ausbau von Güterterminals, Umschlag- und Verladetechnologien.
- Eine Förderung und ordnungspolitische Maßnahmen für eine „grüne Logistik“ für die verladende Industrie, damit ein Anreiz geschaffen wird, innerhalb Österreichs mehr Güterverkehr auf die Bahn zu verlagern. Unternehmen sollen in die Lage versetzt werden, ihre Logistikkette grüner und regionaler zu gestalten. Eine derartige Industrieförderung hilft Klimaziele zu erreichen sowie den Betrieben und den Beschäftigten.
- Öffentliche Fördermittel für Investitionen in die Digitalisierung des Bahngüterverkehrs.
- Mehr Investitionen für den Schienenausbau, Infrastrukturbau, Tiefbau und Tunnelbau, die auch Voraussetzung für Investitionen in die Sachgüterproduktion sind. Genehmigungsverfahren sind zu beschleunigen.
- Raumordnung und Betriebsanlagenrecht müssen eine Rolle spielen – in Zukunft soll ein Bahnanschluss zur Voraussetzung für die Standortgenehmigung gemacht werden.
- Es braucht verpflichtende Pläne der Unternehmen zur nachhaltigen und sozialen Gestaltung der Logistik sowie des Berufsverkehrs.
- Die Bindung der regionalen Wirtschaftsförderung an die Möglichkeit der Schienennutzung.

5.4.3. Öffentliche Auftragsvergaben verbessern

Mit Ausschreibungen der öffentlichen Hand soll gewährleistet werden, dass Leistungen billiger und besser werden – mit derartigen Argumenten gehen die Befürworter:innen von Wettbewerbsverfahren auf Stimmenfang. Als weiteres Argument wird ins Treffen geführt, dass

Verschwendung öffentlicher Gelder verhindert werden kann und öffentliche Auftragsvergaben transparenter ablaufen.

Ausschreibungen sind häufig aufwändig und teuer. Daher ist die Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern oftmals rückläufig. Teure Ausschreibungen und der damit verbundene Rechtsaufwand schrecken insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und gemeinnützige Organisationen ab. Oligopolbildung, also die Beherrschung des Marktes von einigen wenigen Großunternehmerinnen und Großunternehmern, ist dann oft die Folge, Preisabsprachen sind leicht möglich.

Ausschreibungen überfordern aber auch Auftraggeber:innen. Angst vor fehlerhaften Ausschreibungen und Rechtsunsicherheit schränken die Gestaltungsspielräume ein. Je mehr zusätzliche Kriterien wie Qualitäts- und Sozialkriterien zur Auswahlbeurteilung herangezogen werden, desto mehr Möglichkeiten der Beeinspruchung durch die unterlegene Bieterin bzw. den unterlegenen Bieter ergeben sich. Die Billigstbieterin bzw. der Billigstbieter kann aus der Sicht der Auftraggeber:innen relativ einfach und unumstritten ermittelt werden.

Aufgrund des Sparzwangs der Länder und Gemeinden werden zudem öffentliche Aufträge oftmals an die billigstbietenden Unternehmen vergeben. In der gelebten Praxis von Ausschreibungen nach dem Billigstbieterprinzip sind die Personalkosten die wichtigste Stellschraube, um wettbewerbsfähig zu sein und Aufträge zu bekommen. Unternehmen, die ihre Beschäftigten fair entlohnen und gute Arbeitsbedingungen ermöglichen, haben im Wettbewerb um öffentliche Aufträge oftmals keine Chance. Die geltenden Vergabevorschriften tragen daher zu einer Vernichtung von regionalen Arbeitsplätzen und zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen bei.

Der ÖGB fordert:

- Die Direktvergabe oder auch die unmittelbare Leistungserbringung durch die öffentliche Hand, zum Beispiel auf der Schiene, ist beizubehalten. Dieser Grundsatz soll im gesamten Bereich der Daseinsvorsorge zur Anwendung kommen.
- Die Gemeinden und Länder müssen selbst darüber entscheiden können, ob sie Leistungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit selbst, durch ein öffentliches Unternehmen (Inhouse-Vergabe) oder nach Durchführung eines Auswahlverfahrens erbringen.
- Eine tiefgehende Reform des europäischen Vergabeverfahrens, um einen hohen regionalen Wertschöpfungsanteil zu fördern. Dabei ist klarzustellen, dass wirtschafts-, sozial- und beschäftigungspolitisch qualitative Zielsetzungen sowie Vorgaben zur Förderung von Frauen verstärkt berücksichtigt werden müssen.
- Eine Abkehr vom europäischen Wettbewerbsverfahren zugunsten vereinfachter Auswahlverfahren mit Transparenzvorschriften.

5.5. Daseinsvorsorge für alle

Von Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallwirtschaft über Energie, Gesundheit und Pflege, Sozialleistungen, Bildung und Kinderbildungseinrichtungen bis hin zum öffentlichen Verkehr, sozialen Dienstleistungen und Kultur: Leistungen der Daseinsvorsorge dienen dem Gemeinwohl und müssen allen zugänglich sein. Doch immer stärker wurden öffentliche Dienstleistungen dem Profitstreben unterworfen und für private Investorinnen und Investoren geöffnet. Damit stehen Versorgungssicherheit, Arbeitsplätze und die gute Qualität öffentlicher

Daseinsvorsorge auf dem Spiel. Nach dem Motto „Privat vor Staat“ wurden Liberalisierungen und Privatisierungen im Dienstleistungssektor in den letzten Jahrzehnten weltweit vorangetrieben.

Die Erfahrungen mit den bisherigen Liberalisierungen und Privatisierungen von Dienstleistungen (zum Beispiel bei der Wasser- oder Stromversorgung) zeigen: Wenn bei der Erbringung von Dienstleistungen Gewinne im Vordergrund stehen und nicht das Gemeinwohl, dann werden die Leistungen mitunter unerschwinglich und die Qualität der erbrachten Leistungen sinkt zum Teil dramatisch ab. Eine flächendeckende Versorgung wird nicht mehr gewährleistet. Verliererinnen sind die breite Bevölkerung und insbesondere die einkommensschwachen Bevölkerungsschichten. Aber auch die Beschäftigten sind negativ betroffen, denn oft geht gleichzeitig gut bezahlte Arbeit verloren. Arbeitnehmer:innen werden in prekäre oder schlecht entlohnte Jobs gedrängt.

Solche negativen Erfahrungen mit privatisierten Dienstleistungen der Daseinsvorsorge haben viele Städte und Gemeinden dazu gebracht, Bereiche wie zum Beispiel Energie- und Wasserversorgung, Abfallentsorgung oder öffentlichen Nahverkehr zurück in die öffentliche Hand zu überführen.

Stärkung der Daseinsvorsorge durch eine aktive öffentliche Hand

Umfassende Privatisierungen der Daseinsvorsorge wie beispielsweise in Großbritannien haben in Österreich nicht stattgefunden. Das muss auch so bleiben. Öffentliche Dienstleistungen sind Kernstück des Sozialmodells. Kein Bereich der Daseinsvorsorge darf daher den Marktprinzipien unterworfen werden. Vielmehr sollen Gemeinden und Länder eine aktivere Rolle in der Versorgung mit wesentlichen Leistungen der Daseinsvorsorge einnehmen.

Dabei geht es nicht nur um den Erhalt und den Ausbau der Daseinsvorsorge, sondern auch um die Sicherung guter Arbeitsbedingungen bei der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen. Die Daseinsvorsorge soll weiterhin hohen Qualitätsstandards genügen und flächendeckend allen Menschen in Österreich zu erschwinglichen Preisen zugänglich sein.

Der ÖGB fordert:

- Keine weiteren Liberalisierungen und/oder Privatisierungen: Öffentliche Infrastruktur und öffentliche Leistungen sind in der Hand von Gemeinden, Ländern oder Staaten zu belassen.
- Überprüfung bereits stattgefundener Liberalisierungen bzw. Privatisierungen und Rückführung in die öffentliche Hand, wo dies notwendig ist, um eine leistbare Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen.
- Der Grundsatz der weitreichenden Selbstbestimmung der Mitgliedsstaaten, Bundesländer und Gemeinden im Bereich der Daseinsvorsorge muss im EU-Recht verankert werden.
- Mittel für Länder und Gemeinden sind aufzustocken, andernfalls drohen Kürzungen bei dringenden Zukunftsinvestitionen.
- Ausweitung der finanziellen Mittel für die soziale Infrastruktur in den Städten und Gemeinden, die einen wichtigen Beitrag zum Wohlergehen der Gesellschaft und Arbeit leisten (zum Beispiel Neubau/Sanierung von Schulen, elementaren Kinderbildungseinrichtungen und kommunalen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen).

5.6. Öffentlichen Wohnbau fördern

Die Wohnungspreise waren laut Österreichischer Nationalbank beispielsweise in Wien bereits vor der Coronavirus-Pandemie stark überbewertet. In den letzten beiden Jahren sind die Preise noch einmal um über 20 Prozent gestiegen. Seit Beginn der Finanzkrise 2008/2009 wird Wohnraum in Österreich immer mehr von Kapitalanlagegesellschaften und privilegierten vermögenden Privatpersonen als Spekulationsobjekt gehandelt. Während die Inflation zwischen 2008 und 2021 um 26 Prozent gestiegen ist, ist die Bruttomiete pro Quadratmeter um 54 Prozent gestiegen. Das heißt, im privaten Segment waren die Steigerungen der Bruttomieten mehr als doppelt so hoch wie die allgemeine Teuerung und auch deutlich über den Zuwächsen bei den verfügbaren Haushaltseinkommen. Demgegenüber sind zwischen 2008 und 2021 in den beiden sozialen Mietwohnungssegmenten (Genossenschafts- und Gemeindewohnungen) die Mieten weitaus geringer gestiegen (37 Prozent bzw. 32 Prozent).

Die Teuerungskrise heizt die Preisentwicklung nochmals dramatisch an. Mieter:innen sind mit einer starken Belastungswelle konfrontiert. Die Richtwertmieten für eine durchschnittliche Wohnung mit 70 Quadratmetern stiegen um knapp 500 Euro im Jahr 2022 an. Die Kategoriemieten wurden wegen der Inflationsindexierung im Jahr 2022 gleich dreimal, und zwar im April, Juni und Dezember, erhöht. Eine mehrfache Erhöhung war auch bei den Verträgen mit freier Mietzinsvereinbarung beobachtbar.

Diese massiv steigenden Kosten für Mietwohnungen haben dazu geführt, dass für immer mehr Haushalte der private Mietwohnungsmarkt nicht mehr leistbar ist. Sie sind auf den sozialen Wohnbau angewiesen. Dieser steht allerdings wegen der massiven Bodenspekulationen unter enormen Druck. Für gemeinnützige Bauträger stehen kaum noch Grundstücke für leistbaren Wohnraum zur Verfügung. Gebaut wird deshalb vermehrt von privaten Bauträgern. Das wiederum bedeutet: steigende Mieten, kleinere Wohnungsgrößen und immer mehr Wohnungen als Vorsorge- und Anlageobjekte.

Spekulationen unterbinden und Vorrang für öffentlichen Wohnbau

Wohnungen dürfen nicht länger Spekulationsobjekte sein. Es ist die Aufgabe der Politik, bezahlbare und dauerhaft gesicherte Wohnverhältnisse zu schaffen. Dazu ist ein breites Spektrum von durchschlagenden Maßnahmen seitens des Bundes und der Länder dringend notwendig.

Auf Ebene des Bundes sollen insbesondere eine Abgabe auf Leerstand in ausreichender Höhe ermöglicht und öffentliche Liegenschaften für geförderte Wohnbauvorhaben bereitgestellt werden. Im Hinblick auf die weiter wachsende Bevölkerung insbesondere in den städtischen Ballungszentren ist eine Wohnbauoffensive dringend notwendig, da der Bedarf an geförderten Wohnungen zuletzt wieder sprunghaft gestiegen ist.

Der ÖGB fordert:

- In allen Wohnbauten, die älter als 30 Jahre sind, soll es gesetzliche Obergrenzen für Mieten geben.
- Mieten sollen nur alle zwei Jahre erhöht werden dürfen. Die inflationsbedingte Anpassung soll einen bestimmten Prozentsatz nicht überschreiten dürfen und in Phasen hoher Inflation ausgesetzt werden.

- Es braucht mehr Mittel für den Neubau von Wohnungen. Die Wohnbauförderung muss leistbaren Wohnraum für alle schaffen, Klimaziele unterstützen und Arbeitsplätze sichern. Öffentliche Mittel müssen wieder stärker für gemeinnützige Bauvereinigungen oder dem sozialen Wohnbau zur Verfügung gestellt werden.
- Leerstandsabgabe für frei finanzierte Wohnungen, die schon länger leer stehen.

5.7. Wohnen als Wertschöpfungskette

Wohnen hat eine sehr hohe Bedeutung für die österreichische Volkswirtschaft, die oft nur wenigen bewusst ist. Wohnen betrifft direkt oder indirekt alle Wirtschaftsbereiche. Die Wertschöpfungskette „Wohnen“ beginnt bei der Mobilisierung von Bauland und der Errichtung der notwendigen Infrastruktur. Sie erstreckt sich weiter über Bauträger, Architektinnen und Architekten, Planerinnen und Planer bis hin zur Baustoffindustrie, dem Baustoffhandel und dem ausführenden Sektor der Bauwirtschaft. Und sie endet bei den der Bauwirtschaft nachgelagerten Bereichen, zu denen beispielsweise die Immobilienwirtschaft, Versicherungen oder Handwerks- und Reparaturdienste zählen.

Wohnen steuert damit rund 20 Prozent zur Wirtschaftsleistung bei. Würden wir nicht wohnen müssen, wäre die österreichische Wirtschaftsleistung um ein gutes Fünftel geringer. Und knapp 20 Prozent der Erwerbstätigen wären ohne Job. Schätzungen legen nahe, dass Wohnen mit rund 776.000 Erwerbstätigen und einem Beitrag von 80 Milliarden Euro am Bruttoinlandsprodukt (BIP) der größte Wirtschaftssektor des Landes ist. Dieser ist um ein Vielfaches größer als etwa der von der Politik gerne auf die öffentliche Bühne geschobene Auslands-Tourismus, der Automobil-Cluster oder der Informations- und Kommunikationstechnologie-Sektor. Damit ist Wohnen von höchster gesellschaftspolitischer Bedeutung, zumal auch alle davon betroffen sind.

Der ÖGB fordert:

- Ein Investitionspaket Wohnhaussanierung, die Sanierung kommunaler Infrastruktur und die Sanierung öffentlicher Gebäude. Amtshäuser, Schulen und Kinderbildungseinrichtungen sowie alle anderen öffentlichen Gebäude sind klimafit zu machen.
- Energietechnische Aufrüstung einschließlich Digitalisierung von öffentlichen Gebäuden und Wohngebäuden durch Förderungen über einen längeren Zeitraum sicherstellen und die Infrastruktur der öffentlichen Gebäude verbessern.
- Ausbau der Infrastruktur bis zum Haus durch Umstellung der Energieversorgung (derzeit sind noch fast 40 Prozent der Wohnungen mit fossilen Brennstoffen versorgt), der Leitungen, insbesondere bei der digitalen Aufrüstung von alten Gebäuden.
- Nachverdichtung und Umwidmung für neuen Wohnraum im Altbestand haben Vorrang, wo es bautechnisch machbar ist. Dabei sind Umnutzung bzw. Neuorientierung von Gebäuden leichter zu ermöglichen.
- Die bisher sanfte Stadterneuerung durch gebäudebezogene Gesamtsanierungen muss ausgebaut werden inklusive Förderungen für pflegegerechte Umrüstung bestehender Wohnungen.

5.8. Mit aktivem Staat Strukturwandel nach der Krise bewältigen

Die Staatsfinanzen haben eine zentrale gesamtwirtschaftliche Bedeutung. Sie schaffen Spielräume für eine Budgetpolitik, die in Zeiten guter Konjunktur Budgetüberschüsse erzielt und in Zeiten schlechter Konjunktur Budgetdefizite in Kauf nimmt. Das ist eine wichtige Voraussetzung für die Handlungsfähigkeit des Staates.

Die Budgetpolitik muss die Gestaltung der Staatsfinanzen als Instrument der aktiven Gesellschaftspolitik begreifen. Sie muss die öffentliche Hand in die Lage versetzen, ihre Aufgaben gut zu erfüllen und auf neue Herausforderungen zu reagieren.

Die reine Ausrichtung auf einen ausgeglichenen Haushalt entspricht nicht dieser Vorgabe. Sowohl in der Wirtschafts- und Finanzkrise als auch in der COVID-Krise und in der Energieversorgungskrise wurde schmerzhaft bewusst, dass sich die Hoffnung auf einen selbst stabilisierenden Privatsektor nicht erfüllt.

Die Entscheidung der Mitgliedsstaaten, den Stabilitäts- und Wachstumspakt auszusetzen, war daher ein wichtiger Schritt und bestätigt, wie wesentlich öffentliche Investitionen und Markteingriffe für die Stabilisierung der Wirtschaft sind. Dies gilt insbesondere in einer Situation, in der mehrere Krisen gleichzeitig zur Normalität geworden sind.

Es ist jedoch zu befürchten, dass die Fiskalregeln (Begrenzung der Ausgaben, des Defizits und der Verschuldung) sehr rasch wieder angewendet werden und ein Sparkurs eingeleitet wird, zumal die krisenbedingten Maßnahmenpakete nicht ausreichend gegenfinanziert wurden. Würden die Fiskalregeln unverändert wieder angewendet werden, könnten nicht ausreichend Mittel für notwendige Ausgaben bereitgestellt werden. Das gilt auch für mit dem Klimawandel verbundene Veränderungen oder Anpassungen in der Arbeitswelt. Aber auch für die neuen verschärften Problemlagen der Städte müssen ausreichend Mittel bereitgestellt werden, wie zum Beispiel für die erforderlichen Investitionen in die Infrastruktur, unter anderem in den Ausbau des öffentlichen Verkehrs, in den öffentlichen Wohnbau oder in die thermische Sanierung.

Zukunftsorientierte Budgetpolitik statt Kaputtsparen

Die Budgetpolitik soll ein aktives Instrument der Konjunktursteuerung sein und auch ausreichend Investitionen in Zukunftsbereiche und soziale Infrastruktur sicherstellen. Von einer rein defizitorientierten Budgetpolitik geht einerseits die Gefahr aus, dass sie die Wirtschaftsentwicklung instabiler macht und andererseits, dass sie die notwendigen langfristigen Umbauten der Wirtschaft behindert.

Ein niedriges Budgetdefizit ist vor allem das Ergebnis einer günstigen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Eine erfolgreiche Budgetpolitik basiert stark auf einer erfolgreichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik. Eine zentrale Aufgabe des Staates ist, für Stabilität in der Wirtschaft zu sorgen: Bei zu schwacher Nachfrage ist die Wirtschaft zu beleben, bei Überhitzungserscheinungen rechtzeitig und sozial verträglich zu dämpfen. Vernünftige Budgetregeln sollen das nicht verhindern, sondern ermöglichen. Dies schließt die goldene Investitionsregel ein, welche öffentliche Investitionen aus der Berechnung von Defiziten und Schulden herausnimmt.

Die öffentliche Hand muss zudem ihre Rolle im Bekämpfen der Krisen wahrnehmen, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Dienstleistungen und Maßnahmen in die Infrastruktur. Vor allem hinsichtlich der Dekarbonisierung der Wirtschaft wird sowohl bei Ausbildung und Regulierungen, aber auch in der direkten Bereitstellung von Leistungen dem Staat eine zunehmend größere Aufgabe zukommen.

Eine über viele Jahre nicht mehr gekannte Herausforderung für die Budgetpolitik ergibt sich gegenwärtig aus der Inflationsbekämpfung. Das gilt auch für die Wirtschaftspolitik im weiteren Sinne. Denn während sich Preissteigerungen in normalen Zeiten nur bei Einkaufskosten und zum Teil über Inflationsanpassungen wie zum Beispiel bei Pensionen und öffentlichen Personalkosten niederschlugen, ergeben sich in Krisensituationen erhebliche Zusatzkosten aus notwendigen sozialen Ausgleichsmaßnahmen. Hier ist zum einen auf Transferzahlungen an Haushalte und notleidende Unternehmen zu setzen, die helfen, die Teuerung auszugleichen. Andererseits sind fundamentale Markteingriffe, insbesondere im Energiesektor, sowie weitere inflationsdämpfende Maßnahmen notwendig. Auch letztere bedürfen budgetärer Ausgaben. Die Kosten der Krisenbewältigung müssen über Gegenfinanzierungsmaßnahmen von jenen getragen werden, die in den letzten Jahren enorme Gewinne und Vermögen anhäufen konnten.

Der ÖGB fordert:

- Das Budget soll aktiv als Steuerungsinstrument in Krisenzeiten und zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Umbau der Wirtschaft eingesetzt werden.
- Dies umfasst den Ausbau des öffentlichen Staatsvermögens (zum Beispiel öffentliche Beteiligungen) und der Infrastruktur sowie höhere Investitionen in den sozial-ökologischen Umbau der Wirtschaft.
- Bei der Reform des Stabilitäts- und Wachstumspaktes sollen die Schuldengrenzen nach oben korrigiert werden. Öffentliche Investitionen sollen aus der Berechnung von Defiziten und Schulden herausgenommen werden („Goldene Investitionsregel“).
- Stabilisierungsmechanismen, wie zum Beispiel die Errichtung eines EU-Energiefonds nach dem Vorbild des EU-Aufbaufonds.
- Ein Transformations- und Energiefonds unter Einbeziehung der Sozialpartner auf nationaler Ebene für eine klimaneutrale Wirtschaft.
- Mehr Investitionen aus dem Bundesbudget zur Sicherstellung von öffentlichen Dienstleistungen (Altenpflege etc.) und kommunaler Infrastruktur. Hier gilt es, die finanzielle Basis der Gemeinden zu stärken.
- Einrichtung eines „Comeback-Beteiligungsfonds“ zur Sicherung von strategisch wichtigen Unternehmen und deren Arbeitsplätze in schwierigen Zeiten. Der Staat soll mit befristeten stillen Beteiligungen einspringen, für die besondere Auflagen wie das Behalten von Personal oder das Verbot von hohen Bonuszahlungen für die Manager:innen gelten.
- „Gender Budgeting“ zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter endlich vollständig und nachhaltig umsetzen: Hierfür bedarf es – neben der rechtlichen Festschreibung – ganz wesentlich Transparenz, Qualitätsstandards, Ressourcen, Zuständigkeiten vor allem des Finanzministeriums, Verbindlichkeiten und Rechenschaftspflicht ebenso wie Sanktionsmechanismen bei Nicht-Erarbeitung und Nicht-Erfüllung.

5.9. Finanzmärkte regulieren und Spekulationen eindämmen

Während im Zuge der Finanzkrise 2008/2009 die Eigenmittelanforderungen des Bankensystems erhöht wurden, war die Re-Regulierung der Finanzmärkte, also der Märkte für den Handel mit Krediten, Währungen und Wertpapieren, äußerst schwach. Die Risiken haben sich in die Bereiche des sogenannten „Schattenbankensystems“ verlagert. Das ist nicht nur eine große Gefahr für die Stabilität des globalen Finanzsystems, sondern hat auch weitreichende Folgen für die Lebensumstände aller: Güter des täglichen Bedarfs, wie Nahrungsmittel, Energie, aber auch Wohnungen und Kryptowährungen wie Bitcoins, sind Spekulationsobjekte geworden. An den Börsen sind zudem Rohstoffe notiert bzw. gelistet, die in der Wertschöpfungskette eine bedeutende Rolle spielen. Akteure an diesen Märkten sind (Investment-)Banken, Hedge-Fonds oder große Konzerne, die in der Regel ihr eigenes Finanzinstitut haben. Zahlreiche Preise orientieren sich heute oft nur mehr an jenen Preisen, die an internationalen Börsen gebildet werden. Einen Zusammenhang mit den jeweiligen Kosten der Herstellung gibt es dabei nicht mehr. Spekulative Investitionen verstärken realwirtschaftliche Entwicklungen und neigen zu extremen Preisausschlägen.

Die aktuelle Energiekrise verdeutlicht die Problematik finanzmarktbasierter Energiepreise. Die Energietarife, die den Haushalten in der Energierechnung vorgeschrieben werden, orientieren sich unter anderem auch an Futures-Preisen – das sind jene Preise, die die Preiserwartung der Finanzmarktakteure widerspiegeln.

Auch die Preise für Agrarrohstoffe erreichten im Jahr 2022 ein Rekordniveau – angetrieben nicht nur durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und Knappheit: Agrarische Rohstoffe sind zwar grundsätzlich Preisschwankungen unterworfen, aber seitdem weltweit die Finanzmarkt- und die Agrarliberalisierung vorangetrieben wurde, sind diese weitaus stärker zu spüren. Die Finanzmärkte treiben somit zunehmend die Preise von Weizen, Mais, Soja, Zucker, Kaffee und Kakao in die Höhe. Diese Spekulationsgeschäfte mit Lebensmitteln haben wenig mit der Realwirtschaft zu tun, was insbesondere für die armen Länder drastische Folgen hat.

Die internationale Politik unternimmt zu wenig gegen die ausufernden Spekulationsgeschäfte bzw. beobachtet diese weitgehend hilflos. Es gibt noch immer keine wirksame Regulierung. Die EU hat zwar sogenannte „Positionslimits“ vorgeschrieben, das sind Obergrenzen, die festlegen, wie viele „Finanzwetten“ Anleger:innen tätigen dürfen. Diese Schritte konnten Spekulationen und die damit verbundenen negativen Auswirkungen aber bislang bei Weitem nicht ausreichend eindämmen.

Nach der Finanzkrise wurde das Ziel formuliert, dass das Finanzsystem der Finanzierung von realwirtschaftlichen Investitionen dienen sollte, also die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand. Dieses Ziel ist in weite Ferne gerückt.

Der ÖGB fordert:

- Die Kernfunktion des Finanzsektors ist ins Zentrum der Regulierungsmaßnahmen zu stellen, das heißt die Finanzierung langfristiger realwirtschaftlicher Investitionen von Unternehmen, Haushalten und der öffentlichen Hand.

- Bankenstrukturreform: Trennung von Investmentbanken sowie Kommerzbanken und Sparinstituten, um die traditionellen Einlagen der Sparer:innen vom Investmentbank-Risiko zu entkoppeln.
- Risiken, die von den Finanzmärkten auf die Gesamtwirtschaft ausgehen, müssen durch eine umfassende Regulierung der Finanzmärkte ausgeschlossen werden.
- Umfassende Regulierung von Schattenbanken sowie striktere Regeln bei außerbörslichen Derivaten.
- Verhinderung von Spekulation und Einrichtung von Positionslimits, die die Zahl der Kontrakte, die solche Fonds an der Börse handeln dürfen, beschränken.
- Ausschluss institutioneller Anleger wie Versicherungen und Banken vom Rohstoffgeschäft an den Börsen.

Öffentliches Pensionsversicherungssystem stärken

Die von Krisen geprägte Kapitalmarktentwicklung stärkt einmal mehr die Argumente für eine starke öffentliche Sozialversicherung. Seit den 1980er-Jahren wurde von der Weltbank, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), aber auch von der EU-Kommission mehr private kapitalbasierte Pensionsvorsorge propagiert. Damit wurde eine überwiegend gut funktionierende und existenzsichernde Altersvorsorge, die allen Versicherten zugutekommt, dem Ausbau des unsolidarischen und hochriskanten Kapitaldeckungssystems geopfert.

Auch Österreich ging diesen Weg. Allerdings hatte hier der Widerstand von Arbeitnehmer:innenseite und anderen einen radikaleren Umbau des Systems in Richtung Drei-Säulen-Modell (gesetzliche Pension, Betriebspension, private Vorsorge) verhindert. Der Schaden ist trotzdem groß genug: Mehrmals wurden die betrieblichen Pensionen vieler Leistungsberechtigter gekürzt. Als Folge haben sich dadurch unaufholbare Lücken ergeben. Da die Mindestertragsgarantie praktisch abgeschafft wurde, ist das volle Veranlagungsrisiko von den Pensionskassen-Berechtigten zu tragen. Dieses wird durch Wegfall der Veranlagungsgrenzen noch drastisch verschärft. Wenn die Performance schlecht ist, kommt es automatisch zu Pensionskürzungen.

Der inflationsbedingte restriktive geldpolitische Kurs der Notenbanken führt nun insbesondere bei Aktien, Anleihen, aber auch bei Immobilien zu einem drastischen Wertverlust, es drohen weitere Turbulenzen. Im ersten Halbjahr 2022 ist laut Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA) bei den betrieblichen und überbetrieblichen Pensionskassen das Veranlagungsergebnis um ca. neun Prozent gesunken.

Aufgrund all dieser Erfahrungen zeigt sich, dass das öffentliche Pensionssystem weitaus besser gegen wirtschaftliche Verwerfungen absichern kann als ein privates Pensionssystem. Auch bei den Abfertigungskassen der „Abfertigung neu“ haben sich die ursprünglichen Erwartungen zu keinem Zeitpunkt erfüllt. Oftmals werden die Erträge sogar von den Verwaltungskosten wieder aufgeessen. Somit bleiben die tatsächlichen Auszahlungen weit hinter den Beträgen zurück, die bei der „Abfertigung alt“ erreicht wurden. Das System bedarf daher einer grundlegenden Sanierung.

Der ÖGB fordert:

- Stärkung des öffentlichen Pensionsversicherungssystems.

- Kurzfristig: Etablierung einer intelligenten Garantie, die der Volatilität bzw. Schwankungen der Kapitalmärkte entgegenwirkt und sicherstellt, dass bei beitragsorientierten Zusagen – die für Anwartschaftsberechtigte mittlerweile den absoluten Regelfall darstellen – die finanzielle Verantwortung für das Veranlagungsergebnis der Pensionskassen nicht mehr ausschließlich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt.
- Erhöhung des Betrags der Arbeitgeber:innen zur Abfertigungskasse im betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG).
- Reduktion der Höhe der zulässigen Verwaltungskosten der Abfertigungskassen im BMSVG.

6. Arbeitsmarkt

Die nächsten Jahre bringen große Veränderung am österreichischen Arbeitsmarkt. Mit den sogenannten „Babyboomern“ geht eine Gruppe an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Pension, die oftmals vollzeitbeschäftigt sind und sich sehr mit ihrer Arbeit identifizieren. Oft haben sie ihr ganzes Berufsleben bei ein und derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber verbracht. Für die nachfolgenden Generationen sind häufigere Wechsel von Arbeitsstellen üblich und Work-Life-Balance hat heute einen höheren Stellenwert.

Gerade die jungen, meist sehr gut ausgebildeten Arbeitnehmer:innen bevorzugen deshalb Teilzeitbeschäftigung. Mit den Veränderungen im Arbeitsleben durch die Coronavirus-Pandemie hat auch Homeoffice an Bedeutung gewonnen. Zugleich hat die Pandemie gezeigt, dass Schichtdienst oder Arbeiten an Wochenenden und Feiertagen nicht ins Homeoffice verlegt werden können. Und dass in diesen Branchen auch Teilzeit nicht immer gewollt ist, weil damit kein ausreichendes Einkommen erzielt werden kann: Bei diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es das starke Bedürfnis nach Respekt, Arbeitsautonomie, Dienstplanstabilität und einer fairen Abgeltung für Nacht- oder Wochenendarbeit.

Neben der Gestaltung der zukünftigen Berufswelt wird auch Weiterbildung immer wichtiger – ein Berufsleben lang. Der tiefgreifende Strukturwandel, vor allem aufgrund von Versorgungskrisen (zum Beispiel Gesundheit, Pflege, Bildung), Digitalisierung und Klimakrise, macht einen Paradigmenwechsel in der Qualifikationspolitik notwendig. Hier wird auch zukünftig das Arbeitsmarktservice (AMS) eine wichtige Rolle übernehmen müssen, da Weiterbildung der Schlüssel ist, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden.

Und es braucht Antworten für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind. Diese Prozesse der Transformation, insbesondere um auch die Klimaziele zu erreichen, sind in der Arbeitsmarktpolitik zu begleiten. Hier sind staatliche Garantien im Hinblick auf Weiterbeschäftigung gefragt – Stichwort Jobgarantie. Weshalb keinesfalls vergessen werden darf, dass Menschen in Zeiten der Arbeitslosigkeit finanziell gut abgesichert werden müssen.

Es braucht daher ein Arbeitsmarktservice, in dem Bildung der Arbeitsvermittlung gleichgestellt wird und das dafür jene Ressourcen erhält, die diesen Ausbau auch ermöglichen.

6.1. Gute Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt

Jede Generation hat andere Prioritäten bei Beruf und Ausbildung. Die Babyboomer profitierten bei ihrem Berufseinstieg vom Wirtschaftsaufschwung und von sinkenden Arbeitslosenzahlen. Sie identifizierten sich sehr mit ihrer Arbeit und verbrachten oft ihr ganzes Leben bei ein und derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber. Diese Arbeitnehmer:innen werden in den nächsten Jahren verstärkt den Arbeitsmarkt verlassen und in Pension gehen.

Die zwischen 1980 bis 2000 geborenen Millennials hatten es schon schwerer: Steigende Arbeitslosenquoten, Wirtschaftskrisen und die Entstehung von sogenannten Gratis-Praktika und Niedriglohnbranchen trugen massiv zur Ausbeutung bei. Arbeit wird immer öfter nach

Hause oder in den Urlaub mitgenommen, kurzfristige Dienstpläne bzw. Dienstplanänderungen machen Freizeit schwerer planbar.

Speziell gut ausgebildete Menschen der sogenannten „Generation Z“ – der Nachfolgeneration der Millennials – können sich heute ihre Zeit nach dem Motto „Arbeiten, um zu leben – und nicht leben, um zu arbeiten“ gestalten: Überstunden und Aufopferung für den Job kommen nicht in Frage, stattdessen wird auf eine gute Work-Life-Balance geachtet. Genügend Freizeit und Flexibilität sind nicht nur eine Option, sondern eine Voraussetzung, um einen Job anzunehmen.

Das alles ist aber nur für jene Menschen möglich, die über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen. Für viele junge Menschen ist Teilzeit nach wie vor nicht leistbar, weil ihre Einkommen schlicht und ergreifend zu niedrig sind. Und das betrifft vor allem jene Branchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, wie zum Beispiel in der Pflege, im Tourismus, in der Reinigung oder im Handel.

Hier sind nach dem Wunsch nach besseren Einkommen vor allem die Rahmenbedingungen zu verbessern, da oft zur schlechten Bezahlung auch noch die fehlende Planbarkeit der Arbeit hinzukommt. Darum wollen auch viele Arbeitnehmer:innen solcher Branchen wechseln.

Das zwingt auch Betriebe zum Umdenken: Wer die besten Arbeitnehmer:innen will, muss auch das beste Angebot bieten.

Viele Argumente für die Notwendigkeit einer Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung liegen seit Jahrzehnten auf dem Tisch. Durch die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf den Arbeitsmarkt hat diese Frage in dramatischer Weise an Dringlichkeit gewonnen.

Der ÖGB fordert:

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

6.2. Arbeitskräftepotenzial nutzen

Für den ÖGB war und ist Vollbeschäftigung das Ziel. Das bedeutet, dass jede Person, die einen Arbeitsplatz will, auch einen erhält. Wir können und wollen nicht akzeptieren, dass derzeitige Arbeitslosenquoten als Vollbeschäftigung gesehen werden. Denn hier geht es um Menschen, die arbeiten wollen, oft aber nicht mehr die Chance dazu erhalten.

Die Wirtschaft spricht hingegen immer nur davon, dass es einen „Mangel“ an Arbeitskräften gibt oder die zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte einfach „nicht passen“. In der Realität zeigt sich aber oft, dass nach wie vor viele Menschen gar keine Chance bekommen, am Erwerbsleben teilzuhaben.

6.2.1. Mehr Chancen für junge Menschen

Über 100.000 Lehrlinge gibt es in Österreich in mehr als 200 verschiedenen Berufen. Die Wichtigkeit der Lehrausbildung wird dabei besonders angesichts des Fachkräftebedarfes in

vielen Bereichen immer sichtbarer. Doch vielfach fehlt der wirtschaftliche wie der politische Wille, die Lehrausbildung attraktiver zu gestalten. Seit 2012 ist die Anzahl der Lehrstellen um 12 Prozent gesunken.

Der ÖGB fordert:

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

6.2.2. Bessere Chancen für Menschen mit Behinderung

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

Die Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) und des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) sehen vor, dass Menschen mit Behinderungen, die erstmals eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt suchen, eine Arbeitsfähigkeit von mehr als 50 Prozent aufweisen müssen, um Förderungen vom Arbeitsmarktservice erhalten zu können. Die Feststellung der mangelnden Arbeitsfähigkeit hat für Menschen mit Behinderungen weitreichende negative Auswirkungen:

- Mehr als 20.000 der Betroffenen absolvieren in Werkstätten eine sogenannte Beschäftigungstherapie, für welche ein Taschengeld zwischen fünf Euro und 200 Euro im Monat ausbezahlt wird.
- Trotz geregelter Arbeitszeiten und erheblicher Arbeitsleistung, deren Nichterbringung genauso wie Fehlstunden aber mit Taschengeldkürzung oder Arbeitsplatzverlust sanktioniert werden, sind diese Tätigkeiten nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) nicht als Arbeit anerkannt.
- Die Folge ist, dass aus diesen Tätigkeiten keine sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche, kein Krankengeld, kein Arbeitslosengeld, keine Notstandshilfe und keine Beitragsgrundlagen für eine eigenständige Pension entstehen.
- Darüber hinaus gibt es keinen Anspruch auf eine angemessene Entlohnung, Urlaub, betriebliche Mitbestimmung oder Arbeitnehmer:innenschutz.

Der ÖGB fordert:

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

6.2.3. Faire Chancen für ältere Menschen

Eine Gruppe von Menschen ist immer noch besonders von Diskriminierung betroffen: Ältere Menschen mit vielen Jahren an Erfahrung, die nach langer durchgehender Erwerbstätigkeit arbeitslos werden, schaffen es sehr schwer bzw. oft gar nicht mehr, wieder einen Job zu bekommen. Sie brauchen Modelle, die ihnen einen schrittweisen Wiedereinstieg ermöglichen. Zudem macht Krankheit arbeitslos und Arbeitslosigkeit macht oft krank – daher ist es Aufgabe der Politik, vor allem im Bereich der Prävention anzusetzen, damit Menschen länger und vor allem gesund arbeiten können.

Der ÖGB fordert:

- Wirkungsvoller Kündigungsschutz für Arbeitnehmer:innen ab 55 Jahren.
- Dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“: Neben Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen auch längerfristige und nachhaltige Arbeitsplätze für benachteiligte Menschen geschaffen werden.
- Ausweitung der Altersteilzeit als ein Übergangsmodell von der Erwerbstätigkeit in die Pension bei gleichzeitig gutem Wissenstransfer, wozu es jedenfalls einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit braucht.
- Rechtzeitige Nachbesetzungen im öffentlichen Dienst und in jenen Bereichen, die für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung notwendig sind (zum Beispiel Gesundheit, Pflege, Betreuung, öffentlicher Verkehr), ein reibungsloser Übergang ist dabei sicherzustellen. Eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst trägt auch zu mehr Gleichstellung der Geschlechter bei, da in diesem die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern am geringsten und die Fraueneinkommen im Durchschnitt am höchsten sind.

6.2.4. Überregionale Vermittlung muss lebenswerte Arbeitsbedingungen sicherstellen

In den letzten Jahren wird von der Wirtschaft als Problemlösung die überregionale Vermittlung von Arbeitssuchenden – und sogar von Lehrlingen – verlangt. Das kann nur eine Möglichkeit sein, Arbeitssuchende und Betriebe besser zu vernetzen. Um erfolgreich zu sein, braucht es dafür aber entsprechende Rahmenbedingungen.

Der ÖGB fordert:

- Überregionale Vermittlung soll nur stattfinden,
 - wenn eine regionale Vermittlung nicht möglich ist und das Arbeitszeitausmaß einen Einsatz außerhalb des Heimatbundeslandes rechtfertigt.
 - wenn es die familiäre und private Situation zulassen.
 - wenn eine angemessene, kostenfreie Unterkunft zur Verfügung steht (verschießbares Einzelzimmer mit Bad und WC), in der die Arbeitnehmer:innen ungestört ihre Freizeit verbringen können und von der aus der Arbeitsplatz dennoch schnell (öffentlich) erreicht werden kann.
 - wenn zweimal pro Monat die Heimreise ermöglicht wird.
- Keine Vermittlung des AMS in Betriebe, die systematische Arbeitsrechtsverletzungen begehen oder gegen die Anzeigen beim Arbeitsinspektorat vorliegen.

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

6.2.5. Jobgarantie für alle, die sie brauchen

Für jene Arbeitnehmer:innen, die von Veränderungsprozessen negativ betroffen sind, muss es eine staatliche Garantie im Hinblick auf ihre Weiterbeschäftigung geben. Das bedeutet für uns nicht, konkrete Arbeitsplätze auf Biegen und Brechen aufrechtzuerhalten. Vielmehr geht es darum, dass allen betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zumindest ein gleichwertiger Job garantiert wird, insbesondere hinsichtlich ihrer Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Bezahlung.

Dazu gibt es drei Möglichkeiten:

- Beschäftigung erhalten, zum Beispiel durch betriebliche Umstrukturierungen in eine „zukunftsfitte“ Produktion.
- Aktive Unterstützung zum Umstieg in einen anderen Beruf und die Schaffung neuer, qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze.
- Diese Jobgarantie soll verschiedene arbeitsmarktpolitische bzw. Qualifizierungsinstrumente bündeln und das Prinzip, dass niemand zurückgelassen wird, verwirklichen.

Betroffene Menschen sollen bei der Wahl ihrer zukünftigen Arbeitsplätze einbezogen werden. So kann die demokratische Mitwirkung bzw. Partizipation gefördert und sichergestellt werden, dass sinnvolle Jobs im Interesse aller entstehen und Akzeptanz für Veränderungsprozesse bzw. die Transformation geschaffen wird.

Der ÖGB fordert:

- Allen betroffenen Menschen soll die Erhaltung ihres Lebensstandards garantiert werden, bis entweder eine neue, gleichwertige Anstellung im erlernten Beruf gefunden oder eine Weiterqualifizierung ermöglicht wurde.
- Die Maßnahmen sollen unter anderem durch öffentliche Beschäftigungsprogramme begleitet werden.
- Bestehende Instrumente (wie zum Beispiel Arbeitsstiftungen) müssen im Sinne der Betroffenen verbessert werden.

6.3. Recht auf Weiterbildung sicherstellen

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

Der tiefgreifende Strukturwandel, vor allem aufgrund von Versorgungskrisen (zum Beispiel Gesundheit, Pflege, Bildung), Digitalisierung und Klimakrise, macht einen Paradigmenwechsel in der Qualifizierungspolitik notwendig – insbesondere in der des AMS. Der dadurch entstandene Bedarf an gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Zukunftsberufen muss durch entsprechende Möglichkeiten für Ausbildungen gedeckt werden. Dies betrifft klimarelevante Berufe ebenso wie Berufe in der kritischen Infrastruktur, also vor allem der Pflege. Auch die Digitalisierung verändert Berufe und Anforderungen an diese deutlich, sodass auch hier Weiterbildung der Schlüssel ist, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden. Hier ist die Wirtschaft gefordert, Beschäftigte unter Bedingungen weiterzubilden, die der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gerecht werden und in der Arbeitszeit stattfinden.

Ist man nicht arbeitslos gemeldet, ist die Finanzierung von Weiterbildung derzeit schwierig. Dies betrifft nicht nur die direkten Kosten der Weiterbildung, sondern vor allem auch die Existenzsicherung.

Für Menschen in Beschäftigung, die eine selbst gewählte Weiterbildung oder neuerliche Ausbildung machen wollen, gibt es derzeit Bildungskarenz und Bildungsteilzeit, auf die es allerdings keinen Rechtsanspruch gibt und Arbeitslosen gar nicht offenstehen. Durch die Weiterentwicklung der Instrumente und durch eine veränderte Weiterbildungspolitik des AMS könnten deutlich mehr Menschen die Möglichkeit erhalten, eine (neue) Ausbildung zu machen und dadurch ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu verbessern.

Aber auch Menschen, die nicht in Beschäftigung sind, muss verstärkt selbst gewählte Weiterbildung oder berufliche Neuorientierung ermöglicht werden.

Der ÖGB fordert:

- Im AMS soll Bildung der Vermittlung gleichgestellt werden.
- Für Beschäftigte braucht es einen Rechtsanspruch auf selbst gewählte Weiterbildung. Auch berufliche Neuorientierung, zum Beispiel im Rahmen von Veränderungsprozessen bzw. der Transformation oder bei Branchenwechsel, muss davon umfasst sein.
- Dazu muss eine ausreichende und über mehrere Budgetjahre hinweg stabile budgetäre und personelle Ausstattung des AMS sichergestellt werden.
- Grundlegende Verbesserung der Berücksichtigung der Bildungsinteressen von Arbeitsuchenden durch eigenständige Wahl des Ausbildungsinhaltes auf Basis einer guten Bildungsberatung.
- Programme zur Förderung von Frauen und Mädchen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sollen (auch finanziell) ausgebaut werden.
- Der Ausbau der Laufbahnberatung im AMS – die ein bedarfsentsprechendes, gutes Casemanagement beinhalten soll – muss durch ausreichende Ressourcen in den Frauenberatungsstellen gewährleistet werden.
- Für länger dauernde Ausbildungen muss es eine verbesserte Existenzsicherung geben. Vorbild ist das Pflegestipendium in der Höhe von 1.400 Euro pro Monat.
- Die Ausbildung im Rahmen einer aufrechten Beschäftigung ist zu verstärken (zum Beispiel nach dem Modell der Polizei).
- Durch eine zweite Ausbildungschance nach dem AK/ÖGB-Modell eines Qualifizierungsgeldes soll dafür gesorgt werden, dass Beschäftigte und Arbeitsuchende die Möglichkeit zu einer grundlegenden beruflichen Neuorientierung erhalten. Es soll mit Rechtsanspruch, einer verpflichtenden Bildungsberatung und einem wertgesicherten

Mindesteinkommen ausgestattet sein (2022: 1.500 Euro netto). Die sonstigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des AMS sollen dadurch aber nicht ersetzt werden. Als Zwischenlösung sind Bildungskarenz und Bildungsteilzeit uneingeschränkt weiterzuführen, das Fachkräftestipendium höher zu budgetieren und mehr Ausbildungen als derzeit zur Verfügung zu stellen.

- Arbeitsstiftungen sollen als bewährte Maßnahme zur beruflichen Höherqualifizierung oder Umschulung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgebaut und gestärkt werden. Dazu bedarf es auch einer gesetzlichen Weiterentwicklung, um den Teilnehmer:innenkreis auszuweiten und das Entgelt während der Maßnahme zu erhöhen.

6.4. Arbeitslosengeld erhöhen

Die derzeitige Höhe des Arbeitslosengeldes beträgt 55 Prozent Nettoersatzrate des heranzuziehenden Einkommens. Für besonders niedrige Einkommen, aufgrund derer ein Arbeitslosengeld unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz gebühren würde, gibt es einen sogenannten Ergänzungsbetrag, der die Differenz zwischen den 55 Prozent und dem Ausgleichszulagenrichtsatz abdeckt, allerdings nur bis zu einer maximalen Höhe von 60/80 Prozent des heranzuziehenden Nettoeinkommens. Diese Regelung für Menschen mit niedrigem Einkommen führt zu einer allgemeinen Nettoersatzrate von etwa 60 Prozent. Das durchschnittliche Arbeitslosengeld im Jahr 2021 betrug 1.050 Euro pro Monat.

Die im europäischen Vergleich äußerst geringe Nettoersatzrate in Österreich liegt unter der Nettoersatzrate in den Niederlanden, Dänemark, Deutschland, Belgien, Schweden und Finnland. Dies sind auch jene Staaten, deren wirtschaftliche Ausgangslage mit jener von Österreich vergleichbar ist.

Die Wirkung des geringen Arbeitslosengeldes wird in verschiedensten Studien untersucht. Einhelliger Befund ist, dass das im Vergleich niedrige Arbeitslosengeld in Österreich das Armutsrisiko deutlich erhöht und binnen kurzer Zeit nicht nur das Leben der arbeitslosen Person, sondern auch jenes ihrer Familienangehörigen – vor allem von Kindern – massiv negativ beeinflusst: Nach nur kurzer Zeit können Basisbedürfnisse nur mehr sehr eingeschränkt erfüllt werden. Dazu zählen zum Beispiel Heizkosten oder Schulausgaben. Bei hoher Inflation verlieren arbeitslose Personen durch die Nicht-Valorisierung des Arbeitslosengeldes real jeden Monat an Kaufkraft.

Demgegenüber fehlen wissenschaftliche Erkenntnisse, dass die Arbeitslosigkeit durch ein niedriges Arbeitslosengeld rasch und nachhaltig gesenkt werden kann. So notwendig wie die Anhebung der Nettoersatzrate ist, ist aber auch die Erhöhung der Familienzuschläge. Ein bestehender Anspruch von unter einem Euro pro Tag und Familienmitglied ist in Österreich schon lange nicht mehr existenzsichernd.

Der ÖGB fordert:

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

6.5. Finanzierung der Arbeitslosenversicherung fair gestalten

Aufgrund von Auftragschwankungen schieben Betriebe Arbeitnehmer:innen oft ans AMS ab, um sie später wieder einzustellen. Das verursacht enorme Kosten. Betriebe in den Bereichen Bauwirtschaft, Gastronomie, Reinigung, Bewachung und Arbeitskräfteüberlassung sind hier führend. Laut einer Studie des Wirtschaftsforschungsinstitutes (WIFO) von 2017 kostet dieses sogenannte „Zwischenparken“ die Arbeitslosenversicherung jährlich zwischen 400 und 500 Millionen Euro. Kosten, die Betriebe einfach an die Allgemeinheit abwälzen. Hier handelt es sich nicht um einzelne Unternehmen, sondern um ein systematisches Problem. Betriebe wälzen mit dem Zwischenparken ihre Personalkosten auf die Arbeitslosenversicherung ab. Bei den betroffenen Arbeitskräften verursachen die Betriebe massive Einkommensausfälle, die sich später auch auf die Pension negativ auswirken.

Der ÖGB fordert:

- Das Zwischenparken von Arbeitskräften beim AMS muss abgeschafft bzw. für Unternehmen durch einen degressiven Arbeitslosenversicherungsbeitrag teurer gemacht werden. Unternehmen, die Mitarbeiter:innen immer wieder für kurze Zeit beim AMS zwischenparken, müssen zusätzlich die in der Arbeitslosenversicherung verursachten Kosten übernehmen und von Förderungen ausgeschlossen werden.
- Die Mehreinnahmen in der Arbeitslosenversicherung sollen für Qualifizierungsprogramme für jene Arbeitnehmer:innen verwendet werden, die immer wieder von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

6.6. Recht der Beitragszahler:innen auf gute öffentliche Arbeitsvermittlung

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

Die derzeitigen Regeln der Arbeitslosenversicherung führen jedoch zu einem hohen Druck auf arbeitslose Menschen: Bei der Vermittlung durch das AMS akzeptieren sie dadurch sehr rasch deutliche Abstriche beim Entgelt und bei den Arbeitsbedingungen. So wird Bezieherinnen und Beziehern von Arbeitslosengeld bereits nach 120 Tagen ein Entgeltverlust von 25 Prozent gegenüber dem Verdienst vor der Arbeitslosigkeit gesetzlich zugemutet. Die meisten Arbeitssuchenden müssen nach 30 Wochen Arbeitslosigkeit bereits völlig ausbildungsfremde Arbeit zum jeweiligen kollektivvertraglichen Mindestlohn akzeptieren.

Der ÖGB fordert:

1. Gesetzliche Maßnahmen

- Arbeitslosengeld auf 52 Wochen Bezugsdauer unabhängig vom Alter verlängern, jedenfalls aber in einem ersten Schritt auf mindestens 39 Wochen Bezugsdauer.
- Statt gänzlichem Leistungsverlust bei erster Sanktion sollen diese gestaffelt werden:

25-prozentige Leistungskürzung bei erster Sanktion,
50-prozentige Leistungskürzung bei zweiter,
75-prozentige Leistungskürzung bei dritter und
vollständiger Leistungsentfall ab vierter Sanktion.

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

2. Maßnahmen im AMS

- Erhöhung des Personalstandes im AMS auf ein Niveau, das eine Stunde Beratungszeit pro arbeitsloser Person und gute Beratung von personalsuchenden kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) möglich macht (mindestens plus 1.300 Planstellen, sofortiger Stopp des ab 2023 geplanten Personalabbaues).
- (Ziel-)Vorgaben an das AMS: Vermittlung nur in existenzsichernde Beschäftigung (mindestens 2.000 Euro brutto für Vollzeitbeschäftigung).
- Förderungen an Arbeitgeber:innen sollen grundsätzlich an die Verpflichtung, alle offenen Stellen dem AMS im Vorfeld zu melden, geknüpft werden.

6.7. Langzeitarbeitslosigkeit verhindern

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

Mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Vergangenheit (zum Beispiel der Aktion „Sprungbrett“) wurden erste wichtige Schritte gesetzt. Hier vermisst der ÖGB allerdings die Nachhaltigkeit der Maßnahmen, da die Budgetmittel lediglich für zwei Jahre (2021 und 2022) budgetiert wurden, ab 2023 sinken die Mittel deutlich.

Das Problem wird aber über die Jahre weiterbestehen. Derzeit gibt es Eingliederungsbeihilfen und die Transitbeschäftigung, bei der Personen eine Zeit lang Arbeit finden. Es ist aber nicht nachgewiesen, dass diese Eingliederungsbeihilfen nachhaltig wirken, also ob die Menschen nach Auslaufen der Hilfe noch einen Job haben.

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

Der ÖGB fordert:

- Ein von der öffentlichen Hand gefördertes Beschäftigungsmodell für ältere Arbeitslose, um Langzeitarbeitslosigkeit von vornherein zu verhindern bzw. die hohe Sockelarbeitslosigkeit rasch abzubauen. Dabei sollen die Erkenntnisse aus dem Modellprojekt Arbeitsplatzgarantie Marienthal (MAGMA) des AMS Niederösterreich berücksichtigt werden.

- Bei der Chance 45+ sollen für Menschen, die länger als zwei Jahre arbeitslos sind, langfristig Arbeitsplätze geschaffen werden. Die Entlohnung muss dem jeweiligen Kollektivvertrag und dem Alter sowie der Erwerbsbiografie der Betroffenen entsprechen.
- Alternativ eine Erneuerung der „Aktion 20.000“, die erfolgreich Beschäftigungen im öffentlichen Bereich ermöglicht hat.
- Diese Beschäftigungsformen müssen aber auch budgetär ausreichend dotiert und vor allem auf eine längere Beschäftigungsdauer ausgelegt sein.

6.8. Migration und Integration

Migration und Integration sind zentrale Themen, die Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gegenwärtig, aber auch in Zukunft beschäftigen werden. Damit verbunden sind erhebliche Herausforderungen, aber auch zahlreiche Chancen.

Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um EU-Binnenmigration, Migration aus Drittstaaten oder um asylsuchende Flüchtlinge handelt. Wobei für jede Form der Migration die Gefahr besteht, dass die betroffenen Menschen Lohn- und Sozialdumping in Österreich erfahren müssen.

Aktuell bestimmen zwei Formen der Migration die politische Debatte: Einerseits der Ruf der Wirtschaft (und Politik) nach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus Drittstaaten, um den vermeintlichen Fachkräftemangel zu reduzieren, und andererseits die Eingliederung von asylsuchenden Menschen in den österreichischen Arbeitsmarkt.

Bis dato wird der Fachkräftebedarf über die jährliche „Mangelberufsliste“, die die Basis der Fachkräfte-Verordnung bildet, erhoben. Betrachtet wird dabei die Zahl der offenen Stellen sowie die gemeldeten Arbeitssuchenden pro Beruf. Es braucht aber einen genaueren Blick auf die Kriterien, wie der Mangel festgestellt werden soll, um ein möglichst genaues Bild des tatsächlichen Fachkräftebedarfes zu erhalten.

Das dafür entwickelte Modell der „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (RWR-Karte) beruht in ihren Eckpunkten auf einer Sozialpartnereinigung aus dem Jahr 2010. Eine Weiterentwicklung ist hier jedenfalls zielführend, damit einerseits Arbeitsplätze besetzt werden können, die nicht mit in Österreich lebenden oder nach Österreich pendelnden Personen ausgefüllt werden können, andererseits damit insbesondere Personen, die ihre Ausbildung in Österreich absolviert haben, eine Perspektive für eine weitere Niederlassung in Österreich geboten wird.

Entscheidend bei einer Neuausrichtung von Arbeitsmigration muss sein, dass keinesfalls eine Gefahr von Lohn- und Sozialdumping gegeben ist. Das betrifft sowohl die Zulassungskriterien selbst als auch die weitere Beschäftigung. Aktuell ist das System der Arbeitsmigration sehr arbeitgeber:innenfreundlich: Die RWR-Karte gilt nur für eine konkrete Arbeitgeberin bzw. einen konkreten Arbeitgeber. Sinnvoll wäre, bei Erfüllung der Kriterien eine Beschäftigung ohne Arbeitgeber:innenbindung zu ermöglichen.

Weiters darf nicht übersehen werden, dass viele dieser Arbeitsplätze auch mit Personen, die schon in Österreich leben, besetzt werden könnten. Dazu müsste diesen Hilfestellung zur Erweiterung ihrer Qualifikationen gewährt werden oder es müssten bestehende Diskriminierungen aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft und Gesundheitszustand beendet werden.

Jedes Modell einer qualifizierten Arbeitsmigration ist aber unvollständig, wenn ein solches nicht gleichzeitig ein Qualifizierungsprogramm zur Ausschöpfung der großen Potenziale der in Österreich lebenden Menschen enthält.

Generell kann Österreich und seine Bevölkerung auf eine lange Tradition der Integration von Menschen blicken. Österreich hat in den verschiedenen Krisen der letzten Jahrzehnte bereits größere Gruppen aus unterschiedlichen Herkunftsländern integriert, die heute unter anderem als Arbeitnehmer:innen Teil der Wirtschaft und der Gesellschaft sind. Mehr als 20 Prozent der Erwerbstätigen haben einen Migrationshintergrund, über 14 Prozent der Bevölkerung sind nicht österreichische Staatsbürger:innen.

Gleichzeitig führen die Veränderungen, die mit Migrationsbewegungen einhergehen, zu großen Verunsicherungen. Das Thema Asyl und Integration war in den letzten Jahren immer wieder ein zentrales Thema in Österreich. Die Integration der zu uns geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft wird uns in den nächsten Jahren auch noch weiter beschäftigen. Es gibt aber menschlich, politisch und auch ökonomisch keine Alternative, als die Menschen, die nach Österreich geflüchtet sind und einen Anspruch auf Asyl oder subsidiären Schutz haben, in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu integrieren.

Der ÖGB fordert:

Für alle Formen der Migration

- Eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt braucht Beratungsangebote und Begleitung, wie das zum Beispiel in Wien durch das Projekt „StartWien“ bereits angeboten wird.
- Eine möglichst frühzeitige Feststellung der mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen: Das ist wichtig, um eine möglichst rasche, aber der Qualifikation entsprechende Integration in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten, damit die Menschen ein eigenes Einkommen erzielen können und nicht von Sozialleistungen abhängig sind.
- Damit verbunden ist auch eine rasche und für die Betroffenen gebührenfreie Anerkennung bzw. Nostrifikation ausländischer Qualifikationen.
- Ausreichende Deutschkurse und eine Verbindung von fachspezifischem und sprachlichem Lernen: Das Erlernen der deutschen Sprache ist für neu zugewanderte Menschen ein zentraler Schlüssel, um am Leben in Österreich teilhaben zu können. Um eine rasche Integration zu ermöglichen, sollte das Absolvieren von sprachlichen und fachspezifischen Qualifikationen auch gleichzeitig möglich sein.
- Unternehmen sind an den Kosten für Beratungsstellen, Schulungen und Infrastruktur stärker zu beteiligen.

Ergänzend für Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten

- Mangelberufsliste – weg vom bestehenden Berechnungssystem hin zu einem neuen kompetenzorientierten System zur Bewertung der erforderlichen Qualifikation.
- Zudem soll durch eine differenzierte bzw. genauere Bewertungen festgestellt werden, ob von Seiten der Wirtschaft aktiv für den Fachkräftebedarf vorgesorgt wird. Mögliche jährliche Beobachtungskennziffern wären hier:
 - Die Entwicklung der Anzahl der Beschäftigten in einem Berufsfeld im Zeitverlauf und die jeweilige Fluktuation.
 - Die Entgeltentwicklung über einen Vergleichszeitraum.
 - Die Entwicklung systematischer Arbeitsrechtsverletzungen.

- Die geleisteten Arbeitsstunden nach Beschäftigten über einen Zeitverlauf unter Berücksichtigung der Produktivität.
 - Eine Messung der berufsspezifischen Arbeitslosenquote.
 - Die Vakanzenzeiten – also eine Angabe, wie lange Stellen nicht besetzt werden können.
 - Die Ausbildungsaktivitäten der Betriebe (Lehrausbildung und innerbetriebliche Weiterbildung, Nutzung von Qualifizierungsförderungen).
- Klare Definition in der „Rot-Weiß-Rot – Karte“ (RWR-Karte), dass Fachkräfte jene Arbeitnehmer:innen sind, die mindestens über einen Lehrabschluss verfügen.
 - Bei der Erfüllung der Kriterien Wegfall der Arbeitgeber:innen-Bindung in der RWR-Karte, die derzeit noch für die ersten zwei Jahre der Beschäftigung gilt.
 - Ergänzend zur gesetzlich verankerten „Arbeitgeber:innenberatung für Arbeitsmigration“, die bei der Austrian Business Agency angesiedelt ist, braucht es auch eine solche Beratung für Arbeitnehmer:innen – insbesondere hinsichtlich Aufenthaltsrecht, Entlohnung, Arbeitsbedingungen, sozialer Rechte und sonstiger Lebensbedingungen in Österreich.
 - Neue Definition der Berufsgruppen: Die Klassifizierung der Berufe nach ISCO (Internationale Standardklassifikation der Berufe) stimmt nicht mehr mit der Berufssystematik des AMS überein.
 - Wer in Österreich eine Ausbildung (ab Lehrabschlussniveau) absolviert, soll dieses erworbene Wissen auch in Österreich einsetzen und hier arbeiten können.

Ergänzend für geflüchtete Personen, die um Asyl ansuchen

- Die Registrierung, die Kommunikation und der Datenaustausch der zuständigen Behörden und Stellen untereinander und die Dauer der Asylverfahren müssen deutlich verbessert und beschleunigt werden.
- Maßnahmen zur Berücksichtigung der besonders schwierigen Lage geflüchteter Frauen: Hier ist besonderes Augenmerk auf den Ausbau und die Erweiterung von spezifischen Integrations- und Sprachkursen nur für Frauen sowie die Gewährleistung von geschlechtsspezifisch ausgewogenen Kursen zu legen. Dazu gehört auch die Schaffung von eigenen Schutz- und Kommunikationsräumen für Frauen in der Gruppe.
- Öffnung aller Ausbildungsangebote, insbesondere der Ausbildung bis 18 Jahre und der Ausbildungsgarantie für Asylwerber:innen.
- „Spurwechsel“ für Asylwerber:innen: Wechsel in das „normale“ Aufenthaltsrecht, wenn die Voraussetzungen für eine der Säulen der Arbeitskräftemigration erfüllt sind (zum Beispiel „Rot-Weiß-Rot – Karte“) oder sie eine Berufsausbildung (zum Beispiel Lehre oder in der Pflege) in Österreich abgeschlossen haben.

7. Arbeit und Einkommen

Jeder gesellschaftliche Fortschritt ist das Ergebnis menschlicher Arbeit. Die Bedingungen, unter denen diese Arbeit geleistet wird, haben sich im Laufe der Geschichte oft grundlegend gewandelt. Die Lohnarbeit ist das Rückgrat der heutigen kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Wir sehen unsere Aufgabe als Gewerkschaften darin, die Bedingungen der modernen Lohnarbeit zu gestalten und zu verändern.

Wir sehen uns dabei zunehmend den Angriffen einer gewerkschaftsfeindlichen Politik ausgesetzt, wie zum Beispiel die Einführung des 12-Stunden-Tages oder die Aushöhlung des Schutzes gegen Sozialdumping zeigen. Das politische Klima der letzten Jahre war deutlich davon geprägt, den Einfluss der Gewerkschaften zurückzudrängen. Wir führen den Kampf um bessere Arbeitsbedingungen im Interesse der arbeitenden Menschen umso vehementer weiter. Dabei geht es um die Gestaltung der Erwerbsarbeit, um die Rahmenbedingungen, um Löhne und Gehälter, um Arbeitszeit, um den Schutz der Beschäftigten und nicht zuletzt auch darum, der zunehmenden Prekarisierung in der Arbeitswelt entgegenzutreten.

7.1. Lohnpolitik gestalten

Die ureigenste Aufgabe der Gewerkschaften war und ist die Regelung von Löhnen und Gehältern, dem Preis der Ware Arbeitskraft. Eine solidarische Lohnpolitik ist das zentrale Mittel zur Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands. Von der Steigerung der Produktivität sollen auch jene profitieren, die diese erarbeiten. Daher ist für die Lohnforderungen der Gewerkschaften die Entwicklung der Produktivität ein wesentlicher Faktor. Daneben muss auch die Wertsicherung der Löhne und Gehälter jedenfalls außer Zweifel stehen. In den letzten drei Jahrzehnten war die Inflationsrate als Ausgangswert der Verhandlungen weitgehend unumstritten. Selten ging diese auch über zwei Prozent hinaus, oft lag sie sogar darunter. Dieser Grundsatz muss auch in Zeiten steigender Inflation weiter gelten. Die Abgeltung der Inflation bzw. Teuerung sichert die Kaufkraft der Löhne und Gehälter und ein gerechter Anteil am Wirtschaftswachstum stellt die gerechte Verteilung des gesellschaftlichen Wohlstands sicher. Die Gewerkschaften haben bei ihren Verhandlungen immer Augenmaß bewiesen. Der Vorwurf neoliberaler Ökonomen und Ökonomen, dass mit der Lohnpolitik der Gewerkschaften eine „Lohn-Preis-Spirale“ in Gang gesetzt würde, entbehrt daher jeglicher Grundlage.

Die Lohnpolitik der Gewerkschaften ermöglicht vielmehr eine Beteiligung aller Beschäftigten am steigenden Wohlstand – unabhängig davon, ob sie in einer Branche mit schnellem technischem Fortschritt und hohem Maschineneinsatz oder mit hohem Einsatz von menschlicher Arbeitskraft beschäftigt sind. Sie stellt zudem sicher, dass einerseits Unternehmen mit schwächerem Produktivitätswachstum nicht durch niedrige Lohnabschlüsse zulasten der Beschäftigten am Leben erhalten werden. Andererseits lässt sie hochproduktiven Betrieben mehr Raum zum Wachstum, da die Innovationsvorsprünge nicht durch zu hohe Löhne bzw. Gehälter abgefangen werden.

Die Lohnquote ist Gradmesser für den Anteil der Löhne und Gehälter am Gesamteinkommen. Durch die immer höheren Dividendenausschüttungen wegen immer stärker steigender Gewinne ist dieser Anteil immer weiter gesunken. Unser Ziel ist und bleibt die gerechte Verteilung des wachsenden Wohlstands, die sich auch in einer steigenden Lohnquote ausdrücken muss.

Arbeitnehmer:innen sind als einzelne gegenüber ihren Arbeitgeber:innen so gut wie immer im Nachteil. Letztere können Druck auf die Beschäftigten ausüben. Solange ihnen einzelne Beschäftigte allein gegenüberstehen, ist die Drohung mit Kündigung ein wirksames Druckmittel. Schon auf Ebene eines einzelnen Unternehmens ist es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oft nicht möglich, sich den Kampfansagen der Arbeitgeber:innen, sei es mit der Androhung von Verlagerungen oder von Investitionsverschiebung, zu entziehen. Nur durch gemeinsames, organisiertes und solidarisches Auftreten auf Branchenebene sind Verhandlungen auf Augenhöhe möglich.

7.1.1. Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnerschaft ist eine der tragenden Säulen der Zweiten Republik. Das System des Interessenausgleichs von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern funktioniert und kann auch unabhängig von politischen Mehrheiten funktionieren – wenn sich alle Beteiligten zur Zusammenarbeit bekennen. Die Sozialpartner beweisen auch in wirtschaftlich schwierigen Situationen ihre Lösungskompetenz, wie zuletzt etwa während der COVID-Krise. Die Sozialpartnerschaft ist dabei ein Werkzeug des Interessenausgleichs, sie ist kein Selbstzweck.

Das ist entscheidend für die Sicherung des Wohlstands in Österreich und trägt wesentlich zum sozialen Frieden und zur wirtschaftlichen Entwicklung bei. Gerade im Hinblick auf die vor uns liegenden Herausforderungen wäre es fahrlässig, auf die Expertise der Sozialpartner zu verzichten. In der Vorbereitung der Gesetzgebung tragen die Sozialpartner dazu bei, sachgerechte und ausgewogene Lösungen zu finden.

Sozialpartnerschaftliche Lösungen in arbeits- und sozialpolitischen Materien kommen nur zustande, wenn diese für beide Seiten sinnvoll sind. Das bewirkt eine breitere Verteilung von Wohlstand und ausgewogenere Regelungen der Arbeitsbeziehungen als bei einer einseitigen Interessensdurchsetzung der Unternehmer:innen. Auch der Gesetzgeber hat dem Rechnung getragen und die Förderung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs in der Verfassung verankert.

Die Sozialpartnerschaft hat dabei immer das Staatsganze im Blick: Sie wirkt in vielen Bereichen auf den Interessenausgleich von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern hin. In zahlreichen Behörden, dem Arbeitsmarktservice (AMS) und den Sozialversicherungsträgern sichern die Vertreter:innen der Sozialpartner die Einbeziehung der Interessen der Betroffenen. In der Laiengerichtbarkeit am Arbeits- und Sozialgericht ist ihre Teilnahme unverzichtbar, da ihre Sachkenntnis Wesentliches zur Rechtspflege beiträgt.

Die Sozialpartnerschaft hat auch in Zukunft Herausforderungen zu bewältigen und funktioniert in der Privatwirtschaft genauso wie im öffentlichen Dienst. Das auf der gesetzlichen Mitgliedschaft beruhende Kammersystem ist ein wesentliches Element der Sozialpartnerschaft und das muss es auch bleiben. Durch dieses System sind die verschiedenen Interessensgruppen umfassend eingebunden. Gesetzliche Mitgliedschaft und Selbstverwaltung genießen darüber hinaus hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Die Alternative wäre ein intransparenter Wirtschaftslobbyismus, bei dem die Arbeitnehmer:innen auf der Strecke blieben.

Die Kammern sind jedoch nur dann gesichert, wenn sie über die notwendigen Mittel verfügen, um ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen. Jede Kürzung der Kammerbeiträge stellt daher das System als Ganzes und somit auch die Sozialpartnerschaft infrage.

7.1.2. Bekenntnis zum System der Kollektivverträge

Der ÖGB und seine Gewerkschaften haben in ihrer Lohnpolitik immer das Instrument des Kollektivvertrags (KV) in den Vordergrund gestellt. Auch im öffentlichen Dienst, dessen Besoldungssystem auf einer gesetzlichen Grundlage beruht, gibt es keine Änderungen, ohne dass vorher Verhandlungen mit den zuständigen Gewerkschaften erfolgen. Das System der Kollektivverträge hat sich über Jahrzehnte bewährt und zu einer beinahe flächendeckenden Tarifabdeckung geführt. Es muss daher Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.

Der Kollektivvertrag ist das zentrale Element der österreichischen Lohnpolitik. Der Grad der erfassten Arbeitnehmer:innen durch einen Kollektivvertrag ist im internationalen Vergleich beachtlich. In Österreich sind 98 Prozent der unselbständig Erwerbstätigen von Kollektivverträgen erfasst. Diese hohe Dichte an Kollektivvertragsabdeckung ist in anderen Ländern der EU nicht einmal ansatzweise erreicht. Das liegt nicht zuletzt an der gesetzlichen Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer.

Kollektivverträge sorgen für einheitliche, branchenspezifische Standards. Sie sorgen dafür, dass der Wettbewerb zwischen verschiedenen Unternehmen derselben Branche nicht über Löhne, Gehälter und sonstige Arbeitsbedingungen ausgetragen wird. Die Kollektivverträge tragen damit Wesentliches zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Österreich bei und sind das wichtigste Instrument gegen Lohndumping. Damit die hohe Tarifabdeckung erhalten bleibt, darf auch von der gesetzlichen Mitgliedschaft in den Fachverbänden der Wirtschaftskammern nicht abgegangen werden.

Um eine vollständige Tarifabdeckung zu erreichen, wären nur geringe gesetzliche Anpassungen nötig. Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnt der ÖGB aus guten Gründen ab: Dieser wäre immer von den politischen Mehrheiten im Parlament und der Regierung abhängig und somit Spielball in der tagespolitischen Auseinandersetzung.

Das nahezu flächendeckende Kollektivvertragssystem erfasst alle Lohngruppen und nicht nur die untersten Mindestlöhne. Zudem würde ein gesetzlicher Mindestlohn den Sozialpartnern die Lohnpolitik entziehen. Das System an Kollektivverträgen sichert demgegenüber nicht nur Mindestlöhne in allen Verwendungsgruppen, es nimmt auch Rücksicht auf gesamtwirtschaftliche und branchenspezifische Entwicklungen.

Strukturell sehen wir Herausforderungen besonders in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen sowie in Branchen, in denen besonders viele Frauen erwerbstätig sind. Diese Arbeit wurde in der Vergangenheit viel zu gering bewertet bzw. wurde die Bewertung von Tätigkeiten nicht immer an aktuelle Veränderungen angepasst. Wollen wir den Gender Pay Gap schließen – also den Unterschied im Einkommen zwischen Frauen und Männern beseitigen –, müssen wir vor allem die Tätigkeiten, die vorrangig von Frauen erbracht werden, neu bewerten.

Der ÖGB fordert:

- Das System der Kollektivverträge muss Grundlage einheitlicher Arbeitsbedingungen aller Dienstverhältnisse bleiben.
- Regelmäßige und gemeinschaftlich für ganze Branchen geführte Kollektivvertragsabschlüsse als zentrales Instrument, um die Arbeitnehmer:innen am erwirtschafteten Wohlstand gerecht zu beteiligen.
- Die Lohnpolitik orientiert sich weiterhin nicht an der individuellen oder betrieblichen, sondern solidarisch an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität, unter Bedachtnahme auf zusätzliche branchenspezifische Verteilungsspielräume.
- Lohnerhöhungen müssen sich an der mittelfristigen, gesamtwirtschaftlichen Produktivität und der Inflation orientieren.
- Kollektivvertraglichen Mindestlohn bzw. Mindestgehalt von 2.000 Euro sowie kollektivvertragliches Mindestlehrlingseinkommen von 1.000 Euro.
- Ausweitung der Instrumente der Satzung und des Mindestlohntarifs: Ein Kollektivvertrag, der seit mehreren Jahren nicht mehr neu abgeschlossen wurde, soll einer Satzung nicht entgegenstehen, wie auch eine nicht verhandlungsbereite kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeber:innen-Seite dem Mindestlohntarif nicht entgegenstehen soll. Dabei soll jedenfalls das Günstigkeitsprinzip gelten. Die Satzung ist analog dem Kollektivvertrag mit Nachwirkung zu versehen.
- Im kollektivvertragsfreien Raum muss jedenfalls ein angemessenes Entgelt gemäß § 1152 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) gewährleistet werden, davon darf nicht durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in abgegangen werden. Dadurch wird die bzw. der aufgrund des Machtungleichgewichtes benachteiligte Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer geschützt.
- Stärkere Anhebung der Löhne und Gehälter in den unteren Lohngruppen.
- Mehrarbeitsstunden Teilzeitbeschäftigter sollen nicht mehr zuschlagsfrei ausgeglichen werden können. Der Zuschlag auf Mehrarbeits- und Differenzstunden soll auf 50 Prozent steigen und auch auf den Zeitausgleich angerechnet werden.
- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Löhne und Gehälter. Das legt strukturelle Ungleichheit offen und unterstützt einzelne Arbeitnehmerinnen dabei, Gleichbehandlung einzufordern. Die Rechtsdurchsetzung muss dabei erleichtert werden.
- Gesetzliche Präzisierung der Möglichkeit der Einbeziehung der arbeitnehmer:innen-ähnlichen freien Dienstnehmer:innen in die Kollektivverträge.
- Menschen mit Behinderung, die in betreuten Einrichtungen arbeiten, muss ein fairer Lohn anstelle eines Taschengelds bezahlt werden.
- Verstärkter Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht durch Umgehungskonstruktionen. In allen unklaren Vertragssituationen (zum Beispiel Plattformarbeit) soll gesetzlich die widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmer:inneneigenschaft angenommen werden. Dadurch soll Scheinselbständigkeit wirksam bekämpft und eingedämmt werden.
- Verstärkte Einbindung von Frauen in die Vorbereitung und den Prozess der Kollektivvertragsverhandlungen.

7.1.3. Lohnschutz verbessern

Die Lohnpolitik endet nicht an den Grenzen Österreichs. Die Dienstleistungsfreiheit ist eine der Grundfreiheiten der EU. Sie garantiert Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedsstaat, ihre Dienstleistungen auch in anderen Mitgliedsstaaten anbieten zu können. Da dadurch jedoch die Gefahr besteht, dass die unterschiedlichen Lohnniveaus zwischen den Mitgliedsstaaten zu deutlichen Wettbewerbsverzerrungen führen, regelt die Entsenderichtlinie den Grundsatz des selben Lohns am selben Ort. So soll sichergestellt werden, dass auch nach Österreich entsandte Arbeitnehmer:innen denselben Lohn wie in Österreich ansässige Arbeitnehmer:innen erhalten.

Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Standards wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) geschaffen. Unterentlohnung und Lohndiebstahl sind somit unter Strafe gestellt, unabhängig von der gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche durch die Arbeitnehmer:innen. Die Vorschriften gelten für inländische und ausländische Arbeitgeber:innen gleichermaßen.

Leider hat der Gesetzgeber die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zum Anlass genommen, das Strafsystem auszuhöhlen und das Gesetz teilweise seiner abschreckenden Wirkung zu berauben. Dazu kommt, dass trotz europäischer Regelungen zur grenzüberschreitenden Durchsetzung der Vorschriften die Vollziehung von Strafbescheiden im Ausland nach wie vor schwierig ist. Das LSD-BG dient dem Schutz heimischer Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen vor unlauterer Konkurrenz. Umso unverständlicher ist es, dass manche Unternehmer:innen in Österreich die schwarzen Schafe schützen wollen.

Der Druck durch niedrige Löhne in den umliegenden EU-Mitgliedsstaaten kann jedoch nicht ausschließlich durch Maßnahmen innerhalb Österreichs verringert werden: Es braucht Maßnahmen, um das Lohnniveau in diesen Ländern selbst zu erhöhen. Wir begrüßen daher die Einigung auf eine Mindestlohn-Richtlinie der EU. Diese Richtlinie schreibt im ersten Schritt vor, dass Löhne und Gehälter vorrangig durch Kollektivverträge geregelt werden sollen. Der Zielwert ist dabei 80 Prozent Tarifabdeckung, den Österreich mit 98 Prozent weit überschreitet. Nur von Ländern, die unter diesem Zielwert liegen, verlangt die Richtlinie die Regelung eines armutsfesten, gesetzlichen Mindestlohns. Nun gilt es, auch die Umsetzung der Richtlinie von den Mitgliedsstaaten konsequent einzufordern. Wir erwarten daher von den Vertreterinnen und Vertretern Österreichs einen entsprechenden Einsatz in den Gremien der EU.

Zur Unterstützung von Beschäftigten, die wegen ihres Migrationshintergrundes Probleme im Zugang zu Beratung und Unterstützung haben, wird der ÖGB auch weiterhin von der Politik die Finanzierung entsprechender Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, wie zum Beispiel die UNDOK-Beratungsstelle, fordern. Der ÖGB wird seinerseits diese Projekte nach Maßgabe seiner Möglichkeiten fördern.

Der ÖGB fordert:

- Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) muss erhalten bleiben, die Strafen müssen dabei wirksamen und abschreckenden Charakter haben. Das gesamte Entgelt muss damit gesichert sein.
- Haftung für die Einhaltung der arbeits- und sozialrechtlichen Standards entlang der Lieferkette.

- Massive Einschränkung von Subunternehmerketten und die Einführung einer Auftraggeberhaftung des gewerblichen Auftraggebers und Generalunternehmerhaftung.
- Verpflichtende Sozial- und Entgeltkriterien bei öffentlichen Aufträgen und Ausschreibungen.
- Schaffung eines Auffangtatbestands im LSD-BG für Branchen ohne Flächenkollektivvertrag.
- Wirksame und nachvollziehbare Entgeltschutzbestimmungen für grenzüberschreitende mobile Arbeitnehmer:innen im Verkehrsbereich auch in der Entsenderichtlinie.
- Wiedereinführung des Kumulationsprinzips bei Verwaltungsstrafen wegen Lohn- und Sozialdumpings und härtere Strafen für Unternehmen, die versuchen, Kontrollen zu verhindern.
- Kein Verfall von Ansprüchen bei unterkollektivvertraglicher Entlohnung.
- Verbot der Zahlung des Lohnes in bar in Risikobranchen, da dadurch Geldflüsse zu Vermittlerinnen und Vermittlern oder Rückzahlungen an Arbeitgeber:innen sowie auch die Lohnzahlung selbst nicht mehr nachvollziehbar sind.
- Schaffung des gerichtlichen Straftatbestands der vorsätzlichen Unterentlohnung.
- Die finanzielle und personelle Aufstockung von staatlichen Kontrollbehörden (Krankenversicherungsträger, Finanzpolizei, Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse – BUAK, Großbetriebsprüfung, Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Bundesländer).
- Die Vollziehung von Verwaltungsstrafen im Ausland muss verbessert werden.
- Der Lohn, der bei Entsendungen zu zahlen ist, muss Grundlage für die Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland sein.
- Effiziente Maßnahmen gegen Missbrauch durch Scheinentsendungen.
- Möglichkeit der behördlichen Beschränkung des Anteils an überlassenen Arbeitskräften auf betrieblicher Ebene.
- Einen gesicherten Aufenthalt für die betroffenen Arbeitnehmer:innen während arbeits- und sozialrechtlicher Verfahren sowie eine Erleichterung der Rechtsdurchsetzung bei Abwesenheit der klagenden Partei.
- Eine langfristige öffentliche Finanzierung von gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in der Muttersprache auch für undokumentiert Arbeitende.
- Die Europäische Agentur ELA (Europäische Arbeitsbehörde) soll aktiv die Umsetzung der EU-Gesetzgebung kontrollieren und bei Bedarf die Einleitung von Vertragsverletzungsverfahren anregen.

7.1.4. Gender Pay Gap schließen

Obwohl Diskriminierung nach dem Geschlecht verboten ist und eigene Frauenlohngruppen seit den 1970er-Jahren abgeschafft sind, gibt es nach wie vor zahlreiche Benachteiligungen für Frauen in der Gesellschaft, im Arbeitsprozess und beim Einkommen. In Österreich lag der Gender Pay Gap – der Unterschied im Einkommen zwischen Frauen und Männern – laut Eurostat 2020 bei 18,9 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt von 13 Prozent. Er ist die Folge von Ungleichbehandlung bei der Sorgearbeit, beim beruflichen Aufstieg und beim Einkommen: Die hohen Unterschiede bei den Einkommen beruhen auch darauf, dass Teilzeitbeschäftigte pro Stunde deutlich geringer bezahlt werden und dies fast nur Frauen trifft. Zudem arbeiten vor allem Frauen in den Branchen mit niedriger Bezahlung und hohem

Teilzeitanteil. Auffällig ist in diesen Branchen, dass deutlich mehr Stellen in Teilzeit als in Vollzeit ausgeschrieben werden.

Der ÖGB fordert:

- Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in allen Bereichen der Arbeitswelt, sowohl von der Politik als auch von der Sozialpartnerschaft, voranzutreiben. Ungleiche Entlohnungen zwischen Männern und Frauen sind zu bekämpfen.
- Lohntransparenzgesetz für die innerbetriebliche Offenlegung der Löhne und Gehälter: Das legt strukturelle Ungleichheit offen und unterstützt einzelne Arbeitnehmerinnen dabei, Gleichbehandlung einzufordern. Die Rechtsdurchsetzung muss dabei erleichtert werden.
- Verpflichtende Einkommensberichte in Unternehmen ab 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Ausweitung auf alle Dienstgeber:innen (zum Beispiel Länder und Gemeinden).
- Verpflichtende Evaluierung der Einkommensberichte und Erstellung eines Maßnahmenplans, um strukturelle und finanzielle Unterschiede auszugleichen.
- Weiterentwicklung der Einkommensberichte mit dem Ziel der besseren Handhabbarkeit und Verständlichkeit, zum Beispiel durch Gliederung des anzugebenden Jahresentgelts in einzelne Gehaltsbestandteile sowie die Erweiterung um die Dokumentation der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen, um auch hier Ungleichbehandlungen transparent zu machen und entsprechende Maßnahmenpläne zur Frauenförderung einzuleiten.
- Spürbare Sanktionen (zum Beispiel hohe Geldstrafen) bei Nichterstellung des Einkommensberichts sowie bei Ablehnung von Verhandlungen über Maßnahmen zur Beseitigung der Einkommensunterschiede.
- Verpflichtung zur Übermittlung des Einkommensberichts an Interessensvertretungen, falls kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist.
- Zusätzliche Angabe des anzuwendenden Kollektivvertrags und der voraussichtlichen Einstufung in die Verwendungsgruppe in Stellenausschreibungen.
- Verpflichtung zur Einkommensangabe inklusive Zulagen und Nebengebühren in allen Stellenausschreibungen, vor allem auch bei freien Dienstnehmerinnen und freien Dienstnehmern, von Ländern und Gemeinden und spürbare Sanktionen bei Nichtangabe.
- Die Einkommensangabe in Stellenausschreibungen soll das zu erwartende Mindest- und Maximalgehalt bzw. den zu erwartenden Mindest- und Maximallohn für die Position ausweisen.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- Frauenförderpläne als erzwingbare Betriebsvereinbarungen.
- Entfall des zuschlagsfreien dreimonatigen Abrechnungszeitraums im Rahmen der Mehrarbeitszuschlagsregelung für Teilzeitbeschäftigte sowie Entfall der Möglichkeit, Zeitausgleich eins zu eins zu verbrauchen. Erhöhung des Zuschlags auf Mehrarbeits- und Differenzstunden auf 50 Prozent sowie Anrechnung des Zuschlags auch auf Zeitausgleich.
- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau von Kinderbildung und -betreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätzen für ältere Menschen.
- Volle Anrechnung der Pflege- und Familienhospizkarenzzeiten auf alle gesetzlichen und kollektivvertraglichen dienstzeitabhängigen Ansprüche.

- Gründung einer unabhängigen Stelle („Equal-Pay-Kommission“) zum Monitoring des Einkommensunterschieds durch die Analyse von Metadaten der Einkommensberichte. Diese Stelle soll periodisch dem Nationalrat berichten und Maßnahmen vorschlagen. Unterstützend soll regelmäßig eine Zeitverwendungsstudie durchgeführt werden, um das Ausmaß an unbezahlter Arbeit beziffern zu können.
- Um der Zunahme der Einkommensunterschiede entgegenzuwirken, die durch die Digitalisierung bedingt sind, müssen EU-weit Tarifverhandlungen auf allen Ebenen gefördert werden, vor allem in Branchen, die von der Digitalisierung betroffen sind. Dabei ist besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass ausreichend Anreize geschaffen werden, damit junge Frauen beispielsweise informatik- und datenzentrierte Berufe erlernen und junge Männer für soziale Berufe gewonnen werden können.

7.2. Arbeitszeit verkürzen

Lebenszeit ist ein wertvolles Gut, da diese nicht vermehrbar ist. Daher ist jeder Teil, den wir gegen Lohn verkaufen, unwiederbringlich. Die Regulierung von Arbeitszeit ist daher nicht nur zum Erhalt der Arbeitskraft und der Gesundheit wichtig: Sie stellt auch sicher, dass Menschen Zeit zum Leben abseits der Arbeit haben. Arbeitszeit braucht daher Grenzen.

Arbeitszeiten müssen sich an den Bedürfnissen der Menschen orientieren. Ungesunde, familienschädigende und belastende Arbeitszeitmodelle müssen vermieden werden. Wo sie gesellschaftlich notwendig sind, müssen sie so gestaltet werden, dass sie diese Belastungen so weit wie möglich reduzieren und für die Arbeitnehmer:innen über die Dauer des gesamten Arbeitslebens akzeptabel sind. Die Mehrbelastungen sind nicht nur durch entsprechende Bezahlung abzugelten, sondern auch durch Ersatzfreizeit auszugleichen.

Die Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche mit den Änderungen im Arbeitszeitgesetz im Jahr 2018 war ein Angriff auf die Lebenszeit der Beschäftigten. Gleichzeitig mit der Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit wurden die kollektivrechtlichen Schranken und der betriebliche Interessensausgleich abgeschafft. Diese „Reform“ war somit gleichermaßen ein Angriff auf die individuellen und auch kollektiven Rechte der Arbeitnehmer:innen.

Die negativen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten sind hinlänglich bekannt und ausgiebig untersucht: Überlange Arbeitszeiten machen krank, erhöhen die Unfallhäufigkeit und führen zu sozialer Isolation.

Die Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetze sind Schutzgesetze für die Arbeitnehmer:innen. Gesetzliche Regelungen müssen daher das Interesse der Einzelnen, der Arbeitnehmer:innen insgesamt und der Gesellschaft berücksichtigen. Individuelle Opt-out-Möglichkeiten zur Umgehung von Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetze würden den Schutz für alle in Frage stellen.

7.2.1. Hohen Arbeitsdruck verringern

Das Tempo am Arbeitsplatz beschleunigt sich ständig, nicht zuletzt durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologien. Die Arbeitsverdichtung und der Druck, ständig erreichbar zu sein, führen schnell zur Überforderung. Sichtbare Folgen sind der

Anstieg von psychischen Erkrankungen, die zunehmende Unsicherheit und die Sorge um den Arbeitsplatz.

Arbeit auf Abruf, schwankende Arbeitszeiten und neue Methoden bei Arbeitsprozessen wie zum Beispiel Zielvereinbarungen mit hoher Eigenverantwortung der Arbeitnehmer:innen machen es immer schwerer, Arbeitszeit und Freizeit zu planen. Auch die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verschwimmen zusehends.

Die Arbeitnehmer:innen arbeiten dann, wenn Arbeit anfällt. Sie bekommen aber oft ihre Freizeit nicht dann, wenn sie diese brauchen. Die Debatte um Flexibilität dreht sich in erster Linie um den grenzenlosen Einsatz von Arbeitskräften und lässt außer Acht, dass es sich hierbei um Menschen handelt, die für ihr Wohlergehen auch Erholungsphasen, Privat- und Familienleben und Möglichkeiten autonomer Arbeitszeitgestaltung brauchen. Zudem zeigen regelmäßige Erhebungen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), dass Österreich bei der Länge der Arbeitszeit zu den Spitzenreitern unter den EU-Mitgliedsstaaten zählt.

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien fördern heute Arbeit außerhalb des Betriebs und außerhalb der regulären Arbeitszeit. Diese Arbeitszeiten bleiben oft unbezahlt. Ständige Erreichbarkeit in der Freizeit wird von den Unternehmen immer mehr gefordert, aber immer öfter weder finanziell noch durch zusätzliche Freizeit abgegolten: Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird verlangt, in der Freizeit am Mobiltelefon erreichbar zu sein. Zudem werden Vor- oder Nacharbeiten in vielen Fällen nicht bezahlt.

7.2.2. Arbeit gerecht verteilen

Während viele Arbeitnehmer:innen durch überlange Arbeitszeiten belastet sind, finden andere – insbesondere Frauen – mit ihren Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung oder geringfügiger Beschäftigung kein finanzielles Auskommen mehr. Daher ist eine bessere Verteilung der Arbeitszeit notwendig. Um zu verhindern, dass Arbeit körperlich und seelisch krank macht, braucht es eine Verkürzung der effektiven Arbeitszeit, ausreichende Erholungsphasen und eine bessere Vereinbarkeit und Planbarkeit von Berufs- und Privatleben. Eine Arbeitszeitverkürzung – bei vollem Lohn- und Personalausgleich – führt nicht nur zu einer gerechteren Verteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern, sondern wie zahlreiche internationale Beispiele zeigen, auch zu mehr Arbeitszufriedenheit, zu weniger Krankenständen und zu einem Produktivitätszuwachs.

Vor allem die Verringerung der täglichen Arbeitszeit hat positive Effekte. Aber auch eine Reduktion der Arbeitstage kann die Lebensqualität steigern. Eine Reduktion der Zahl der Arbeitstage bei gleichbleibender Anzahl der Arbeitsstunden pro Woche führt hingegen zu einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit und zu weiterer Arbeitsverdichtung. Die negativen Effekte langer Arbeitszeiten steigen exponentiell bzw. stark zunehmend an. Ein zusätzlicher freier Tag pro Woche kann diese unerwünschten Folgen nicht ausgleichen. Eine 4-Tage-Woche muss daher immer auch mit einer Verringerung der Wochenarbeitszeit verbunden sein.

7.2.3. Umgehung von Zuschlägen verhindern

Eine Ausweitung der zulässigen Arbeitszeit bedeutet immer einen massiven Rückschritt. Das versteckte Ziel dahinter ist, Überstundenzuschläge zu streichen. Die Arbeitnehmer:innen sollen mehr Stunden für weniger Geld arbeiten. Zum Beispiel werden Gleitzeitvereinbarungen immer häufiger zur Umgehung von Überstundenzuschlägen abgeschlossen. Viele Unternehmen schließen Gleitzeitvereinbarungen so ab, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur geringe Gleitmöglichkeiten zur Verfügung stehen (zum Beispiel 30 Minuten vor und 30 Minuten nach der Kernzeit). Auch sogenannte All-in-Vereinbarungen werden oft als Freibrief gesehen, um Arbeitszeitgrenzen zu überschreiten oder Arbeitnehmer:innen um ihre Überstundenentlohnung zu bringen.

Ein weiteres Beispiel: Der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitbeschäftigte wurde eingeführt, um die Praxis einzuschränken, Menschen mit niedrigem Stundenausmaß anzustellen und dann ständig zuschlagsfreie Mehrarbeit von ihnen zu verlangen. Durch den gesetzlich geregelten dreimonatigen Durchrechnungszeitraum, in welchem die Mehrarbeit durch zuschlagsfreien Zeitausgleich ausgeglichen werden kann, wird dieses Ziel jedoch unterlaufen.

Häufig kommt es vor, dass Unternehmen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ganz bewusst Ansprüche vorenthalten. Bezahlt das Unternehmen geleistete Arbeitszeit nicht oder unrichtig, so besteht das einzige Risiko darin, diese nachzahlen zu müssen.

Der ÖGB fordert:

Zeitautonomie

- Maximale tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden, maximale wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden, wie vor der Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche.
- Gesetzliches Wahlrecht für Arbeitnehmer:innen auf Zeitausgleich oder Auszahlung bei Mehr- und Überstunden mit den entsprechenden Zuschlägen.
- Unkomplizierter und effektiver Rechtsanspruch auf einseitigen Verbrauch von Zeitguthaben.
- Das Recht, eine 10. Normalarbeitsstunde bei kurzfristigen Dienstplanänderungen im Rahmen von Modellen flexibler Arbeitszeit abzulehnen (analog zu Überstunden).
- Zuschlagsfreie Mehrarbeit soll bei Gleitzeit nur dann zulässig sein, wenn Kernzeit und Gleitzeitrahmen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen (je größer die Kernzeit, desto geringer der Gleitzeitrahmen).
- Rechtsanspruch auf Altersteilzeit in allen Varianten (insbesondere Block-Variante), bessere Umsetzung der Block-Variante.
- Rechtsanspruch auf Bildungskarenz, Bildungsteilzeit und Qualifizierungsgeld (siehe auch [Kapitel 4.7](#)).
- Flächendeckende Schaffung von Sabbatical-Modellen und anderen lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen, die eine längere Auszeit vom Beruf ermöglichen.
- Bezahlte Ersatzruhezeit auch für die Verletzung der täglichen Ruhezeit und der Pausenzeiten.
- Die Grenze von 48 Stunden Arbeitszeit im 17-Wochen-Schnitt muss ohne Ausnahme gelten.

Planbarkeit

- Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen (Familienarbeitszeitmodell).
- Regelungen zur Einschränkung geteilter Dienste.
- Maximale tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden, maximale wöchentliche Arbeitszeit von 50 Stunden, wie vor der Einführung des 12-Stunden-Tages bzw. der 60-Stunden-Woche.
- Höhere Lebensqualität und Gesundheit durch innovative Arbeitszeitmodelle: Ausbau der Mitgestaltungsrechte der Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gesundheitliche Aspekte, Weiterbildung und Auszeitmodelle.
- Flächendeckendes Angebot an öffentlicher sozialer Infrastruktur, die Vollzeitarbeit ermöglicht: Ausbau von Kinderbildung und -betreuung, Ganztagschulen und Pflegeplätzen für ältere Menschen.
- Recht auf Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit, Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigung.
- Vorrang von Teilzeitbeschäftigten bei innerbetrieblicher Ausschreibung einer vergleichbaren Position mit höherem Stundenausmaß.
- Mehrarbeitsstunden Teilzeitbeschäftigter sollen nicht mehr zuschlagsfrei in Zeit ausgeglichen werden können. Der Zuschlag auf Mehrarbeits- und Differenzstunden soll auf 50 Prozent steigen und auch auf den Zeitausgleich angerechnet werden.
- Der arbeitsfreie Sonntag muss als Grundprinzip bestehen bleiben, Sonntagsarbeit muss auf Ausnahmen beschränkt bleiben.
- Wirksame Sanktionen bei Verkürzung der gesetzlichen Vorankündigungszeit bei der Änderung der Lage der Normalarbeitszeit von 14 Tagen. Diese muss durch das Arbeitsinspektorat geprüft werden können. Die einseitige Verlegung zuschlagsfreier Normalarbeitszeit durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber soll innerhalb dieser Frist ohne Regelung durch den Kollektivvertrag nicht möglich sein.

Arbeitszeitverkürzung

- Verkürzung der Normalarbeitszeit im Arbeitszeitrecht bei vollem Lohn- und Personalausgleich und Absenkung der höchstzulässigen Tages- und Wochenarbeitszeit.
- Erhöhung des Anspruchs auf Wochenendruhe auf zwei ganze Tage; Überprüfung der Ausnahmen.
- Produktivitätsgewinne sollen für innovative Modelle der Arbeitszeitverkürzung zum Beispiel in Form von Bildungsfreistellungen oder Freizeitoptionen genutzt werden (wie im Kollektivvertrag der Elektroindustrie).
- Sechs Urlaubswochen für alle.
- Eine Woche Urlaub zusätzlich für begünstigt behinderte Arbeitnehmer:innen.
- Nachholen von Feiertagen, die auf das Wochenende fallen, am darauffolgenden Arbeitstag.

Durchsetzung

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten sowie der jeweiligen Ruhepausen und Ruhezeiten müssen entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in jedem Fall festgehalten werden. Arbeitszeiten müssen zudem fälschungssicher erfasst und Arbeitnehmer:innen vor nachträglichen Änderungen geschützt werden.

- Ein Euro Zuschlag pro Überstunde, den die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zu zahlen hat und der je zur Hälfte an das Arbeitsmarktservice (AMS) und ins Gesundheitssystem fließt.
- Massiver Aufschlag auf vorenthaltene Arbeitnehmer:innenentgelte bei gerichtlicher Durchsetzung, insbesondere bei vorenthaltener Bezahlung von Überstunden.
- Ausbau der Kontrolle bei Arbeitszeitverletzungen sowie wirksame Sanktionssysteme.
- Verbot von Kettenverträgen zur Änderung der Arbeitszeit.
- Beschränkung von All-in-Vereinbarungen: Arbeitnehmer:innen sollen im Dienstvertrag darauf hingewiesen werden, dass die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (AZG) einzuhalten sind bzw. dass eine Deckungsprüfung stattzufinden hat, die der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer verpflichtend mitzuteilen ist. Den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern sind die Unterlagen zur Überprüfung zu übermitteln.
- Das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit muss durch wirksame Maßnahmen, etwa Musterverfahren und erzwingbare Betriebsvereinbarungen, durchgesetzt und gesichert werden.
- Verpflichtender Einsatz digitaler Arbeitszeitdokumentation wie zum Beispiel intelligente Fahrtenschreiber im Verkehrsbereich.
- Arbeitnehmer:innen-ähnliche freie Dienstnehmer:innen müssen in den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes (AZG) und des Arbeitsruhegesetzes (ARG) aufgenommen werden.
- Auf europäischer Ebene in der Arbeitszeitchrichtlinie: Keine individuelle Opt-out-Möglichkeit mehr, Opt-out und Durchrechnungszeitraum sollen nur kollektiv geregelt werden können und Bereitschaftszeiten sind weiterhin als Arbeitszeiten zu werten.

7.3. Prekäre Beschäftigung verhindern

Die heutige Definition des Arbeitsvertrags geht auf den Beginn des 20. Jahrhunderts zurück und wurde durch Lehre und Judikatur (Rechtsprechung) stetig weiterentwickelt. Der geltende Arbeitnehmer:innenbegriff orientiert sich an der klassischen industriellen Arbeitsorganisation. Heute können mit diesem Begriff die Gestaltungsfragen der geänderten Arbeitswelt aber nicht mehr hinreichend beantwortet werden.

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen wie die geforderte größere Flexibilität von Arbeitnehmer:innen haben zum Voranschreiten prekärer Beschäftigungsformen geführt. Das wirtschaftliche Risiko wird auf einzelne Beschäftigte abgewälzt. Sie finden sich häufig in arbeitnehmer:innen-ähnlichen Abhängigkeitsverhältnissen wieder, tragen aber das volle unternehmerische Risiko. Technologische Möglichkeiten werden bewusst genutzt, um arbeits- und sozial- sowie steuerrechtliche Lücken auszunutzen. Durch derartige Formen werden Beschäftigte „vereinzelt“ und dadurch auch aus dem Verband der Arbeitnehmer:innen ausgeschlossen. Das Hinausdrängen der Betroffenen aus dem Arbeitsrecht ist nicht nur für diese selbst individuell problematisch, sondern das führt auch zu einer Entsolidarisierung unter den Beschäftigten und in weiterer Folge zur Schwächung gewerkschaftlicher Bestrebungen insgesamt. Da das Arbeitsrecht die Unterlegenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber durch die Gewährleistung von rechtlichen Mindeststandards und das Recht auf kollektive Vereinigung ausgleichen soll, bedarf es in einigen Bereichen gesetzlicher Änderungen.

ÖGB und Gewerkschaften sehen ihre Aufgabe vor allem darin, jene Menschen zu vertreten, die vorrangig ihre Arbeitskraft verkaufen und in wirtschaftlicher Abhängigkeit zu der Käuferin bzw. dem Käufer dieser Arbeitskraft stehen. Arbeitskraft umfasst dabei sowohl körperliche Arbeit wie auch Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie Know-how und Wissen.

Aufgabe der Gewerkschaften ist es, dass alle arbeitenden Menschen, die den Schutz und die Macht der gemeinsamen Interessensvertretung brauchen, diesen auch bekommen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn Einzelne vorrangig die eigene Arbeitskraft verkaufen und von wenigen oder gar nur einer einzigen Auftraggeberin bzw. einem einzigen Auftraggeber abhängig sind. Sei es in einem klassischen Arbeits- bzw. Dienstverhältnis, mit einem freien Dienstvertrag oder – oft in unzulässiger Weise – als Selbständige. Denn nicht alle Werkvertragnehmer:innen sind auch tatsächlich wirtschaftlich selbständig: Oft fehlen die wesentlichen Merkmale unternehmerischen Handelns wie zum Beispiel die selbstbestimmte Kalkulation des Preises, da dieser vom wirtschaftlich Stärkeren bestimmt wird.

Wir fordern daher, dass jene Solo-Selbständigen, die im Grunde keinerlei unternehmerische Freiheit nutzen können, daher weitgehend unter die Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts fallen sollen. Sie dürfen nicht schlechter entlohnt werden, als es vergleichbare Kollektivverträge für klassische Arbeitsverhältnisse vorsehen.

Wir unterstützen daher auch die Bestrebungen der EU-Kommission zur Regulierung der Plattformarbeit. Gerade die neuen Formen der Einteilung von Arbeit über Internet-Plattformen hat zu einer Ausweitung der Prekarisierung geführt. Eine Regulierung dieses Bereiches, insbesondere die Vermutung der Arbeitnehmer:inneneigenschaft der Beschäftigten, stellt einen ersten wichtigen Schritt im Kampf gegen die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse insgesamt dar.

Doch auch auf Basis des echten Arbeitsvertrags erleben wir zunehmende Prekarisierung. Beispiele dafür sind etwa die Arbeitskräfteüberlassung und die kurzzeitige Beschäftigung in Saisonbetrieben. All diesen Phänomenen gleich ist die Schwächung der Position der Einzelnen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und die entsolidarisierende Wirkung, da die Arbeitnehmer:innen in starke Konkurrenz zueinander gedrängt werden.

Die Situation für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten in Europa und Österreich ist besonders von Arbeitsausbeutung geprägt. Die Ausbeutung beginnt schon mit der Arbeitsvermittlung. Private Agenturen verlangen hohe Gebühren und geben falsche Informationen und Versprechungen. In der Landwirtschaft ist die Situation besonders prekär, Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten werden weit unter Kollektivvertrag bezahlt, Überstunden werden nicht vergütet und die Unterkünfte sind unangemessen. Zudem verwehren oder beschränken Migrations- und Beschäftigungsgesetze den regulären Zugang zum Arbeitsmarkt. Dadurch werden Menschen in informelle Sektoren gedrängt. Die Arbeitsbedingungen sind prekär: lange Arbeitszeiten, Löhne weit unter dem kollektivvertraglichen Niveau, massive körperliche und psychische Belastungen, Kündigungen bei Unfällen und Krankheit, sexuelle und körperliche Übergriffe etc.

Lohn- und Sozialdumping schwächen die Position aller Beschäftigten und gefährden die vorhandenen Systeme der sozialen Absicherung. Die soziale und rechtliche Diskriminierung undokumentiert Arbeitender macht diese nicht nur erpressbar, sie führt einmal mehr auch dazu, dass sozial- und kollektivvertragsrechtliche Standards unterlaufen werden.

Oft scheitert die Rechtsdurchsetzung auch daran, dass die Betroffenen aus Angst vor fremdenrechtlichen Konsequenzen vor der Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden zurückschrecken. Daher muss sichergestellt werden, dass das Fremdenrecht die wirksame Rechtsdurchsetzung nicht gefährdet.

Zur Unterstützung von arbeitenden Menschen, die wegen ihres Migrationshintergrundes Probleme im Zugang zu Beratung und Unterstützung haben, wird der ÖGB auch weiterhin von der Politik die Finanzierung entsprechender Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen, wie zum Beispiel die UNDOK-Beratungsstelle, fordern. Der ÖGB wird seinerseits diese Projekte nach Maßgabe seiner Möglichkeiten fördern.

Österreich ist durch seine Lage im Zentrum Europas auch von Menschenhandel als Transit- und Zielland betroffen. Menschenhandel stellt eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte und der Menschenwürde dar und gilt als eines der schlimmsten Verbrechen, das nur auf globaler Ebene und im internationalen Kontext bekämpft werden kann.

Der ÖGB fordert daher:

- Weitgehende Einbeziehung der arbeitnehmer:innen-ähnlichen freien Dienstnehmer:innen in das Arbeitsrecht, in Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Menschen, die ihre Arbeitskraft in wirtschaftlicher Abhängigkeit zu einer bzw. einem oder wenigen Auftraggeber:innen verkaufen, sollen auch dann, wenn sie das zulässiger Weise in Form von Werkverträgen tun, unter arbeits- und sozialrechtliche Schutzbestimmungen fallen.
- Verstärkter Kampf gegen die Flucht aus dem Arbeitsrecht durch Konstruktionen, die dazu dienen, die Anwendung des Arbeitsrechts zu umgehen. In allen unklaren Vertragssituationen (zum Beispiel Plattformarbeit) soll gesetzlich die widerlegliche Vermutung der Arbeitnehmer:inneneigenschaft angenommen werden. Dadurch soll Scheinselbständigkeit wirksam bekämpft und eingedämmt werden.
- Unterstützung von selbständig, arbeitnehmer:innen-ähnlich arbeitenden Menschen bei der Selbstorganisation.
- Menschen mit Behinderung, die in betreuten Einrichtungen arbeiten, muss ein fairer Lohn anstelle eines Taschengelds bezahlt werden.
- Verbot der Zahlung des Lohnes in bar in Risikobranchen, da dadurch Geldflüsse zu Vermittlerinnen bzw. Vermittlern oder Rückzahlungen an die Arbeitgeber:innen sowie auch die Lohnzahlung selbst nicht mehr nachvollziehbar sind.
- Schaffung des gerichtlichen Straftatbestands der vorsätzlichen Unterentlohnung.
- Bei der Erfüllung der Kriterien Wegfall der Arbeitgeber:innen-Bindung in der „Rot-Weiß-Rot – Karte“, die derzeit noch für die ersten zwei Jahre der Beschäftigung gilt.
- Die finanzielle und personelle Aufstockung von staatlichen Kontrollbehörden (Krankenversicherungsträger, Finanzpolizei, Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse – BUAK, Großbetriebsprüfung, Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Bundesländer).
- Eine wirksamere Zusammenarbeit der Kontrollbehörden.
- Massive Einschränkung von Subunternehmerketten und die Einführung einer Auftraggeberhaftung des gewerblichen Auftraggebers und Generalunternehmerhaftung.
- Möglichkeit der behördlichen Beschränkung des Anteils an überlassenen Arbeitskräften auf betrieblicher Ebene.

- Eine langfristige Finanzierung von öffentlicher Hand von gewerkschaftlichen Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in der Muttersprache auch für undokumentiert Arbeitende.
- Ratifizierung der Übereinkommen der Internationale Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 189 zu „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ und Nr. 184 zu „Arbeitsschutz in der Landwirtschaft“ sowie der dazugehörigen Umsetzungsempfehlung Nr. 192 unter Einbeziehung der Sozialpartner.
- Einen gesicherten Aufenthalt für betroffene Arbeitnehmer:innen während arbeits- und sozialrechtlicher Verfahren sowie eine Erleichterung der Rechtsdurchsetzung bei Abwesenheit der klagenden Partei.

7.4. Arbeitnehmer:innen schützen

Die Humanisierung des Arbeitslebens ist ein sozialpolitisches Grundanliegen: Der ÖGB tritt für eine gesunde, sichere und menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation ein.

7.4.1. Arbeitnehmer:innen- und Bedienstetenschutz

Ein modernes Arbeitnehmer:innenschutzrecht muss mit den Anforderungen einer sich rasant verändernden Arbeitswelt Schritt halten und mit diesen im Einklang stehen. Unser Ziel dabei ist die Schaffung einer hochqualitativen Präventionskultur am Puls der Zeit bzw. von vorausschauenden Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit aller Arbeitnehmer:innen. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Forschungsergebnisse müssen daher zeitnah in die Schutzgesetze einfließen. Denn wer das ignoriert, setzt Arbeitnehmer:innen wissentlich Gesundheitsgefahren aus.

Am „Brennpunkt Arbeitsplatz“ besteht diesbezüglich dringender Handlungsbedarf: Die Schutzvorschriften sind nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin, der Arbeitshygiene und den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechend zu verbessern. Dazu braucht es die Anpassung veralteter gesetzlicher Schutzvorschriften und neue ergänzende Schutzbestimmungen.

Nachhaltig verbesserte Arbeitsbedingungen und gezielte Investitionen in den Ausbau von Prävention lohnen sich für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen: Weniger arbeitsbedingte Erkrankungen, Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle entlasten das Gesundheitssystem und führen zu einer höheren Arbeitsfähigkeit. Gesunde und leistungsfähige Arbeitnehmer:innen sind produktiver. Die Betriebe sparen sich durch geringere Ausfallzeiten zusätzliche Kosten.

7.4.2. Die arbeitenden Menschen in den Mittelpunkt

Vor dem Hintergrund einer kapitalisierten, beschleunigten, digitalisierten und flexibilisierten Welt sind die Veränderungen der Arbeitsanforderungen enorm und fordern ihren Tribut. Der „schnelle Gewinn“ zählt zunehmend mehr als der Mensch. Mit den gestiegenen Anforderungen geht ein höherer Gesundheitsverschleiß der Arbeitnehmer:innen einher und die Arbeitsbelastungen steigen weiter an: Höher, schneller, weiter – bis nichts mehr geht. Immer mehr Menschen halten den übermäßigen Anforderungen der „schönen neuen

Arbeitswelt“ nicht mehr stand. Die Folgen: Psychische Krankheiten sind auf dem Vormarsch. Sie verursachen großes seelisches Leid für die Betroffenen und hohe betriebs- und volkswirtschaftliche Kosten.

Nahezu an jedem Arbeitsplatz besteht heute zumindest ein Gesundheitsrisiko: Rund 3,7 Millionen Erwerbstätige (86,4 Prozent) waren am Arbeitsplatz zumindest einem körperlichen und/oder psychischen Belastungsfaktor ausgesetzt. Das ergab eine Befragung der Statistik Austria aus dem Jahr 2020. Insgesamt ist das kein gutes Zeugnis für die moderne Arbeitswelt.

Das Wirtschaftsforschungsinstitut (WIFO) hat errechnet, dass arbeitsbedingte Erkrankungen in Österreich jährlich 8,1 Milliarden Euro kosten. Zu viele Arbeitnehmer:innen bezahlen schlechte Arbeitsbedingungen mit ihrer Gesundheit. Immer mehr Menschen denken deshalb jetzt über einen Jobwechsel nach, aber auch darum, weil sie sich die schlechten Arbeitsbedingungen nicht mehr gefallen lassen wollen.

Die Wirkungen der Arbeit auf die Gesundheit ergeben sich im Zusammenspiel zwischen Arbeitsplatzbedingungen und individuellen Ressourcen und Kompetenzen. Gut dokumentiert ist laut der Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) „Wirkmodell Krankenstand“ von November 2015, dass „ein erheblicher Anteil der Erkrankungen und gesundheitlichen Beschwerden der Beschäftigten am Arbeitsplatz selbst seine Wurzeln hat“.

Managementstrategien wie Zielvereinbarungen und leistungsbezogene Entgeltsysteme, die auf „Selbstorganisation“ und „Selbstverantwortung“ beruhen, tragen zu einer noch weiteren Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort bzw. zu erhöhter mobiler Arbeit bei. Diese Arbeitsorganisationsformen werden durch die technischen Möglichkeiten unterstützt, wie beispielsweise durch mobile Endgeräte wie Smartphones, Tablets, Notebooks etc. Die Flexibilisierung geht einher mit einer Entgrenzung der Arbeit: Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen. Arbeitstempo, Arbeitsverdichtung und Arbeitsintensität steigen. Leerläufe gibt es dadurch immer weniger und Synergien werden dazu genutzt, die Personalbemessung möglichst knapp zu halten.

Die Zusammenarbeit zwischen Menschen und technischen Systemen bzw. Maschinen wird enger und komplexer. Die kooperative Arbeit mit Robotern nimmt zu. Technische Systeme sind gestaltbar. Hier muss großes Augenmerk auf die ergonomische Arbeitsgestaltung der Mensch-Maschine-Schnittstelle gelegt werden, damit die Anforderungen an das Sehvermögen, an die Psyche sowie an den Bewegungs- und Stützapparat menschengerecht sind.

Es ist im Sinne von uns allen erforderlich, eine Arbeitswelt zu schaffen, die es den Menschen ermöglicht, ihre Arbeit psychisch und physisch gesund bis zu ihrer Pension auszuführen. Gesunde Arbeitsbedingungen sind die Basis für ein produktives, erfolgreiches Arbeiten. Die Verantwortung für die Schaffung von gesunden, sicheren und humanen Arbeitsbedingungen tragen die Arbeitgeber:innen in Erfüllung ihrer Fürsorgepflicht.

Die Präventionszeiten bzw. Arbeit der Präventivfachkräfte sind in ihrem zeitlichen Ausmaß heute nicht mehr ausreichend und zeitgemäß. Österreich hinkt hier mittlerweile deutlich den Vorgaben anderer EU-Mitgliedsstaaten wie beispielsweise Deutschland hinterher. Es braucht daher die Erhöhung der jährlichen Präventionszeit.

Der Wert von Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern, Sicherheitsfachkräften und Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. Arbeits- und Organisationspsychologen zeigt

sich besonders durch die Pandemie in einem neuen Licht: Ihr Fachwissen bei der Umsetzung der Fürsorgepflicht ist gefragt und unentbehrlich – besonders auch im Krisenfall. Deshalb braucht es für sie bessere Rahmenbedingungen.

Speziell durch Hitze sind die stärksten und breitenwirksamsten Gesundheitsfolgen der Klimakrise zu erwarten. Die ansteigenden Temperaturen haben massive Auswirkungen auf Arbeitnehmer:innen, denen die Hitze bei der Arbeit immer mehr zu schaffen macht. Erkrankungen und Arbeitsunfälle aufgrund übermäßiger Hitze oder intensiver UV-Strahlung stellen vor allem bei Arbeiten im Freien eine besondere Gefahr dar.

Arbeitnehmer:innen in der Arbeitswelt sind auch weiterhin mit herkömmlichen Gefahren konfrontiert, die zum Beispiel durch krebserzeugende Arbeitsstoffe entstehen. In der EU sterben jährlich mehr als 100.000 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen. Die Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind teilweise Jahrzehnte alt, entsprechen nicht mehr dem wissenschaftlichen Stand und gefährden Arbeitnehmer:innen. In Österreich sterben jährlich rund 1.800 Menschen an arbeitsbedingten Krebserkrankungen.

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) legt im Übereinkommen Nr. 81, Artikel 10, fest, dass eine ausreichende Anzahl an Aufsichtsbeamtinnen und Aufsichtsbeamten gewährleistet sein muss. Der Richtwert für industrielle Marktwirtschaften ist hierbei mit einer Aufsichtsbeamtin bzw. einem Aufsichtsbeamten für 10.000 Arbeitnehmer:innen festgelegt. Dementsprechend ist für Österreich zumindest ein Kontrollorgan pro 10.000 Beschäftigten erforderlich, aber Österreich erfüllt nicht einmal mehr diese Mindestgrenze.

Bei Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sind Mindeststandards nicht ausreichend. Es braucht qualitativ hochwertige und nachhaltig wirksame anwendungsorientierte Vorschriften im Arbeitnehmer:innenschutz. Dabei müssen neue wissenschaftliche Erkenntnisse in die gesetzlichen Bestimmungen zeitnah einfließen, damit wir mit unserem Arbeitnehmer:innenschutzrecht mit dem Fokus auf menschengerechte Arbeitsbedingungen am Puls der Zeit bleiben.

Der ÖGB etablierte gemeinsam mit der Bundesarbeitskammer die Lösungswelt „Gesunde Arbeit“ mit eigener Website (www.gesundearbeit.at), dem monatlichen Newsletter, den Aktivitäten auf den Social-Media-Kanälen Facebook, Twitter und YouTube und dem Fachmagazin „Gesunde Arbeit“. Die „Gesunde Arbeit“ ist die innovative Zusammenführung von Themen zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt mit redaktioneller Betreuung. „Gesunde Arbeit“ erhebt als etablierte Marke den Anspruch auf die Themenführerschaft zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit. Mit ihr erfolgte die Demokratisierung von Fachwissen und aktuellen Informationen für eine breitere Zielgruppe von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Der ÖGB fordert:

- Erhöhung der jährlichen Präventionszeit der Präventivfachkräfte.
- Präventionszeiten bereits in Arbeitsstätten ab 11 Beschäftigten (Anhebung auf das Niveau in Deutschland).
- Stärkung der Rechte von Präventivfachkräften sowie Arbeits- und Organisationspsychologinnen bzw. Arbeits- und Organisationspsychologen verpflichtend als dritte Präventivfachkraft, gleichberechtigt zu Arbeitsmedizinerinnen bzw. Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften.

- Konkretisierung der Pflicht zur Einschulung und Unterweisung durch Arbeitgeber:innen betreffend Ergonomie und Gesundheit am Telearbeitsplatz (Homeoffice, mobile Arbeit etc.); Auch Beschäftigten am Telearbeitsplatz muss ausreichender Zugang zu den Präventivfachkräften ermöglicht werden.
- Arbeitnehmer:innenschutzausschuss bereits ab 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Zudem muss er wieder mindestens vier Mal im Jahr zusammentreten.
- Ausbau der Informations- und Beteiligungsrechte von Sicherheitsvertrauenspersonen (SVP); SVP sollen bereits in Betrieben ab fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestellt werden.
- Verbesserung der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Absicherung bei ortsungebundener und mobiler Arbeit, wie zum Beispiel das Recht auf einen geeigneten Arbeitsplatz im Unternehmen.
- Präzisierung der Evaluierungspflicht psychischer Belastungen (Durchführungsverordnung), die Dimension Arbeitszeit soll dabei verbindlich durch die Erstellung einer Arbeitszeitbilanz berücksichtigt werden. Daraus sollen verpflichtende Maßnahmen abgeleitet werden.
- Konkretisierung des Leistungsverweigerungsrechts von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 8 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, AVRAG).
- Manuelle Handhabung von Lasten wirksam regeln: Verbindliche Grenzwerte für das Bewegen von Lasten festsetzen, wobei auch die Gesamtlast im Rahmen der Tagesarbeitszeit zu berücksichtigen ist.
- Errichtung eines Lehrstuhls für Arbeitsmedizin an jeder Medizinuniversität (Graz, Innsbruck, Linz und Wien) und Arbeitsmedizin als Pflichtfach in der medizinischen Ausbildung.
- Etablierung eines Systems, das den Ausstieg aus belastender und gesundheitsschädlicher Nacht- und Schwerarbeit im Betrieb mit finanzieller Absicherung ermöglicht.
- Praxistauglicher und zeitgemäßer Schutz der Arbeitnehmer:innen vor der Sommerhitze und UV-Strahlung.
- Besondere Evaluierungspflicht bei über 25°C mit der Verpflichtung, ab dieser Temperatur geeignete Maßnahmen zu setzen. Dabei gehen technische vor organisatorischen vor personenbezogenen Maßnahmen (TOP-Prinzip).
- Ab der Temperatur von über 30°C in Arbeitsstätten, an auswärtigen Arbeitsstellen und auf Baustellen bezahlt hitzefrei, solange keine kühlere Alternative von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angeboten wird.
- An speziellen Hitzearbeitsplätzen (Gießereien oder ähnliche) mehr bezahlte Pausen in abgekühlten Räumen und weitere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich.
- Jährlichen Hautuntersuchung für gefährdete Outdoor-Arbeitnehmer:innen zur Früherkennung von Hautkrebs.
- Bei Sommerhitze verstärkte Kontrollen der Arbeitsinspektorate auf Baustellen.
- Bei Ozonalarm sind schwere körperliche Arbeiten im Freien einzustellen.
- Ratifizierung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 155 über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt samt die dazugehörige Empfehlung Nr. 164.
- Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 184 über Arbeitsschutz in der Landwirtschaft samt die dazugehörige Empfehlung Nr. 192.
- Konzentration der Arbeitsinspektion auf ihre Kernaufgaben (Kontrolle der Einhaltung von Gesetzen und deren Überwachung, zeitnahe Nachkontrollen sowie Teilnahme an

Genehmigungsverfahren mit Parteistellung) sowie die klare Abgrenzung zwischen Kontroll- und Beratungstätigkeit.

- Aufstockung der personellen Ressourcen der Arbeitsinspektion. Behördlicher Status für Bedienstetenschutzbeauftragte analog dem Arbeitsinspektorat sowie der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen der Bundesländer zumindest auf die Anzahl nach ILO-Vorgaben.
- In den Arbeitsinspektoraten muss es Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren geben, die auf spezielle Themengebiete spezialisiert sind (zum Beispiel Gesundheitswesen, Arbeitsstoffe, Arbeitszeit).
- Erweiterung der Strafkompetenz der Arbeitsinspektion zum Beispiel durch die Ermächtigung zur Verhängung von Verwaltungsstrafen vor Ort durch die Organe der Arbeitsinspektion.
- Deutliche Anhebung des Strafrahmens und der Mindeststrafen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), Arbeitsruhegesetz (ARG) und Arbeitszeitgesetz (AZG) und Einführung von Nebenstrafen wie etwa die Veröffentlichung von Strafbescheiden, die Verhängung eines befristeten Subventionsverbots oder die Rückzahlung gewährter Subventionen.
- Ausdehnung der Verständigung der Organe der Arbeitnehmer:innenschaft über die Erstattung von Strafanzeigen auch auf das Ergebnis des Strafverfahrens.
- Unverzögliche Auslösung eines Strafantrags bei der zuständigen Verwaltungsstrafbehörde nach Verstreichen der gesetzten Frist zur Herstellung des gesetzmäßigen Zustands.
- Schaffung eines strafrechtliches Gefährdungsdelikts bei beharrlicher Weigerung der nicht fristgerechten Umsetzung der Vorgaben des Arbeitsinspektorats in der schriftlichen Aufforderung.
- Schaffung der Verbandsverantwortlichkeit auch im Bereich des Verwaltungsstrafrechts, insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts.
- Verbindliche risikobasierte Grenzwerte für krebserzeugende Arbeitsstoffe und Aktualisierung der Grenzwerte für gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe.
- Alternsgerechtes Arbeiten im Betrieb verpflichtend umsetzen: Verbindliche Grenzwerte für das Heben, Tragen und Ziehen von Lasten – geregelt in einer Verordnung. Erzwingbare Betriebsvereinbarung zur Umsetzung von alternsgerechtem Arbeiten.
- Betriebliche Gesundheitsförderung im Betrieb verpflichtend umsetzen. Zusätzlich zu einem Präventions- und Gesundheitsförderungsgesetz sollen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) auch über Betriebsvereinbarung erzwingbar durchgesetzt werden können.
- Schutz vor Diskriminierung von Menschen mit psychischen oder chronischen Erkrankungen und verstärkte Integration dieser Personengruppe durch entsprechende Arbeitsplatzgestaltung.
- Erlass der arbeitnehmer:innenschutzrechtlichen Verordnungen nach dem Landarbeitsgesetz 2021 insbesondere im Hinblick auf Arbeitsstätten im Freien und Wohnräume. Dabei müssen angemessene Unterkünfte, ausreichend Trinkwasser und Möglichkeiten, um Toiletten aufzusuchen, gewährleistet werden.

7.4.3. Gewalt und Einschüchterung am Arbeitsplatz entgegenwirken

Besonders betroffen von Gewalt am Arbeitsplatz sind Beschäftigte in Dienstleistungsberufen, im öffentlichen Dienst und im Verkehrssektor. Es gibt keine Patentrezepte zur Bewältigung von Aggression und Gewalt. Die Vertretungen der Arbeitnehmer:innen müssen sich dieses Themas annehmen. Die Gewerkschaften bekennen sich dazu, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Bewusstsein zu schaffen, Unterstützung zu geben und darüber zu informieren, was jede und jeder Einzelne tun kann. Es ist wichtig, Gewalt oder Einschüchterung am Arbeitsplatz nicht einfach hinzunehmen.

Nahezu jede bzw. jeder zweite Arbeitnehmer:in ist in bestimmten Berufen von Gewalterfahrungen betroffen. Viele Beschäftigte sind schon Zeugin bzw. Zeuge von derartigen Vorfällen gewesen. Allein drei von vier Beschäftigten im Verkehrsbereich sagen, in der Arbeit schon einmal Opfer von Gewalt geworden zu sein. Neben Informationen zum Thema braucht es deshalb konkrete Maßnahmen gegen Gewalt sowie Hilfe für die Betroffenen.

7.4.4. Statt resignieren aktiv werden

Gewalt hat viele Facetten: etwa verbale Gewalt in Form von Hänseleien, Beschimpfungen oder Verspottung über Anspucken bis hin zur härtesten Form, der physischen Gewalt. Gewalt, in welcher Form auch immer, ist weder normal noch gehört es zum Berufsrisiko. Gewalt darf nicht toleriert werden.

Die Gewerkschaften fordern unter anderem verbindliche Leitlinien gegen Gewalt in den Betrieben, mehr Präventionsmaßnahmen für Führungskräfte und Beschäftigte, Schulung der Beschäftigten bezüglich spezifischer Gefährdungen in den jeweiligen Branchen sowie den ausreichenden Einsatz von Personal. Allein der letzte Punkt ist eine Grundvoraussetzung, um der Gewalt wirksam vorbeugen zu können. Denn von immer weniger Personal mehr Leistung einzufordern, führt zu hohem Arbeitsdruck, Stress und manchmal auch zu Überforderung.

Besonders Frauen sind vom Thema Gewalt in der Arbeitswelt betroffen. Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, aber auch in einer Beziehung, ist ein einschneidendes Erlebnis, das alles verändert: das Selbstwertgefühl, die Gesundheit und die Beziehung zu anderen. Sich daraus allein zu befreien, ist sehr schwer. Viele Frauen brauchen besondere Hilfestellungen von außen. Sie brauchen Menschen in ihrer Umgebung, die sie unterstützen und die sie nicht allein lassen. Die gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit Opferschutzorganisationen, Frauenhäusern und dem „Weissen Ring“ ist zu verstärken.

Gegenseitiger Respekt kann Gewalt verhindern: Wir müssen schon beim Umgangston, sei es im Arbeitsleben oder auf sozialen Medien, darauf achten, unser Gegenüber mit Würde und Respekt zu behandeln. Dann kommen wir unserem Wunsch nach einer gewaltfreien Gesellschaft noch ein Stück näher.

Gewalt am Arbeitsplatz ist schon seit Jahren und weltweit ein Problem. Durch die Coronavirus-Pandemie hat sich die Situation verschärft, sodass noch mehr Beschäftigte Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. Ein Meilenstein war die Verabschiedung des internationalen Übereinkommens Nr. 190 gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt 2019: Damit haben die Vertreter:innen aus 187 Staaten sowie die Arbeitnehmer:innen- und

Arbeitgeber:innen-Vertreter:innen dieser Länder bei der Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Genf die ersten internationalen Normen gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt überhaupt geschaffen. Nach der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria zu „Arbeitsunfälle und arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme“ im Jahr 2020 waren 4,1 Prozent der Erwerbstätigen von Gewalt und 3,2 Prozent von Mobbing betroffen. Durch die Coronavirus-Pandemie war eine weitere Zunahme von Gewalt zu beobachten. Arbeitgeber:innen müssen im Rahmen der allgemeinen Fürsorgepflicht für Prävention sorgen und im Anlassfall einschreiten. Diese Pflichten sind jedoch zu konkretisieren, um Mobbing und Gewalt tatsächlich einzudämmen.

Der ÖGB fordert:

- Die Österreichische Bundesregierung soll sich endlich umfassend zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bekennen und unter Einbindung der Sozialpartner das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 190 ratifizieren.
- Ursachenforschung, Prävention und Nachsorgemaßnahmen vorantreiben.
- Ausreichend finanzielle Mittel zur Absicherung und zum flächendeckenden Ausbau von Frauenhäusern, Gewaltschutzzentren und Frauenberatungsstellen.
- Information und Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern und Führungskräften bezüglich beruflicher und häuslicher Gewalt zum Beispiel durch verpflichtende auf- und erklärende Vorträge und Schulungen.
- Verpflichtende Führungskräftebildungen zum Umgang und Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz.
- Arbeitgeber:innen müssen Deeskalationstraining und Supervision für die Beschäftigten verpflichtend anbieten.
- Thematisierung von Gewalt, Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Verbesserung der Konfliktkultur im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF).
- Gesetzliche Aufnahme des Delikts Mobbing analog dem Straftatbestand Cybermobbing.
- Weiterführende Maßnahmen gegen Hass im Netz.
- Zusammenarbeit der Gewerkschaften mit Opferschutzorganisationen und Frauenhäusern (zum Beispiel „Weisser Ring“; Autonome österreichische Frauenhäuser).

8. Europa, EU und Internationales

Der Austritt des Vereinigten Königreiches aus der EU und enttäuschte Erwartungen der Arbeitnehmer:innen an die europäische Politik müssen als Weckruf gesehen werden: Es braucht eine europapolitische Neuausrichtung, in welcher die Interessen der Arbeitnehmer:innen und soziale sowie ökologische Ziele stehen müssen. Das gilt auch für die EU-Erweiterungspolitik. Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender Sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und durchgehalten werden.

8.1. Europa und die EU

Die weitere Öffnung des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Freizügigkeit von Personen und Dienstleistungen muss mit einer Stärkung sozialer Grundrechte einhergehen. Die Konstruktionsfehler der EU müssen korrigiert werden. Die aktuelle Verfassung bietet keinen ausreichenden Schutz essenzieller Arbeitnehmer:innen- und Gewerkschaftsrechte. Die Ergänzung der EU-Verträge durch ein Soziales Fortschrittsprotokoll ist das zentrale, langfristige europapolitische Ziel von ÖGB und Europäischem Gewerkschaftsbund (EGB). Damit sollen die Rechte der Arbeitnehmer:innen Vorrang vor den unternehmerischen Grundfreiheiten erhalten.

Untersuchungen der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse zeigen, dass fast 50 Prozent der ausländischen Entsendefirmen nicht die kollektivvertraglich festgelegten Löhne einhalten.

Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer:innen müssen daher besser vor Ausbeutung geschützt werden – durch klarere Regelungen und vor allem durch bessere Rechtsdurchsetzung. Der Grundsatz der Entsenderichtlinie „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss künftig auch mit vollem Sozialversicherungsschutz durchgesetzt werden. Der unfaire Wettbewerb über Lohnnebenkosten, der mobile Arbeitnehmer:innen um Pensionsansprüche und andere Sozialleistung bringt, muss beendet werden.

Die EU muss ihr Wohlstandsversprechen einhalten. Der seit der EU-Erweiterung 2004 angeheizte Wettlauf um die niedrigsten Standards geht zulasten der Arbeitnehmer:innen in allen EU-Ländern. Um den Missstand zu bereinigen und die Lohnschere zwischen den Staaten zu schließen sind verbindliche, einheitliche Mindeststandards bei Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitslosenversicherung und Löhnen notwendig.

Die EU soll in der Folge auch als Vorbild für andere Weltregionen dienen. Starke Gewerkschaften, starker Sozialstaat und funktionierender Sozialer Dialog müssen die wesentlichen Merkmale der EU sein. Der Schutz dieser globalen Werte muss Grundlage aller EU-Handelsverträge sein und über die weltweiten Lieferketten kontrolliert und bei Verstößen sanktioniert werden.

Die europäische Wirtschaftspolitik muss grundlegend neu ausgerichtet werden. Beschäftigung und gute Arbeit, Soziales sowie Umwelt müssen in den Vordergrund rücken. Das aktuelle wirtschaftspolitische Modell, das primär auf preislichen Wettbewerb, Liberalisierung und Sparpolitik bei den öffentlichen Haushalten setzt, hat versagt. Die aktuelle [Energiekrise](#) verdeutlicht das.

8.1.1. Soziales Fortschrittsprotokoll: Vorrang für Arbeitnehmer:innen-Rechte

Wesentliche Voraussetzung für einen Wandel zur Sozialunion ist, dass die Konstruktionsfehler der EU korrigiert werden. Die aktuelle Verfassung bietet keinen ausreichenden Schutz essenzieller Arbeitnehmer:innenrechte und Gewerkschaftsrechte. Denn die vier Grundfreiheiten der EU zielen einzig darauf ab, den Markt abzusichern. In ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) kann sogar das Streikrecht der Gewerkschaften suspendiert werden, wenn es Gewinnabsichten im Wege steht.

Die Ergänzung der EU-Verträge durch ein Soziales Fortschrittsprotokoll ist das zentrale, langfristige europapolitische Ziel von ÖGB und Europäischem Gewerkschaftsbund (EGB). Mit dieser EU-Vertragsänderung sollen die Rechte der Arbeitnehmer:innen Vorrang vor den unternehmerischen Grundfreiheiten erhalten.

8.1.2. Keine Arbeitnehmer:innen zweiter Klasse mehr in der EU

Weder entsandte Arbeitnehmer:innen noch über Online-Plattformen beschäftigte Scheinselbständige dürfen rechtlich oder praktisch schlechter gestellt werden. Gerade im digitalen Zeitalter ist es auch von größter Bedeutung, dass künstliche Intelligenzsysteme nicht ohne Richtlinien gegen Diskriminierung unethisch oder unmoralisch entwickelt und eingesetzt werden: Technik muss eingesetzt werden, um Arbeitsplätze zu vereinfachen, sicherer zu machen und soll nicht zur Arbeitsverdichtung führen. In Anbetracht der Plattformwirtschaft und atypischer Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnisse dürfen intelligente Systeme nicht die Prekarisierung weiter vorantreiben.

Plattformarbeiten

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

Durch Online-Plattformen kann die Leistungserbringung ortsunabhängig werden. Umso wichtiger ist es, europaweite gemeinsame Standards zu haben, um Lohn- und Sozialdumping zu verhindern. Plattformarbeiterinnen und Plattformarbeitern müssen EU-weit Sozialversicherungsschutz und essenzielle Arbeitnehmer:innenrechte garantiert werden. Das verbreitete Problem der Scheinselbständigkeit muss bekämpft werden. Von einem Arbeitnehmer:innen-Verhältnis (mit allen damit verbundenen Rechten) mit dem Plattformbetreiberinnen und Plattformbetreibern ist grundsätzlich auszugehen.

Entsandte Arbeitnehmer:innen

Grenzüberschreitend tätige Arbeitnehmer:innen müssen besser vor Ausbeutung geschützt werden. Der Grundsatz der Entsenderichtlinie „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ muss künftig auch mit vollem Sozialversicherungsschutz durchgesetzt werden. Der unfaire Wettbewerb über Lohnnebenkosten, der mobile Arbeitnehmer:innen um

Pensionsansprüche und andere Sozialleistungen bringt, muss beendet werden. Sozialversicherungsbeiträge müssen von den Entsendeunternehmen an den Heimatstaat in voller Höhe und auf Basis des tatsächlichen Lohnes des Ziellandes abgeführt werden.

Scheinentsendungen als Vorwand für die Umgehung von örtlichen Bestimmungen müssen effektiver bekämpft werden. Voraussetzung für echte Entsendungen muss künftig eine Mindestbeschäftigungsdauer im Herkunftsland von drei Monaten vor der Entsendung sein. Die erforderlichen Entsendebestätigungen müssen künftig jedenfalls bereits vor Arbeitsbeginn vorliegen, um Missbrauch zu erschweren.

Für verbesserte Kontrollen sowie Rechtsdurchsetzung bei Verstößen muss die Europäische Arbeitsbehörde mit den notwendigen Kompetenzen ausgestattet und aufgewertet werden. Über die Verpflichtung nationaler Behörden zur Zusammenarbeit muss sie den grenzüberschreitenden Vollzug von Verwaltungs- und Strafverfahren lückenlos sicherstellen.

Strafbescheide müssen tatsächlich exekutierbar sein, so wie das bei Verkehrsstrafen seit langem EU-weit funktioniert. Nationale Behörden sollen vor Ort bestrafen und beschlagnahmen können.

Im Fall von „virtuellen Entsendungen“ (Telearbeit oder Betriebstätte in einem anderen Land, aber direkte Mitarbeit in österreichischem Hauptstandort) müssen die Mitarbeiter:innen in den jeweiligen inländischen Betrieb vollständig integriert und rechtlich gleichgestellt sein, unabhängig davon, wo sie physisch tätig sind.

8.1.3. Volle Verwirklichung der Europäischen Säule der Sozialen Rechte

Die Europäische Säule der Sozialen Rechte (ESSR) bezeichnet die 20 sozial- und beschäftigungspolitischen Grundsätze der EU (proklamiert 2017). Der ÖGB fordert die konsequente, rechtlich verbindliche Umsetzung der Ziele der Europäischen Säule der Sozialen Rechte. Um Fortschritte in allen Mitgliedsstaaten besser überwachen zu können, muss die ESSR stärker in das [Europäische Semester](#) integriert werden. Geschehen soll dies über die Einführung von europäischen effektiven sozialen Zielen, die Festlegung von Standards für eine Aufwärtskonvergenz und die Durchsetzung von sozialen Rechten sowie brauchbare Indikatoren, die die Erreichung all dessen messbar machen.

Um den Missstand zu bereinigen und die Lohnschere zwischen den Mitgliedsstaaten zu schließen, sind verbindliche, einheitliche Mindeststandards bei Löhnen notwendig. Die Mindestlohn-Richtlinie ist die bisher wichtigste Initiative im Rahmen der ESSR, ein wichtiger Fortschritt in diese Richtung. Die EU-Kommission muss jetzt die ordentliche Umsetzung sicherstellen (Vertragsverletzungsverfahren, Streichung von Fördermitteln), damit das Grundrecht auf kollektive Lohnverhandlungen in allen Ländern realisiert wird.

Zur Verwirklichung der Ziele der ESSR müssen Fördergelder zur regionalen Entwicklung und Landwirtschaftsförderung für soziale Dienstleistungen, wie Kinderbildung, Pflege und Mobilität sowie weitere Projekte zur Förderung von Beschäftigung, eingesetzt werden.

8.1.4. Stärkung der europäischen Demokratie und des Zusammenhalts in der EU

EU-Erweiterung: Gewerkschaftsrechte und Sozialstandards als Beitrittsvoraussetzungen

Unabhängige Gewerkschaften, funktionierender Sozialer Dialog und Kollektivvertragsverhandlungen sowie Grund- und Menschenrechte müssen EU-Beitrittsvoraussetzungen sein. Es darf nicht ausschließlich auf wirtschaftliche Kriterien abgestellt werden. Die stärkere interne Vertiefung der EU muss Priorität haben und darf nicht durch übereilte Beitrittsverfahren gefährdet werden. Dazu gehört vor allem die Stärkung sozialer Grundrechte sowie der Schutz vor Sozial- und Lohndumping.

Mehrheitsentscheidungen statt Einstimmigkeitsprinzip

Das Einstimmigkeitsprinzip der EU, wonach ein einziger Mitgliedsstaat Gesetzgebung in vielen wichtigen Bereichen verhindern kann, muss aufgehoben werden. Das ist notwendig, um schnelles Reagieren auf akute Krisen zu ermöglichen. Gleichzeitig kann nur so die Blockade einzelner Profiteurinnen und Profiteure im ruinösen Steuerwettbewerb aufgebrochen werden.

Initiativrecht für EU-Parlament

Als einzige EU-Institution wird das Europäische Parlament (EP) direkt von den EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern gewählt. Das Recht, EU-Gesetzesvorlagen zu erstellen (direktes Initiativrecht) hat das EP allerdings nur in einzelnen Fällen der Selbstregulierung. Parallel zu den nationalen Parlamenten der Mitgliedsstaaten soll das EP – unabhängig von der EU-Kommission – eigene Vorlagen für Richtlinien und Verordnungen in den weiteren Gesetzgebungsprozess einbringen können.

Sozialpartnerabkommen verbindlich machen

Der europäische Soziale Dialog (auf Branchenebene sowie auf branchenübergreifender Ebene) muss unter Beteiligung von Vertreterinnen und Vertretern aus allen Mitgliedsstaaten regelmäßig und persönlich ermöglicht werden. Er muss dafür von der EU-Kommission weiterhin mit den entsprechenden finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Einigungen zwischen den Sozialpartnern müssen von den EU-Institutionen – ohne Inhaltskontrolle – unverzüglich in verbindliche Gesetzgebung umgesetzt werden.

Demokratie am Arbeitsplatz stärken

Digitaler und ökologischer Wandel haben einmal mehr deutlich gemacht, dass Beschäftigte bei Veränderungsprozessen Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte brauchen. Die EU-Institutionen müssen die Einbindung der Beschäftigten sicherstellen, wenn diese von Maßnahmen betroffen sind. Bestehende Rechte (insbesondere die Richtlinie über Europäische Betriebsräte) müssen gestärkt werden, Flucht aus der Mitbestimmung über gesellschaftsrechtliche, grenzüberschreitende Konstrukte muss unterbunden werden.

Der ÖGB fordert:

- Vorrang sozialer Grundrechte und Absicherung der Arbeitnehmer:innenrechte vor den vier Freiheiten des Binnenmarktes über eine Ergänzung der EU-Verträge durch ein Soziales Fortschrittsprotokoll.

- Wirtschaftspolitische Steuerung der EU: Beschäftigung und gute Arbeit, Soziales sowie Umwelt müssen im Vordergrund stehen.
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort und voller Sozialversicherungsschutz für entsandte Arbeitnehmer:innen (auch bei virtuellen Entsendungen).
- Keine Scheinentsendungen: Mindestbeschäftigungsdauer im Herkunftsland von drei Monaten vor der Entsendung.
- Verpflichtung nationaler Behörden zur Zusammenarbeit beim grenzüberschreitenden Vollzug gegen betrügerische Unternehmen.
- Alle notwendigen Entsendebescheinigungen müssen bereits vor Arbeitsbeginn vorliegen.
- Soziale Dienstleistungen, wie Kinderbildung, Pflege und Mobilität sowie weitere Projekte zur Förderung von Beschäftigung, müssen mit Fördergeldern zur regionalen Entwicklung und Landwirtschaftsförderung auch in Österreich eingesetzt werden.
- Unabhängige Gewerkschaften, funktionierender Sozialer Dialog und Kollektivvertragsverhandlungen müssen EU-Beitrittskriterien sein.
- Keine EU-Erweiterung, bevor ein wirkungsvoller Schutz vor Sozial- und Lohndumping und von sozialen Grundrechten in der EU verwirklicht wurden.
- Ausbau und Stärkung europäischer Informations-, Konsultations- und Mitbestimmungsrechte.
- Mehrheitsentscheidungen statt Einstimmigkeitsprinzip.
- Initiativrecht für das EU-Parlament.
- EU-Sozialpartnerabkommen verbindlich machen.
- Sanktionen für Mitgliedsstaaten, die demokratische Grundrechte verletzen.
- Unterstützung der Resolution des EU-Parlaments zur Aufnahme des Rechts auf Schwangerschaftsabbruch in die EU-Grundrechtecharta. Die Selbstbestimmung der Frauen über ihren Körper muss in Europa unverhandelbar sein (siehe auch [Kapitel 2.1.3](#)).

8.1.5. Rechte der Arbeitnehmer:innen müssen im Fokus der EU-Handelspolitik stehen

Es ist höchste Zeit, die gesamte Politik der Globalisierung auf neue Beine zu stellen: Sozialen und ökologischen Zielen muss endlich Vorrang vor den Profitinteressen transnationaler Konzerne gegeben werden.

Es braucht daher grundlegende und umfassende Änderungen in der EU- Handelspolitik. Diese muss in erster Linie im Dienst von Menschen, Umwelt und Klimaschutz stehen. Geringfügige kosmetische Korrekturen sind nicht ausreichend. Dabei muss auch stärkeres Augenmerk auf regionale Warenströme bzw. den Handel innerhalb Europas sowie auf eine klare Ausnahme von allen öffentlichen Dienstleistungen, öffentlicher Vergabe und Konzessionen aus dem gesamten Anwendungsbereich der bestehenden und noch zukünftigen Handels- und Investitionsschutzabkommen gelegt werden.

Nach dem Credo der EU-Kommission würden „freie“ Märkte und weltweiter Wettbewerb die Kosten der Produktion senken. Internationaler Handel würde dadurch den Wohlstand für alle steigern. Wichtige wirtschaftspolitische Ziele werden dabei aber vernachlässigt: Hohe Beschäftigungsraten, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen, hohe Gesundheits- und Umweltstandards werden nur ungenügend und ohne verbindliche Zielvorgaben und Sanktionen im Fall von Verletzungen bestehender Standards verfolgt.

So hat eine Handelspolitik mit einer Fixierung auf Deregulierung sowie auf preisliche Wettbewerbsfähigkeit negative Effekte auf Arbeitsbedingungen durch verstärkten Wettbewerbsdruck. Eine Ausrichtung der Handelsabkommen, die Profitinteressen in den Mittelpunkt stellt, führt damit zu vielfältigen negativen Konsequenzen für Beschäftigte und Umwelt. Viele Studien zeigen das. So gibt es Belege dafür, dass Marktöffnungen zu Abwanderungen geführt und den Flexibilisierungsdruck auf Arbeitnehmer:innen erhöht haben. Zudem haben sie zu einer steigenden Ungleichheit, prekärer Arbeit, schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen insbesondere für Frauen sowie zu einer massiven Umweltbelastung beigetragen.

Die Erreichung der Klimaziele ist eine große Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte. Viele Handelspartner:innen sind – was die Klimaziele angeht – aber wenig ambitioniert. Aktuell unterliegt nur ein kleiner Teil der globalen CO₂-Emissionen einer Bepreisung. Dieser Umstand trägt zu einer Verlagerung energieintensiver Produktion ins Ausland bei. Im Hinblick auf eine soziale und ökologische Wende sind Maßnahmen wie Umweltzölle dringend erforderlich.

Der ÖGB fordert:

- Verbindliche und durchsetzbare Arbeitnehmer:innenrechte mit Sanktionen.
- Regelungen für den Schutz von Eigentum bei Auslandsinvestitionen, die es den Konzernen ermöglichen, den Staat auf Schadenersatz zu klagen, sind abzulehnen. Dies gilt insbesondere für Investitionsschutzbestimmungen in EU-Handels- und Investitionsabkommen sowie auf multilateraler Ebene.
- Regeln für Konzerne wie zum Beispiel Rechtsmittel für Arbeitnehmer:innen gegen Menschenrechtsverletzungen durch Unternehmen.
- Eine umfassende Ausnahme der Daseinsvorsorge bei Handels- und Investitionsschutzabkommen.
- Eine Rückverlagerung der Produktion in strategischen Bereichen einschließlich dem Schutz und Ausbau bestehender regionaler Wertschöpfung.
- Ausstieg aus dem Energy Charter Treaty (Energiecharta-Vertrag), weil Konzerne mit Schadenersatzklagen gegen Staaten wichtige Klimaschutzmaßnahmen, Gewinnbesteuerung oder Preisregulierungen verhindern können.
- Einführung von Umweltzöllen zum Ausgleich von Wettbewerbsnachteilen für nicht-nachhaltige Importe in die EU.

8.1.6. Mehrjähriger EU-Finanzrahmen

Die Mittel im Rahmen des mehrjährigen Finanzrahmens betragen 2021–2027 ca. 1.100 Milliarden Euro. Rund ein Drittel dieser Gelder soll in die Landwirtschaft fließen, während weniger als zehn Prozent für den Europäischen Sozialfonds (ESF) vorgesehen sind. Für den Kohäsionsfonds (Mittel für wirtschaftliche und soziale Entwicklung für strukturschwache Gebiete) wird insgesamt etwa ein Drittel des Finanzrahmens vorgeschlagen, wobei Österreich aus diesem Topf nur in sehr geringem Umfang Mittel bekommt. Hauptkritikpunkt ist, dass es nicht ausreichend Finanzierungen für den Kampf gegen die Klimakrise und den damit verbundenen Veränderungen oder Anpassungen, zum Beispiel für Arbeitnehmer:innen im Kfz-Sektor, gibt. Weiters werden zu wenig Mittel für die Aus- und Weiterbildung, aber auch für die thermische Sanierung, notwendige Investitionen in die Infrastruktur und vor allem den Ausbau des öffentlichen Verkehrs bereitgestellt.

Beschäftigte und Konsumentinnen bzw. Konsumenten finanzieren mit ihren Steuern und Abgaben rund 80 Prozent des österreichischen Budgets und damit auch den EU-Mitgliedsbeitrag von Österreich. Die Bedürfnisse des Großteils der Bevölkerung werden im EU-Budget aber nicht entsprechend berücksichtigt – die Hauptprofiteurinnen bzw. Hauptprofiteure der EU-Gelder in Österreich sind andere (zum Beispiel Landwirtschaft). Für den ÖGB ist es daher wichtig, darauf zu achten, dass die Rückflüsse stärker für die Beschäftigten und die Bekämpfung der Klimakrise verwendet werden.

Der ÖGB fordert:

- Der Schwerpunkt von EU-Förderungen muss auf öffentlichen Investitionen mit hohem gesellschaftspolitischem Mehrwert liegen: Arbeitsmarkt, Bildung, Kinderbetreuung, Klimaziele, öffentlicher Verkehr und andere nachhaltige Infrastrukturmaßnahmen, thermische Sanierung von Gebäuden, sozialer Wohnbau sowie Investitionen in den europäischen Wirtschaftsstandort und in die Forschung, wenn sie zur Schaffung neuer und guter Arbeitsplätze führen.
- Struktur- und Kohäsionspolitik, die wirtschaftliche und soziale Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten ausgleicht. Arbeitslosigkeit, Armut und Integration betreffen aber auch wohlhabendere Mitgliedsstaaten, Maßnahmen in diesen Bereichen müssen daher allen EU-Staaten zur Verfügung stehen und ausreichende Mittel für diese beschäftigungspolitischen Schwerpunkte eingeplant werden.
- Reformen der Subventionen im Landwirtschaftssektor sind notwendig, der seit vielen Jahren an Bedeutung verliert.
- Gegenwärtig sollen etwa 25 Prozent der Mittel des Haushaltes für Klimaschutz aufgewendet werden (zum Beispiel 40 Prozent der Agrarsubventionen). Es bedarf dringend einer Bewertung, wie die Mittel tatsächlich eingesetzt wurden und inwieweit sie zur Erreichung der Klimaziele oder einer Reduzierung des Pestizideinsatzes beigetragen haben.
- Der Finanzsektor und Unternehmen sind stärker in die Finanzierung des EU-Haushalts einzubeziehen. Sie gehören über die Infrastruktur und Förderungen bzw. Subventionen zu den Hauptnutznießern der EU-Projekte (zum Beispiel mit einer EU-Finanztransaktionssteuer, einem CO₂-Grenzausgleich, einer EU-Digitalsteuer).

8.2. Internationale Zusammenarbeit: Internationale Solidarität als Bestandteil gewerkschaftlicher Identität

Gewerkschaftliches Handeln kann niemals nur national erfolgen. Die globalisierte Wirtschaft wie auch andere Thematiken verpflichten auch uns, über unsere Staatsgrenzen hinaus zu denken und aktiv zu sein und, dort wo es notwendig ist, auch internationale Solidarität zu üben. Die Bedürfnisse und Interessen arbeitender Menschen in anderen Ländern zu berücksichtigen, muss für die Gewerkschafter:innen in Österreich eine Selbstverständlichkeit sein. Der ÖGB ist daher seit seiner Gründung international engagiert und setzt sich als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) für eine verbesserte globale Vernetzung der Gewerkschaften ein.

Konflikte, Pandemien, Klimaveränderungen und globale Wirtschaftskrisen treffen uns alle schwer. Und selbst das in den 1990er-Jahren in Europa überwunden geglaubte Phänomen des Krieges ist wieder nah an unsere Grenze gelangt. Nur gemeinsam werden wir diese Problemstellungen überwinden können bzw. dazu beitragen, dass das Leben bei uns und in anderen Ländern friedlicher, ökologischer, gerechter und lebenswerter wird. Diese Kooperationen sind nicht nur über internationale Gewerkschaftsarbeit zu führen, sondern auch über multinationale Einrichtungen wie der Organisation der Vereinten Nationen (UNO) und ihrer Teilorganisationen, hier vor allem der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Besonders im Bereich der Friedensarbeit und Konfliktlösung möchten wir in Zukunft noch enger mit internationalen Institutionen zusammenarbeiten.

Frieden ist das höchste Gut und keine Selbstverständlichkeit: Es gilt hier viel stärker Initiativen zu ergreifen und die gute Zusammenarbeit mit der österreichischen und globalen Friedensbewegung auszubauen und zu stärken. Teil einer nachhaltigen Strategie zur Vermeidung von Konflikten und Unterstützung der Länder des Globalen Südens ist die solidarische Hilfe und Kooperation des ÖGB, die auch mit Unterstützung der Austrian Development Agency (ADA) und anderer öffentlicher Fördergeber durchgeführt wird. Gerade in der Entwicklungszusammenarbeit (EZA) ist ein Umdenken von der Förderung privatwirtschaftlicher Projekte hin zu nachhaltigen Inhalten wie der Förderung der Demokratie, der beruflichen Bildung, der Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung sowie dem Aufbau von Institutionen dringend notwendig.

Die Neutralität Österreichs ist besonders bei den Beziehungen zu Ländern mit anhaltenden Konflikten ein wichtiges Instrument. Sie hilft nicht nur bei der Arbeit der österreichischen Gewerkschaften, sondern ist auch ein unschätzbare Faktor für die internationale Reputation unserer Republik.

Die wichtige Dialogfunktion Österreichs und auch des ÖGB bedarf einer erweiterten Bereitschaft zum Gespräch und zur Zusammenarbeit über die traditionellen Partnerschaften (IGB, EGB etc.) hinaus. So pflegt der ÖGB gute Kontakte zum zweitgrößten globalen gewerkschaftlichen Dachverband, dem Weltgewerkschaftsbund (WGB), und zu anderen Gewerkschaftszentralen, die teilweise in keiner internationalen Struktur integriert sind (wie zum Beispiel der All-Chinesische Gewerkschaftsbund). Der Umgang dabei ist oftmals sehr kritisch, aber die Erfahrungen haben in der Vergangenheit gezeigt, dass es besser ist, sich miteinander auszutauschen als gegenseitig zu ignorieren. Auch dafür stehen ein neutrales Österreich und unsere Gewerkschaften.

Der ÖGB fordert:

- Die Republik Österreich muss noch mehr friedenspolitische Initiativen setzen und die österreichische Zivilgesellschaft dabei stärker unterstützen.
- Eine aktive österreichische Außenpolitik, welche die Vorteile und Möglichkeiten der Neutralität stärker in den Mittelpunkt ihres Handelns stellt.
- Uneingeschränkter Respekt gegenüber der österreichischen Neutralität und damit auch eine klare Absage an internationale Militärbündnisse. Insbesondere ist bei europäischen Verteidigungsinitiativen bzw. Kooperationen mit der NATO (North Atlantic Treaty Organization) oder anderen militärischen Vereinigungen und deren Mitgliedsländern darauf zu achten, dass es in keinem Fall zu einer Aushöhlung der Neutralität kommt.

- Die Stärkung des internationalen Dialogs bilateral, transnational wie auch in Kooperation mit Nichtregierungsorganisationen auf allen Ebenen als Beitrag zu Schaffung und Erhalt des Friedens.
- Erhöhung der Entwicklungszusammenarbeitsgelder (EZA) auf mindestens 0,7 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und diese über fünfzigjährige Zusage endlich umzusetzen.
- EZA-Projekte mit österreichischen Fördergeldern sollen verstärkt auf soziale, partizipative, demokratische, sozialpartnerschaftliche und ökologische Projekte ausgerichtet werden.
- Unabhängige Kontrollen von Unternehmensaktivitäten in sogenannten Entwicklungsländern, die durch österreichische Entwicklungszusammenarbeitsgelder gefördert werden.
- Die Austrian Development Agency (ADA) soll parallel zu ihrer umfangreichen Wirtschaftsstrategie auch eine entsprechende Kooperation mit dem ÖGB eingehen und auch verstärkt arbeitnehmer:innenrelevante Aspekte für die zu unterstützenden Länder des Globalen Südens als Grundlage ihrer Arbeit heranziehen. Dabei sollen die umfangreichen Erfahrungen des ÖGB und seines entwicklungspolitischen Vereins stärker genutzt und einbezogen werden.
- Österreich muss in Zukunft verstärkt soziale Aspekte in der Arbeit internationaler Institutionen wie zum Beispiel der Weltbank und dem Internationalen Währungsfonds einfordern.
- Unterstützung für eine Zwei-Staaten-Lösung zwischen Palästina und Israel.
- Solidarität für die Westsahara und deren Recht auf Selbstbestimmung.
- Frieden und Gerechtigkeit für die Bevölkerung der Ukraine und Respekt für die Souveränität des Landes.

8.3. Globale Herausforderungen

Die Lage unseres Planeten verschlechtert sich zusehends, die Klimakrise verändert die Welt in einer radikalen Art und Weise. Länder wie zum Beispiel die Republik Fidschi mussten bereits ein Drittel ihrer Bürger:innen umsiedeln, weil das Schmelzen der Pole zum Untergang der Inseln führt. Zu den Menschen, die schon jetzt aufgrund von Kriegen, Hunger und Wirtschaftsmisere flüchten, kommen nun auch jene hinzu, die aufgrund der Klimakrise ihre Heimat verlieren oder bereits verloren haben.

Die Antwort der reichen Länder kann nicht in der Bekämpfung von flüchtenden Menschen liegen, sondern es gilt, gemeinsam die Fluchtursachen zu beseitigen und sich für die Menschen im Globalen Süden zu engagieren, um sie zu ermächtigen, selbst für ein besseres Leben vor Ort zu sorgen. Die Ausbeutung des Globalen Südens ist die Ressource für den Reichtum der Länder des Nordens. So müssen auch wir in Österreich dringend Verantwortung übernehmen, um das Überleben der Menschheit auf der Erde sicherzustellen.

Dazu gehört unser kontinuierlicher Einsatz für die Demokratie und die Menschen- bzw. Gewerkschaftsrechte – nicht nur in Österreich, sondern überall dort, wo die Rechte der Arbeitnehmer:innen mit Füßen getreten werden. Nur noch ein wenig mehr als ein Viertel der Staaten der Welt sind tatsächliche Demokratien. Diktaturen und illiberale gelenkte Pseudodemokratien sind im Vormarsch und damit werden auch die Handlungsräume der freien Gewerkschaften stetig kleiner. Jährlich werden dutzende Gewerkschafter:innen weltweit in Ausübung ihrer Tätigkeit ermordet, tausende verletzt. Die Zahl der inhaftierten

Gewerkschafter:innen steigt Jahr um Jahr und die Repressionen durch staatlich gelenkte Justiz- und Exekutivapparate nehmen nicht nur außerhalb Europas beachtlich zu.

Starke Regelungen zu nachhaltigen unternehmerischen Sorgfaltspflichten sind dringend erforderlich. Lange Zeit haben Unternehmen ihre Lieferketten so optimiert, dass diese den Profit maximieren. Gleichzeitig sind Lieferketten komplexer und intransparenter geworden und verschleiern oftmals die Verantwortung von Unternehmen, wenn Menschen- oder Arbeits- und Gewerkschaftsrechte verletzt werden oder die Umwelt massiv beschädigt wird. Es wird daher in Zukunft unumgänglich sein, die unternehmerische Verantwortung durch gesetzliche Regelungen entlang der gesamten Lieferketten sicherzustellen. Dafür brauchen der ÖGB und die Gewerkschaften im Globalen Norden noch intensivere und nachhaltigere Kontakte zu den Schwesterorganisationen im Süden. Auch eine Verstärkung der Arbeit des entwicklungspolitischen Vereins des ÖGB im In- und Ausland soll hier dauerhaft dazu beitragen.

Über zwei Milliarden Menschen haben heute keine soziale Absicherung, zehn Prozent der gesamten Weltbevölkerung hungert und muss täglich um das Überleben kämpfen, nicht zuletzt wegen der Spekulationen mit Lebensmitteln. Global sinken die Löhne der Arbeitnehmer:innen und die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nimmt weiterhin zu. Mit dem Beginn der Coronavirus-Pandemie stieg die Kinderarbeit wieder an und hat laut dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen (UNICEF) neuerlich mit bald 200 Millionen Minderjährigen ein trauriges Rekordhoch erreicht.

Die Coronavirus-Pandemie hat vor Augen geführt, wie wichtig das solidarische Teilen von Know-how und Technologien für eine effektive globale Gesundheitspolitik ist. Umso weniger dürfen sogenannte „handelsbezogene geistige Eigentumsrechte“, wie zum Beispiel Patente, im Wege stehen, wenn es um die eigenständigen Herstellungskapazitäten für dringend benötigte Impfstoffe, Diagnostika und Medikamente sowie den Zugang zu universeller Gesundheitsversorgung im Globalen Süden geht (wie zum Beispiel COVID-19, Insulinversorgung oder bei der Bekämpfung sogenannter „vernachlässigter Krankheiten“).

Das Engagement des ÖGB und seiner Gewerkschaften, seines entwicklungspolitischen Vereins, wie auch der internationalen Gewerkschaftsbewegung ist unverzichtbar: Auch wir sind gefordert, unseren Beitrag zur Rettung der Erde zu leisten. Gemeinsam müssen wir dazu beitragen, dass die arbeitenden Menschen im Süden und Osten auch eine Chance auf ein menschenwürdiges Leben bekommen. Wir müssen darauf einwirken und dafür kämpfen, dass die EU und die Länder des Nordens nachhaltig auf die Menschenrechte im Welthandel achten und keinen oder nur eingeschränkten Wirtschaftsaustausch mit Staaten betreiben, in denen die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) nicht zur Geltung gelangen. Lieferkettengesetze auf nationaler, europäischer und globaler Ebene sind dabei ein wichtiger Schritt hin zu einer umfassenden unternehmerischen Verantwortung zum Wohle der arbeitenden Menschen weltweit.

Der ÖGB fordert:

- Stärkung der Gewerkschaftsbewegung insbesondere in jenen Ländern, in denen österreichisches Kapital und Unternehmen aktiv sind bzw. großes Interesse an Investitionen besteht.

- Kein Außenhandel und keine Freihandelsabkommen von Österreich und der EU mit Ländern, die nicht die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) akzeptieren und umsetzen.
- Verbot von Waffengeschäften mit Ländern, die sich im Krieg befinden, und mit jenen Ländern, in denen Gewerkschafter:innen verfolgt bzw. sogar ermordet werden.
- Verbot der Ausfuhr von Dual-Use-Gütern (Güter mit doppeltem Verwendungszweck, sowohl für militärische als auch zivile Zwecke) an Länder, die sich im Krieg befinden bzw. wo eine Militärdiktatur die Macht ergriffen hat (Beispiel Myanmar).
- Die Stärkung des außenpolitischen Rates im Außenministerium, in dem auch der ÖGB vertreten ist.
- Aktive Außenpolitik Österreichs für den Aufbau stabiler Demokratien, für die Einhaltung der Menschenrechte wie auch die Förderung von zivilgesellschaftlichen Strukturen in den Ländern des Südens.
- Stärkere Einbeziehung der österreichischen Zivilgesellschaft, die über ihre eigenen internationalen Beziehungen verfügt (Volksdiplomatie).
- Schaffung eines zivilen Friedensdienstes nach dem Vorbild Deutschlands unter Einbeziehung der österreichischen Gewerkschaften.
- Frauen sind auch vom internationalen Menschenhandel und von Arbeitsausbeutung besonders betroffen. Es braucht ein entschiedenes Vorgehen der zuständigen Behörden, um Menschenhandel wirksam zu bekämpfen, alle Betroffenen müssen rasch Unterstützung und Beratung erhalten.
- Im Jahr 2000 wurde die UNO-Resolution „Frauen, Frieden, Sicherheit“ beschlossen. Darin ist die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt in humanitären Notsituationen und Konflikten und andererseits die Beteiligung von Frauen in internationalen Friedens- und Sicherheitsprozessen festgeschrieben. Wir unterstützen das Ziel, Frauen in allen internationalen, nationalen und regionalen Entscheidungsgremien und Mechanismen zur Vermeidung, Behandlung und Lösung von Konflikten stärker zu beteiligen.
- Eine wirksame und umfassende gesetzliche Regelung, die alle Unternehmen (ausgenommen Einpersonunternehmen) dazu verpflichtet, Menschen-, Arbeits- und Gewerkschaftsrechte sowie die Umwelt entlang ihrer gesamten Lieferkette zu schützen. Dabei muss die uneingeschränkte Einbeziehung von Gewerkschaften und Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer:innen in den gesamten Sorgfaltspflichtenprozess gewährleistet werden. Ein solches Gesetz muss effektive Rechtsbehelfe vorsehen sowie wirksame und abschreckende Sanktionen für Verstöße von Unternehmen gegen ihre Verpflichtungen beinhalten. Unternehmen müssen für die Auswirkungen ihrer Tätigkeit zur Rechenschaft gezogen werden können. Für Fälle, in denen Unternehmen ihren Sorgfaltspflichten nicht nachkommen, muss eine zivil- und strafrechtliche Haftung eingeführt werden, unbeschadet der Regelungen zur gesamtschuldnerischen Haftung.
- Die Handelspolitik der EU muss sicherstellen, dass die Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Gewerkschaften, sowie sozialer und ökologischer Ziele bei den Tätigkeiten von Unternehmen entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet wird.
- Maßnahmen gegen Kinderarbeit forcieren: Solidarische Zusammenarbeit mit Gewerkschaften in allen Ländern, insbesondere in Afrika, damit Kinderarbeit im 21. Jahrhundert endlich der Vergangenheit angehört, sowie Klagbarkeit von Unternehmen, die Kinder in ihrer globalen Produktionskette beschäftigen.

- Vorrang für globale Gesundheit und das Teilen von Gesundheitstechnologien, wie zum Beispiel Patente auf Impfungen.

9. Demokratie, betriebliche Mitbestimmung

Die krisenbedingten Herausforderungen der letzten Jahre haben das gesellschaftliche Leben stark beeinflusst. Die ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden führen heute immer mehr zu einer Verunsicherung in der Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen demokratiefeindliche Kräfte zu nutzen, um die demokratische Grundordnung in Frage zu stellen und politisches Kapital aus der Krise zu schlagen. Der ÖGB tritt diesen Entwicklungen entschieden entgegen. Wir setzen uns für eine pluralistische Gesellschaft ein, in der die Arbeitnehmer:innen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, Demokratie, soziale Gerechtigkeit sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen.

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel: Sie wird dadurch immer komplexer und aufgrund neuer Technologien werden auch Regelungen zum Datenschutz immer wichtiger. Das Arbeitsverfassungsgesetz trat vor knapp 50 Jahren in Kraft. Die Arbeitswelt im Entstehungszeitpunkt des Arbeitsverfassungsgesetzes war geprägt von Betrieben mit einer großen Anzahl an Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die physisch am selben Ort arbeiteten. Atypische oder prekäre Arbeitsverhältnisse stellten eine Ausnahme dar, ein Vollzeitverhältnis war die Regel.

Viele dieser damals aufgestellten Regelungen sind vor dem historischen Hintergrund sinnvoll und durchdacht. Die Rahmenbedingungen haben sich aber über die Jahre hinweg verändert. Betroffen von den ständigen Veränderungen, von den neuen technologischen Entwicklungen und der damit einhergehenden Digitalisierung und Internationalisierung der Arbeitswelt, aber auch von der Klimakrise ist das Betriebsverfassungsrecht.

Die Mitglieder von Betriebsräten setzen sich tagtäglich für gute Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein – und auch für die Unternehmen. Ihr Engagement ist von unschätzbarem Wert für das Gelingen von guter Arbeit und mehr Demokratie im Betrieb, aber auch für den wirtschaftlichen Unternehmenserfolg, wie Studien beweisen.

Dennoch kommt es in Österreich immer wieder zu Verhinderungen von Betriebsratswahlen – und das ist leider keine Seltenheit: Zum Beispiel durch Kündigung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die sich für die kollektiven Interessen der Belegschaft einsetzen, oder durch Einschüchterung der Belegschaft, überhaupt einen Betriebsrat gründen zu wollen.

Es braucht daher notwendige Anpassungen im Bereich der Betriebsverfassung, damit Betriebsräte auch weiterhin die Interessen der Belegschaft bestmöglich vertreten können.

9.1. Demokratie

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

Demokratie stärken, Extremismus verhindern

Die krisenbedingten Herausforderungen beeinflussen das gesellschaftliche Leben nachhaltig. Die ungewisse Zukunft, aber auch die Furcht vor gesundheitlichen und finanziellen Schäden

führen heute immer mehr zu einer Verunsicherung in der Gesellschaft. Diese Verunsicherung versuchen demokratiefeindliche Kräfte zu nutzen, um die demokratische Grundordnung in Frage zu stellen und politisches Kapital aus der Krise zu schlagen. Zudem hat sich in den letzten Jahren der Umgangston auf Social-Media-Plattformen verschärft: Hasspostings, Fake News, digitales Mobbing und sogar Morddrohungen sind in der vermeintlichen Anonymität des Internets leider keine Seltenheit mehr. Betroffene von „Hass im Netz“ werden bzw. fühlen sich mit den Anfeindungen oft allein gelassen und seitens der Plattformen, aber auch des Staats zu wenig oder gar nicht unterstützt – ein untragbarer Zustand nicht nur für Betroffene.

Auch rechtspopulistische, rassistische und rechtsextreme Kräfte in Europa und Österreich treten immer aggressiver und selbstbewusster auf. Der Kampf gegen Demokratiefeindlichkeit, Extremismus und Rechtspopulismus verlangt Zivilcourage, ein entschiedenes Auftreten dagegen und eine konsequente und frühzeitige Auseinandersetzung mit dem Thema. Entsprechende Präventionsstrategien müssen auf Aufklärung und Bildung setzen, um das Engagement für die Achtung der Menschenwürde und die Demokratie in der Gesellschaft zu stärken.

Demokratie bedeutet Teilhabe und Mitgestaltung der Gesellschaft. Gewerkschaften, Belegschaftsvertretungen und Arbeiterkammern sind daher wesentliche Eckpfeiler einer sozialen Demokratie, weil sie die politische und wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innen auf allen Ebenen sicherstellen. Wer Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dauerhaft zurückdrängen will, muss die Demokratie als gesellschaftliches Leitbild offensiv vertreten und stärken. Dazu gehört vor allem das klare Bekenntnis zu einer vielfältigen Gesellschaft, in der alle Menschen unabhängig von Religion, Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung gleichberechtigt sind. Um jedoch einen umfassenden Diskriminierungsschutz – auch über Österreichs Grenzen hinweg – zu gewährleisten, müssen die gesetzlichen Bestimmungen laufend evaluiert und angepasst werden. So schützt das österreichische Gleichbehandlungsrecht nicht alle Menschen gleichermaßen. Das österreichische Recht sieht derzeit einen Diskriminierungsschutz beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen hinsichtlich einer Benachteiligung oder Belästigung für Personen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Geschlecht oder Behinderung vor. Es gibt jedoch keinen gesetzlichen Schutz in diesem Bereich, wenn Personen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung (zum Beispiel homosexuell, bisexuell, asexuell ...), des Alters oder der Religion und Weltanschauung diskriminiert werden. Daher ist es notwendig, das gleiche Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen rechtlich sicherzustellen (sogenanntes „Leveling-up“).

Ein großer Handlungsbedarf besteht nach wie vor auch bei der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung: Sie haben Nachteile am Arbeitsmarkt, die Arbeitslosigkeit in dieser Beschäftigungsgruppe ist daher enorm hoch. Obwohl der Gesetzgeber Unternehmen verpflichtet, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen, entziehen sich Unternehmen durch die Zahlung der sogenannten „Ausgleichstaxe“ ihrer Pflicht. Menschen mit Behinderung bzw. einer Erkrankung haben wie alle anderen Menschen das Recht, am Arbeitsleben teilzuhaben und für diese Arbeit angemessen entlohnt zu werden.

Durch Arbeit erwirbt man Anerkennung und Selbstbewusstsein. Sie ist ein fester Bestandteil der Gesellschaft. Durch Arbeit können sich Menschen verwirklichen und persönlich gesteckte Ziele erreichen. Arbeit ist eine Grundlage für ein weitgehend selbstbestimmtes Leben und die Erreichung eines gewissen Lebensstandards. Behinderung darf daher kein Grund sein, um Menschen von der Durchsetzung dieses Grundrechts abzuhalten.

Für den demokratischen Rechtsstaat stellte auch die Coronavirus-Pandemie eine große Herausforderung dar. Denn wenn sich Einschränkungen zum Beispiel zum Schutz der Gesundheit der Bevölkerung als notwendig darstellen, ist dennoch immer eine Abwägung zwischen Grund- und Freiheitsrechten zu treffen. Jeder Eingriff muss eine Ausnahme bleiben und darf nicht zum Dauerzustand verkommen. Ein aktiver und schützender Umgang mit der Demokratie ist alternativlos, wenn man sie bewahren will. Aber auch der Kampf gegen antidemokratische, rechtsextreme Gesinnungen geht über Österreichs Grenzen hinaus. Daher bekennt sich der ÖGB zum „Fahrplan“ des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zur Verhinderung demokratiefeindlicher Tendenzen. Darin schlägt der EGB Maßnahmen zur Verbesserung der Bürgerbeteiligungen bei Wahlen vor und fordert aber auch eine Verbesserung der staatsbürgerlichen Bildung über die Europäische Union und zu Medienkompetenz. Der EGB fordert die EU-Kommission zu strengeren Kontrollen der Rechtsstaatlichkeit und der Unabhängigkeit der Justiz in allen Mitgliedsländern auf sowie den Schutz einer freien und vielfältigen Medienlandschaft und Qualitätsjournalismus in Europa.

Bei der letzten Bundespräsidentenwahl 2022 durften 1,4 Millionen Menschen mangels österreichischer Staatsbürgerschaft nicht wählen. Menschen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft stellen ein Fünftel aller Arbeitskräfte in Österreich dar, in systemrelevanten Berufen oft sogar noch mehr. Diese Menschen haben aufgrund einer nichtösterreichischen Staatsbürgerschaft keine Stimme bei bestimmten Wahlen, die ihnen aber zustehen würde. Politische Partizipation hängt zudem auch von den zur Verfügung stehenden Ressourcen wie Einkommen, Vermögen, formaler Bildung, Beschäftigung oder gesellschaftlichem Status ab. Stehen den Menschen daher weniger Ressourcen zur Verfügung, so hat das unmittelbar negative Folgen für unsere Demokratie. Dadurch entsteht eine soziale Schieflage in unserer Demokratie, die bekämpft werden muss. Die entscheidenden Faktoren für politische Teilhabe stellen die ökonomische bzw. wirtschaftliche und soziale Sicherheit aller Menschen dar.

Neue Technologien schaffen für die Bevölkerung heute Möglichkeiten, um an Informations- und Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Unter dem Überbegriff „E-Democracy“ wird die Umsetzung und Unterstützung von demokratischen Prozessen mittels digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien verstanden. Grundsätzlich gilt: E-Democracy ja, aber mit Bedacht. Neue Technologien sollen genutzt werden, um die Beteiligung von Menschen an politischen Prozessen zu erleichtern. Gleichzeitig muss aber gewährleistet sein, dass alle Menschen unabhängig vom Alter oder Einkommen die gleichen Chancen haben, sich an diesen Prozessen zu beteiligen, sowie Manipulationssicherheit sichergestellt ist.

In einer Demokratie haben auch Massenmedien eine zentrale Bedeutung. Die Medien haben vielfältige Funktionen. Eine wichtige Aufgabe von Medien ist es, die Bevölkerung über das politische Handeln – national und/oder international – zu informieren und somit zur Transparenz von politischen Entscheidungen beizutragen. Sie sollen die Bevölkerung über das öffentliche Geschehen informieren, zur öffentlichen Meinungs- und Willensbildung beitragen, aber sich auch vor allem an der Kontrolle des politischen Handelns beteiligen und ferner auch auf etwaige Verfehlungen aufmerksam machen. Aufgrund ihrer Aufgaben bzw. Funktionen werden Medien oftmals auch als „vierte Gewalt“ im Staat bezeichnet.

Damit Massenmedien diesen Aufgaben gerecht werden können, bedarf es neben der Presse- und Medienfreiheit auch der wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Dazu ist eine breite Medienlandschaft bzw. eine Medienvielfalt, aber auch die Geschlechterausgewogenheit bei der Berichterstattung notwendig und sicherzustellen. Daher steht zum Beispiel die Einstellung der „Wiener Zeitung“ in gedruckter Form bzw. als Printausgabe konträr zu einer weitsichtigen

Medienpolitik. In einem derart konzentrierten Medienmarkt wie in Österreich ist es die Aufgabe der Republik Österreich, als Eigentümerin die Wiener Zeitung wettbewerbsfähig zu machen, anstatt sie einzustellen.

Um einen freien unabhängigen Journalismus als Grundpfeiler einer Demokratie zu gewährleisten, bedarf es zudem einer wirtschaftlichen Unabhängigkeit. Daher muss einerseits die Presseförderung erhöht und andererseits auf Förderungen nach Qualitätsmerkmalen abgestellt werden – wie zum Beispiel auf die Anwendung journalistischer Kollektivverträge, faire Rahmenbedingungen für freie Journalistinnen bzw. freie Journalisten oder die Mitgliedschaft im Presserat. Aber auch ein starker öffentlich-rechtlicher Rundfunk muss ökonomisch bzw. wirtschaftlich abgesichert werden. Um die Unabhängigkeit des ORF zu wahren, darf dieser nicht zum finanziellen Bittsteller gegenüber der Politik werden und dadurch der Gefahr der politischen Einflussnahme ausgesetzt werden. Eine Finanzierung über Gebühren leistet einen Beitrag zur Unabhängigkeit des ORF.

Der ÖGB fordert

- Eine Politik, um besonders Österreichs Arbeitnehmer:innen vor neofaschistischer oder rechtsextremer Agitation bzw. aggressiven Tätigkeiten zur Beeinflussung anderer zu bewahren.
- Aktives und passives Wahlrecht auf kommunaler Ebene für alle legal in Österreich lebenden Menschen.
- Leichterem Zugang zum Erwerb der Staatsbürgerschaft.
- Ein weiterführendes Maßnahmenpaket gegen Hass im Netz, besseren Schutz für Opfer von Hasspostings.
- Der digitalen Spaltung muss durch Stärkung digitaler Kompetenzen entgegengewirkt werden. Speziell ist darauf zu achten, dass E-Democracy nicht die politische Teilhabe jener gefährdet, die nur eingeschränkten Zugang zu digitalen Tools haben.
- Einen erweiterten europäischen Plan für Demokratie, der die entscheidende Bedeutung des sozialen Dialogs erkennt und der bessere Möglichkeiten für alle Bürger:innen zur Teilhabe am demokratischen Prozess schafft.
- Die Erweiterung von Mitbestimmungsrechten für europäische Betriebsräte bzw. die Nachbesserung von bereits bestehenden Rechten.
- Entschiedenem Auftreten gegen rechtsextreme und antidemokratische Bewegungen: Die europäische Gewerkschaftsbewegung soll Versuchen einer Spaltung der Gesellschaft bzw. spaltenden Narrativen bzw. Erzählungen und Geschichten am Arbeitsplatz klar entgegentreten.
- Engere [internationale Gewerkschaftskooperationen](#), vor allem auf europäischer Ebene.
- Gleiches Schutzniveau für Diskriminierungen in allen Bereichen des Gleichbehandlungsgesetzes sowie auf europäischer Ebene, damit jegliche Benachteiligungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen wie Wohnen und Bildung oder Gesundheit verboten sind.

9.2. Betriebliche Mitbestimmung

Die Betriebsverfassung als Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes regelt die Organisation der Arbeitnehmer:innenschaft vom Betrieb bis hin zum inländischen Konzern. Grundgedanke der Betriebsverfassung ist es, für den [Interessensgegensatz](#) der Arbeitnehmer:innen, welche ihre

Arbeitsbedingungen verbessern wollen, und der Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern, die an einer Gewinnmaximierung interessiert sind, rechtliche Regelungen aufzustellen. Ziel der Betriebsverfassung ist daher die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohle der Arbeitnehmer:innen und des Betriebes. Mit Inkrafttreten des Arbeitsverfassungsgesetzes am 1. Juli 1974 wurde auch eine wesentliche Forderung des ÖGB umgesetzt: Die Rechte der Belegschaft und ihrer Vertretung im Betrieb wurde erheblich erweitert und die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsratskörperschaften und Gewerkschaften sowie der Arbeiterkammern wurde rechtlich verankert. Das Zusammenspiel dieser drei Akteure ermöglicht es, die kollektiven Interessen der Arbeitnehmer:innen bestmöglich – auch über Betriebsgrenzen hinaus – durchzusetzen.

Das Arbeitsverfassungsgesetz trat im Jahre 1974 in Kraft. Die Arbeitswelt im Entstehungszeitpunkt des Arbeitsverfassungsgesetzes war geprägt von Betrieben mit einer großen Anzahl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die physisch am selben Ort arbeiteten. Atypische oder prekäre Arbeitsverhältnisse stellten eine Ausnahme dar, ein Vollzeitverhältnis war die Regel.

Viele dieser damals aufgestellten Regelungen sind vor diesem historischen Hintergrund sinnvoll und durchdacht. Über die Jahre hinweg haben sich die Rahmenbedingungen verändert. Betroffen von den ständigen Veränderungen, von den neuen technologischen Entwicklungen und der damit einhergehenden Digitalisierung und Internationalisierung der Arbeitswelt, aber auch von der Klimakrise ist das Betriebsverfassungsrecht. Die Coronavirus-Pandemie beschleunigte zudem die Digitalisierung der Arbeitswelt. Die Rahmenbedingungen, die zur Einführung des Arbeitsverfassungsgesetzes führten, haben sich damit verändert.

Zudem verschwimmt die klare Trennung von Arbeitszeit und Freizeit aufgrund der ständigen Erreichbarkeit immer mehr – neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es, Arbeiten von zuhause aus statt direkt im Betrieb zu erledigen. Daher besteht aus heutiger Sicht die Notwendigkeit, das Betriebsverfassungsrecht in einigen Bereichen an die veränderte Arbeitswelt anzupassen und dadurch die Mitbestimmung zum Wohle der Arbeitnehmer:innenschaft im Betrieb zu sichern.

Die Auswirkungen der weltweiten Klimakrise werden immer stärker spürbar: Wir alle sind allerdings nicht nur die „erste Generation“, welche die Auswirkungen der Klimakrise am eigenen Leib erfährt, sondern vor allem die letzte, die noch etwas dagegen unternehmen kann. Als Gewerkschaft wollen wir nicht nur Verwalterin einer Krise oder auch einer ökologischen Transformation sein, sondern wir sehen die absolute Notwendigkeit, dass dieser Prozess gemeinsam gestaltet wird, um ein gutes Leben für alle zu ermöglichen. Das heißt für uns, vor allem gleichwertige, gute Lebensbedingungen insbesondere im Zusammenhang mit Arbeit, Infrastruktur und Chancen zu realisieren.

In manchen Branchen entstehen gleichzeitig neue Jobs bzw. ganz neue Wirtschaftskreisläufe. Als ÖGB werden wir diese Veränderungen nach dem Motto [„Change by Design, not by Disaster“](#) als aktive Veränderungsprozesse unter Einbeziehung aller Betroffenen einfordern. Es geht darum, die notwendigen drastischen Veränderungen, die eine Klimakatastrophe verhindern sollen, so zu gestalten, dass die Lebenssituation aller verbessert wird und die Kosten dafür nicht auf die Beschäftigten abgewälzt werden.

Neben einer übergeordneten politischen [„Just Transition“-Strategie](#) bzw. einer Strategie für einen gerechten Wandel müssen auch auf betrieblicher Ebene entsprechende mittel- und langfristige Planungsinstrumente verankert werden. Unternehmen müssen verpflichtet

werden, im Dialog mit den Betriebsräten langfristige Pläne zu erstellen, die darstellen, welche Herausforderungen identifiziert werden und mit welchen Instrumenten und Mitteln sie diese bewältigen können. Ebenso welche Veränderungen und Auswirkungen sich daraus ergeben und welche Begleitmaßnahmen getroffen werden, um negative Auswirkungen auf ein Minimum zu beschränken.

Einen Mehrwert für die Belegschaft, aber auch für die Wirtschaft stellt Diversität bzw. Vielfalt dar. Um diesen Mehrwert effizient zu nutzen, bedarf es innerbetrieblich einer verstärkten Abbildung hinsichtlich der Vielfalt in der Belegschaft. Beispielhaft soll daher einerseits vermehrt ein Augenmerk auf die Möglichkeit einer Wahl einer Behindertenvertrauensperson gelegt werden und andererseits bei Bestehen einer Behindertenvertrauensperson die Einbindung in die Arbeit des Betriebsrates verstärkt werden. Zudem sollen Migrantinnen und Migranten aktiv angesprochen und motiviert werden, sich bei der Erstellung von Wahlvorschlägen zu beteiligen. Für Teilzeitbeschäftigte – vorwiegend Frauen, die sich im Betriebsrat engagieren wollen – bedarf es Verbesserungen zur Ausübung des Betriebsratsmandats.

9.2.1. Betriebsbegriff modernisieren, Mitbestimmung absichern

Das Vorliegen eines Betriebes ist der zentrale Anknüpfungspunkt für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer:innenschaft. Liegt rechtlich kein Betrieb vor, so kann auch bei fünf oder mehr Arbeitnehmer:innen kein Betriebsrat gebildet und folglich können auch keine Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Im Zuge der Digitalisierung hat sich der „klassische“ Betrieb als physischer Raum der Arbeitsstätte in vielen Bereichen verändert. Arbeitnehmer:innen können, ohne örtlich gebunden zu sein, ihre Arbeit in vielen Fällen per Internet und mit digitalen Arbeitsmitteln ortsungebunden, selbst vom Ausland aus, erledigen. Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, sind Anpassungen für eine derartige virtuelle Betriebsorganisation angebracht.

Zudem gibt es vermehrt Arbeitsstätten (zum Beispiel Flughäfen, Einkaufszentren etc.), in denen zwar mehrere selbständige Unternehmen angesiedelt sind, jedoch ein Bindeglied zwischen den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern der einzelnen Unternehmen und zum Beispiel der Centerleitung fehlt. Es besteht Handlungsbedarf, damit die gemeinsamen Interessen auch von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern in unterschiedlichen Betrieben und Unternehmen gemeinsam vertreten werden können.

Eine Herausforderung ist auch die Einhebung einer Betriebsratsumlage von überlassenen Arbeitskräften im Beschäftigterbetrieb, wenn eine solche bereits beim Überlasser eingehoben wird: Die Beschäftigten sollen nicht doppelt belastet werden.

Der ÖGB fordert:

- Anpassung des Betriebsbegriffes an die Herausforderungen digitaler Arbeit (digitale Arbeitsstätte).
- Schaffung einer Interessensvertretung für Arbeitnehmer:innen, die am selben Ort arbeiten, jedoch weder organisatorisch noch rechtlich demselben Betrieb oder Unternehmen zugehören (zum Beispiel Flughäfen, Einkaufszentren).

- Ausweitung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung auch bei schleichender Betriebs- und Organisationsänderung.
- Wird bereits beim Überlasser eine Betriebsratsumlage eingehoben, soll zur Vermeidung einer doppelten Zahlung an Betriebsratsumlage durch die überlassene Arbeitskraft eine gesetzliche Verpflichtung des Beschäftigers geschaffen werden, um den entsprechenden Betrag an den Fonds des Beschäftiger-Betriebsrates zu leisten.
- Eine Möglichkeit der behördlichen Beschränkung des Anteils von überlassenen Arbeitskräften auf betrieblicher Ebene.

9.2.2. Betriebliche Mitbestimmung schützen, Betriebsratswahl vereinfachen

Die Mitglieder des Betriebsrats setzen sich tagtäglich für gute Arbeitsbedingungen ihrer Kolleginnen und Kollegen und für das Unternehmen ein. Ihr Engagement ist von unschätzbarem Wert für das Gelingen von guter Arbeit und mehr Demokratie im Betrieb, aber auch für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Eine Voraussetzung, um die Interessen der Belegschaft bestmöglich abzubilden und zu vertreten, ist ein fairer Umgang unterschiedlicher Wahlwerber:innen untereinander. Das ist auch für die innerbetriebliche Demokratie wichtig. In Österreich sind jedoch Verhinderungen von Betriebsratswahlen leider keine Seltenheit: Zum Beispiel durch Kündigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die sich für die kollektiven Interessen der Belegschaft einsetzen, oder durch Einschüchterung der Belegschaft, überhaupt einen Betriebsrat gründen zu wollen. Derartige Verhalten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ist ein Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer:innen und deren Recht auf betriebliche Mitbestimmung. Um diesen Missstand zu beseitigen, bedarf es effektiver Sanktionen für Unternehmen, die Betriebsratswahlen verhindern, und weiters für die Arbeitnehmer:innenvertretung leichter Möglichkeiten, Betriebsversammlungen zur Wahl des Wahlvorstandes einzuberufen.

Durch die voranschreitende Digitalisierung, die durch die Pandemie verstärkt wurde, wird heute Arbeiten außerhalb bzw. abseits der Büroräumlichkeiten vermehrt angeboten bzw. von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch gewünscht (zum Beispiel Homeoffice). Grundsätzlich ist zwar bei der Betriebsratswahl eine Briefwahl möglich, jedoch Bedarf es auch hier aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt Anpassungen.

Der ÖGB fordert:

- Gerichtliche Strafbarkeit der Verhinderung bzw. Behinderung von Wahlen der Personalvertretung (PV), des Betriebsrates (BR), des Jugendvertrauensrates (JVR) und von Behindertenvertrauenspersonen (BVP).
- Europarechtlich gebotene, effektive Sanktionierungen bei Verstößen gegen das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG).
- Erleichterung der Einberufung der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes durch die Gewerkschaften und Arbeiterkammern.
- Schutz vor Beendigung der Überlassung bei Leiharbeitskräften, die im Beschäftigerbetrieb gewählt sind bzw. eine Wahl anstreben.
- Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber:innen früher und effektiver vor Kündigung und Entlassung schützen.

- Verlängerung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes für Betriebsratsmitglieder nach Erlöschen der Mitgliedschaft.
- Briefwahl vereinfachen (zum Beispiel Briefwahl-Fristen anpassen).

9.2.3. Betriebsratsarbeit erleichtern, Digitalisierung nutzen

Die Arbeitswelt ist einem stetigen Wandel unterzogen. In den letzten Jahrzehnten wurde dieser Wandel vor allem durch die Internationalisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt. Die Arbeitswelt wird dadurch immer komplexer, Regelungen zum Datenschutz werden immer wichtiger. Auch der Wunsch der Arbeitnehmer:innen nach neuen Arbeitszeitmodellen oder die örtliche Ungebundenheit aufgrund digitaler Betriebsmittel führen zu einer Änderung des Arbeitsaltages und bringen neue Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit mit sich.

Es bedarf daher gewisser Nachschärfungen, damit der Betriebsrat seinen Aufgaben angemessen nachkommen kann. So ist etwa sicherzustellen, dass Unterlagen und Informationen, die in digitaler Form vorliegen, auch digital zugänglich gemacht werden. Zudem bedarf es Erleichterungen hinsichtlich der Durchsetzung des Anspruchs auf Sacherfordernisse, die die bzw. der Arbeitgeber:in dem Betriebsrat zur Verfügung stellen muss. Durch die Digitalisierung benötigt der Betriebsrat für seine Arbeit nicht nur ein entsprechendes Zeitbudget, sondern auch die technische Ausstattung und ein besonderes Wissen hinsichtlich Informationstechnik werden benötigt.

Auf der anderen Seite werden durch die digitalisierte Technik die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten erweitert, der Druck auf die Arbeitnehmer:innen wird dadurch zusätzlich erhöht. Derzeit müssen zwar Betriebsräte und Personalvertretungen umfassend in die Verwendung von Daten eingebunden werden, dennoch ist es für die Interessensvertretung nicht immer leicht, ihre Rechte durchzusetzen, da die Komplexität und Menge an Datensammlungen und Auswertungen im Soft- und Hardwarebereich stetig steigt. Daher bedarf es in der Arbeitszeit begleitender Aus- und Weiterbildungen im Bereich Datensicherheit und Handling der im Betrieb eingesetzten digitalen Tools. Besonders kritisch sehen wir den beginnenden Einsatz von sogenannter „Künstlicher Intelligenz“ (KI) im Betrieb, von Systemen, die ihre Entscheidungen auf der Basis von Algorithmen treffen, mitunter sogar völlig ohne das Zutun von Menschen. Sehr oft sind in Österreich allerdings auch Mischsysteme im Einsatz, bei denen zwar eine Entscheidung durch den Menschen getroffen wird, die Entscheidungsgrundlage aber mittels Algorithmen herbeigeführt wird. Um mögliche Auswirkungen derartiger Systeme zu erfassen, muss ihre Datensammlung und -verarbeitung besonders transparent gehalten werden. Das betrifft vor allem auch die Prozesse, wie Entscheidungen herbeigeführt werden, wie Diskriminierung ausgeschlossen wird und wo der Mensch überhaupt noch eingreifen kann. Es bedarf daher einer Stärkung der Arbeitnehmer:innenbeteiligung in der Ausgestaltung, Entwicklung und Anwendung sowie Kontrolle von KI.

Rechtliche Regelungen, die einen sinnvollen Einsatz solcher Systeme ermöglichen und gleichzeitig Arbeitnehmer:innen, ihre Rechte und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten schützen, sind daher in Zukunft essenziell. Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Mitwirkungsrechte dürfen durch den zunehmenden Einsatz von KI-Systemen weder eingeschränkt noch ausgehöhlt werden. Im Gegenteil: Sie müssen ausgebaut und weiterentwickelt werden, um sie den neuen Herausforderungen im Arbeitsleben anzupassen und für die Betroffenen auch

weiterhin Transparenz in Entscheidungsprozessen sicher zu stellen, insbesondere, wenn zunehmend Entscheidungen automatisiert durch Systeme getroffen werden.

Die EU-Kommission hat den Versuch unternommen, einen Ordnungsrahmen für KI-Systeme zu schaffen. Das ist zwar prinzipiell als ein erster Schritt zu begrüßen, dennoch bedarf es auch in Zukunft weiterer Absicherungen auf nationaler und internationaler Ebene, um Arbeitnehmer:innen vor den Risiken, die neue Technik mit sich bringt, zu schützen und weiterhin die Arbeitnehmer:innen-Mitbestimmung sicherzustellen.

Es bedarf daher der Einführung von gesetzlichen Mindeststandards wie zum Beispiel Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Algorithmen, Vorrang menschlichen Handelns und Aufsicht, Verhinderung von Diskriminierung, Sicherstellung der Mitbestimmung und Berücksichtigung von gesellschaftlichem und ökologischem Wohlergehen.

Das Recht auf Geheimhaltung personenbezogener Daten ist ein Grundrecht jedes Menschen. Gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses müssen die Persönlichkeitsrechte gewahrt bleiben, wie zum Beispiel der Schutz der Privatsphäre und von personenbezogenen Daten. Digitalisierung bzw. KI in der Arbeitswelt bieten zwar gewisse Chancen (bessere Arbeitsbedingungen), aber auch Risiken (schlechtere Arbeitsbedingungen, mehr Zeitdruck, verstärkte Überwachung etc., Verlust von Arbeitsplätzen, Qualifikation ...). Es braucht daher eine verpflichtende frühzeitige Einbindung der Arbeitnehmer:innen-Interessenvertretungen, um einen auch den Schutzinteressen der Arbeitnehmer:innen gerecht werdenden Einsatz dieser Systeme zu gewährleisten. Grund- und Persönlichkeitsrechte, Datenschutz, Arbeitnehmer:innenschutz müssen Priorität haben.

Damit Betriebsräte auch weiterhin ihre Kernaufgaben, wie die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer:innen im Betrieb, wahrnehmen können, müssen betriebliche Mitbestimmungsrechte gestärkt werden. Die Zeiten für Weiterbildungen müssen ausgebaut, das Recht für Freistellungen verbessert und die Vielzahl an teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern berücksichtigt werden.

Der ÖGB fordert:

- Recht auf Teilfreistellungen bei Erreichen der Hälfte der Freistellungsgrenze.
- Kein Verlust der Freistellung des Betriebsrates, wenn die maßgebliche Arbeitnehmer:innenzahl unter die erforderliche Freistellungsgrenze sinkt.
- Die Möglichkeit der Teilung der Freistellung zwischen Betriebsratsmitgliedern (Mitgliedern der Personalvertretung).
- Recht des Betriebsrats auf digitale Übermittlung von Unterlagen durch die bzw. den Arbeitgeber:in (§ 89 Arbeitsverfassungsgesetz [ArbVG]).
- Erhöhung des Anspruchs auf Bildungsfreistellung.
- Klarstellung der Kostenübernahme durch die bzw. den Arbeitgeber:in für Beiziehung von speziellem (Informationstechnologie-)Fachwissen.
- Schaffung eines Melderechts des Betriebsrats an die Datenschutzbehörde und eines korrespondierenden Vertretungsrechts vor der Datenschutzbehörde.
- Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit bei teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern.
- Herabsetzung der erforderlichen Arbeitnehmer:innenzahl für Freistellungen.
- Ausweitung des Anspruchs von Bildungsfreistellungen auch auf Ersatzmitglieder von Betriebs- und Jugendvertrauensräten, Personalvertretungen und Behindertenvertrauenspersonen.

- Erhöhung der Zahl der Betriebsrats-, Personalvertretungs- und Jugendvertrauensratsmandate.
- Verpflichtende anteilmäßige Berücksichtigung der Geschlechter in den Vertretungskörperschaften.
- Beibehaltung der getrennten Betriebsratskörperschaften, um die unterschiedlichen Belegschaftsinteressen (zum Beispiel Werkshalle oder Büroarbeitsplatz) bestmöglich widerzuspiegeln.
- Streichung des Mindestwahlalters für Betriebsratswahlen. Auch jugendliche Arbeitnehmer:innen unabhängig vom Alter sollen den Betriebsrat wählen dürfen. Der Jugendvertrauensrat muss aber weiterhin unverändert erhalten bleiben.
- Gesetzliche Möglichkeit schaffen, einen Jugendvertrauensrat auch im Bereich der Land- und Forstwirtschaft zu gründen (LAG).
- Stärkung der Behindertenvertrauensperson.
- Parteistellung der Belegschaftsvertretung vor der Datenschutzbehörde und damit das Recht, Musterverfahren vor der Datenschutzbehörde zu führen.
- Regelung eines ausdrücklichen Beweiserhebungs- und -verwertungsverbotes (bzw. eine Einschränkung der Verwertbarkeit) für unrechtmäßig erlangte Personaldaten, um der Verschaffung von unfairen Vorteilen durch Datenschutzverstöße wirksam zu begegnen.
- Ausbau der Mitbestimmung in den Bereichen Datenschutz, Überwachung, Beurteilung und Diskriminierungsschutz.
- Klare und empfindliche Sanktionen, zum Beispiel Geldstrafen analog zur Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), bei Verstößen gegen die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Die Einführung eines expliziten Verbandsklagerechts, Verbot von Profiling im Arbeitsverhältnis, Verbot von automatisierten Entscheidungen im arbeitsrechtlichen Einzelfall.

Künstliche Intelligenz (KI)

- Unterstützung und Aufbau entsprechender Kompetenzen bei den Arbeitnehmer:innenvertretungen, um die oft äußerst komplexen Systeme zu verstehen und mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf Augenhöhe verhandeln zu können. Diese Systeme sind maßgeblich für die Arbeitsabläufe und Verdienstmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innen verantwortlich und müssen einem gleichberechtigten Diskurs unterliegen.
- Begleitende Aus- und Weiterbildungen sowie Qualifizierungen für Betriebsratsmitglieder und Beschäftigte.
- Einleitung eines generellen sozialen Dialogs sowie die Einbeziehung aller Segmente der Gesellschaft, vor allem die Beteiligung der Gewerkschaften.
- EU-Verordnungen und Richtlinien zur KI dürfen nicht zu Verschlechterungen des nationalen Niveaus an Mitbestimmung führen.
- Umfassende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Vetorechte des Betriebsrats bei der Verwendung und Kontrolle von KI.
- Strenge Regulierung von KI-Anwendungen, die Arbeitnehmer:innenrechte, Arbeitsbedingungen und die Gesundheit am Arbeitsplatz berühren. Diese sollten prinzipiell als hochriskant eingestuft werden. Bestimmte Anwendungen sollten nicht erlaubt sein.

- Konformitätsbewertung von KI-Systemen von autorisierten Stellen für Anwendungen im Bereich Arbeitnehmer:innen-Management sowie Mechanismen, die Vorab-Zertifizierung und starke Kontrolle während des Betriebs kombinieren.
- Schulung hinsichtlich Datensicherheit und Handling der eingesetzten digitalen Tools im Unternehmen.
- Verpflichtung zur Evaluierung und Kennzeichnung von KI-Systemen inklusive Offenlegung der eingesetzten Parameter, um eine Verselbständigung und Undurchsichtigkeit der Systeme zu verhindern und so den Einsatz von KI zum Wohl der Arbeitnehmer:innen und der Gesellschaft sicherzustellen.
- Schaffung einer unabhängigen Algorithmen-Prüfstelle (unter Einbeziehung der Sozialpartner) mit der Aufgabe, ein Zulassungsverfahren von Algorithmen zu entwickeln (ähnlich wie bei Medikamenten) und mit weitreichenden Kompetenzen zur Evaluierung.
- Verpflichtung, bei der Programmierung von Algorithmen und Systemen automatisierter Entscheidungsfindung unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen und diverse Lebensrealitäten bei der Entwicklung zu berücksichtigen. Besonders bei Tools im Auftrag der öffentlichen Hand müssen Entwickler:innen dazu verpflichtet werden, die eingesetzten Algorithmen auf einen möglichen Bias (= systematische Verzerrung) und eine Diskriminierungsanfälligkeit zu überprüfen.
- Schaffung einer eigenen Organisationseinheit im Staatssekretariat für Digitalisierung und Breitband für die Integration von Geschlechterperspektiven in der Digitalisierungsstrategie.
- Überprüfung und Anpassung der Gleichstellungsstrategie des Bundes an die digitale Transformation, Bindung der Mittelvergabe zur Umsetzung der Digitalstrategie an das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit.
- Einrichtung eines ständigen parlamentarischen Expertinnen- und Expertenbeirats für neue Technologien, der die Gesetzgebung in Fragen der gendergerechten Technikgestaltung berät.
- Maßnahmen zur Verankerung von gendersensibler Auseinandersetzung in technischen Ausbildungseinrichtungen, Sensibilisierung von zukünftigen Entwicklerinnen und Entwicklern für Ungleichheitsfragestellungen.
- Förderung und Gleichberechtigung im Zugang zu Qualifikationen, Weiterbildung, Umschulungen im Zusammenhang mit technischen Veränderungen und Neuerungen im Betrieb. Derzeit sind hier Frauen, Niedrig-Qualifizierte und Teilzeitbeschäftigte deutlich benachteiligt.

9.2.4. Schutzbestimmungen ausbauen, Rechtsdurchsetzung erleichtern

Zur effektiven Wahrung der Interessen der Belegschaft sieht die Betriebsverfassung Mitbestimmungsrechte und Informationsrechte für den Betriebsrat vor. Um auch im Hinblick auf die sich ändernde Arbeitswelt die Belegschaft bestmöglich vertreten zu können, benötigen Betriebsräte weitere zusätzliche und durchsetzbare Befugnisse. Aber auch in Betrieben, in denen aufgrund geringer Arbeitnehmer:innenzahl kein Betriebsrat gegründet werden kann, müssen Verbesserungen, vor allem im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgenommen werden. Zusätzlich müssen im Interesse der Arbeitnehmer:innen weitere Möglichkeiten für Gewerkschaften und Arbeiterkammern geschaffen werden, die eine Durchsetzung von Interessen der Arbeitnehmer:innen erleichtern bzw. ermöglichen. Änderungsbedarf besteht aber auch für Betriebsratsmitglieder, die ein befristetes

Arbeitsverhältnis abgeschlossen haben. Endet nämlich das befristete Arbeitsverhältnis des Betriebsratsmitglieds während der laufenden Periode, so erlischt mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses auch das Betriebsratsmandat, sofern das Arbeitsverhältnis nicht verlängert wird. Derzeit sieht das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) nur für Theaterunternehmen und journalistische und programmgestaltende Mitglieder beim ORF eine Ausnahme vor, wonach vereinfacht ausgedrückt das Arbeitsverhältnis nicht vor Ablauf der Tätigkeitsdauer enden kann.

Der ÖGB fordert:

- Ablaufhemmung einer arbeitsrechtlichen Befristung für die Dauer des Mandates als Betriebsratsmitglied.
- Ausweitung des allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutzes auf Kleinbetriebe.
- Verstärkter Schutz bei einvernehmlicher Auflösung, etwa durch die Möglichkeit des Rücktritts innerhalb bestimmter Frist.
- Gerichtliche Überprüfbarkeit der Kollektivvertragszugehörigkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers unabhängig von der Zahl der Arbeitnehmer:innen.
- Verbesserte Durchsetzbarkeit bei Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft, wirksame Sanktionen bei Verstößen gegen die Informations- und Konsultationspflichten, die europarechtlich geboten sind.
- Klarstellung der (digitalen) Zutrittsrechte der Gewerkschaften insbesondere in betriebsratslose/personalvertretungslose Betriebe.
- Recht der Gewerkschaften und Arbeiterkammern, in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und in Fragen des Beschäftigtendatenschutzes Verbandsklagen einzubringen.
- Abschaffung der anachronistischen Einschränkung der Mitbestimmung in Theaterbetrieben (§ 133 Abs. 6 Arbeitsverfassungsgesetz [ArbVG]).
- Aufhebung der Ausnahmen in der Mitbestimmung bei Tendenzbetrieben.
- Vollumfängliches Stimmrecht für Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen in Aufsichtsratsgremien (zum Beispiel Universitätsrat).

9.2.5. Kompetenzen ausbauen, Betriebsvereinbarungen stärken

Als Vereinbarung zwischen der Belegschaft – vertreten durch den Betriebsrat – und der bzw. dem Arbeitgeber:in ist die Betriebsvereinbarung eines der wichtigsten Instrumente zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer:innen. Der Grad der Mitbestimmung ist, abhängig vom Regelungsgegenstand, unterschiedlich. So können beispielsweise Kontrollmaßnahmen und technische Kontrollsysteme, sofern sie die Menschenwürde berühren, nur mit Zustimmung des Betriebsrates eingeführt werden. Ohne Zustimmung ist eine Einführung solcher Maßnahmen im Betrieb nicht möglich. Jedoch gibt es umgekehrt aber auch Betriebsvereinbarungen, die nur zustandekommen, wenn sich Arbeitgeber:in und Betriebsrat einvernehmlich darauf verständigen. Solche freiwilligen Maßnahmen sind beispielsweise Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen. Um aber auch im betrieblichen Bereich Frauenförderung und Gleichstellung zu erreichen, bedarf es einerseits weiterer Möglichkeiten, aber auch andererseits eines stärkeren Mitspracherechts des Betriebsrates. So müssen auch für Frauenförderungspläne, Vereinbarungen von Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (zum Beispiel

Kinderbetreuung) oder zur Angleichung von Frauen- und Männereinkommen erzwingbare Betriebsvereinbarungstatbestände geschaffen werden.

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

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

Der ÖGB fordert:

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

Impressum

Programm 2023–2028

Dafür ÖGB

20. Bundeskongress des ÖGB

20. bis 22. Juni 2023

Verantwortlich: Ingrid Reischl

Redaktion: Christoph Höllriegl

Vom 20. ÖGB-Bundeskongress am 22. Juni 2023 beschlossene Fassung

Stand: 22. Juni 2023

Herausgeber:

Österreichischer Gewerkschaftsbund,

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Tel.: 01/534 44-0

E-Mail: oegb@oegb.at

Web: www.bundeskongress.at, www.oegb.at

ZVR Nr. 576 439 352